

## Tid för utveckling (SOU 2018:24)

### Bakgrund

Utredningen *Hållbart arbetsliv över tid* har i sitt första delbetänkande utrett följande frågor:

1. Hur kan arbetstagares möjlighet till utveckling och omställning under arbetslivet stärkas, samtidigt som andra får möjlighet till arbetslivserfarenhet?
2. Vilken betydelse har arbetstidsbanker (arbetstidskonton) och arbetstidens förläggning för en god arbetsmiljö?
3. Är befintliga möjligheter att gå ner i arbetstid och att arbeta deltid tillräckliga?

Arbetet har lett fram till flera förslag vars syfte är att skapa ett mer hållbart arbetsliv genom att stärka arbetstagares möjligheter till omställning och utveckling. Förslagen föreslås träda i kraft 1 januari 2019. Med undantag av den ändring som kräver en förändring av lagen om anställningsskydd, som istället föreslås träda i kraft 1 januari 2020. Den föreslagna lagförändringen handlar om att arbetsgivare ska bli skyldiga att informera medarbetare om möjligheten att begära partiell tjänstledighet.

Naturvetarnas medlemmar arbetar ofta i verksamheter med hög utvecklingstakt och det gör förbundet väl medvetet om det ökande behovet av omställning i arbetslivet för att främja en hållbar utveckling. Naturvetarna har under utredningen även beretts möjlighet att inkomma med synpunkter via Saco.

### Om Naturvetarna

Naturvetarna är fackförbundet för akademiker inom naturvetenskap. Våra 32 500 medlemmar arbetar inom livsvetenskaperna, miljö, jord, skog, de fysiska vetenskaperna, matematik och informationsteknologi. Av dessa arbetar närmare 4 300 med vetenskaplig forskning och utveckling. Omkring 4 500 är anställda och 1 900 studerar inom universitet och högskola. Drygt en fjärdedel av medlemmarna har disputerat. Naturvetarna är kontaktförbund för Karolinska Institutet och Sveriges lantbruksuniversitet samt de flesta statliga forskningsfinansiärer.

### Naturvetarnas synpunkter

#### 5.3.3 Arbetstidsmodeller

*Utredningens förslag:* Myndigheten för arbetsmiljökunskap bör få i uppdrag att sammanställa kunskap om arbetstidsmodellens påverkan på arbetsmiljön och hur de påverkar arbetstagarnas hälsa, samt jämställdheten i arbets- och familjeliv.

*Naturvetarna tillstyrker förslaget.* Förbundet ser dessutom gärna ökad forskning inom området.

#### 5.4.4 Finns det utöver arbetsmarknadens parter överenskommelser behov av reglering av arbetstidskonton?

*Utredningens bedömning:* Det inte är lämpligt för staten att lagstifta om arbetstidskonton. Det är upp till arbetsmarknadens parter att göra de bedömningar och avvägningar som behövs om de anser att arbetstidskonton bör nå fler arbetstagare.

*Naturvetarna delar utredningens bedömning.* Frågan om arbetstidskonton bör hanteras inom ramen för kollektivavtalsförhandlingar.

### **6.8.2 Kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro**

*Utredningens förslag:* Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) får i uppdrag att göra en analys av kostnaderna avseende stressrelaterad sjukfrånvaro med särskilt fokus på diagnoserna inom Anpassningsstörningar och reaktion på svår stress (F43). Kostnadsanalysen ska omfatta kostnader för individerna, sjukförsäkringen samt för arbetsgivarna. Analysen ska ha ett jämställdhetsperspektiv. Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten får i uppdrag att bistå med data till myndigheten inom sina respektive ansvarsområden i detta arbete. Socialstyrelsen får i uppdrag att bistå med uppgifter om hälso- och sjukvårdens kostnader.

*Naturvetarna tillstyrker utredningens förslag.* Det är angeläget att få en helhetsbild av kostnaderna relaterade till stressrelaterad sjukfrånvaro för individen, arbetsgivaren och samhället.

## **8.6 Ingen generell rätt till partiell ledighet**

*Utredningens bedömning:* Det bör inte införas någon generell lagstadgad rätt till partiell ledighet.

*Naturvetarna delar utredningens bedömning.* Den befintliga lagstiftningen inom området tillgodoser tillsammans med de förslag som utredningen lägger fram arbetstagarnas behov. Naturvetarna ser en risk för att en ökad generell rätt till ledighet kan komma att användas för att kompensera för dålig arbetsmiljö. Det finns också en risk att ytterligare möjligheter till ledighet påverka jämställdheten på ett ogynnsamt sätt.

### **8.7.1 Rätt till deltidsarbete för föräldrar med barn med funktionsnedsättning som har fyllt åtta år**

*Utredningens bedömning:* Utredningen stödjer förslaget som lagts fram i Ds 2015:58 Reformerade stöd till barn och vuxna med funktionsnedsättning vad gäller utökad rätt till förkortning av arbetstiden för vissa föräldrar.

*Naturvetarna delar utredningens bedömning.*

### **8.7.2 Utökad rätt till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet**

*Utredningens förslag:* Den nuvarande näringsverksamhetslagen utökas med en rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till hälften. Arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten ska tas ut vid förkortad arbetstid ska ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar och förläggas vid arbetsdagens början eller slut.

*Naturvetarna tillstyrker förslaget.* Förbundet delar utredningens bedömning att det är viktigt att stimulera till företagande. Vi ser också att ett ökande antal medlemmar hos Naturvetarna är kombinatorer. Den främsta drivkraften för detta är enligt våra undersökningar att medlemmarna i större utsträckning vill ägna sig åt frågor som de har ett stort engagemang och kompetens för. Med en möjlighet att gå er i arbetstid på deltid för att starta eget kommer det troligen vara fler som vågar ta steget att starta näringsverksamhet och risken att det medför en ohälsosam arbetsbelastning med dubbelarbete bör samtidigt minska.

### **8.8 Information om och en rätt för arbetstagaren att få sin begäran om partiell ledighet prövad**

*Utredningens förslag:* En arbetsgivare ska senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, informera arbetstagaren om möjligheten att begära partiell ledighet och om rätten att få den prövad av arbetsgivaren. Efter en sådan begäran ska arbetsgivaren utan skäligt dröjsmål skriftligen underrätta arbetstagaren om begäran har bifallits eller inte. Har begäran inte bifallits ska den skriftliga underrättelsen innehålla skälet för beslutet.

*Naturvetarna avstyrker förslaget.* Naturvetarna vill gärna se en ökad dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare om arbetstiden. Att lagstifta om detta är emellertid krångligt och riskerar dessutom att sända signaler om att det endast är möjligt att rikta individuella önskemål till arbetsgivaren i frågor som är reglerade i lag. Naturvetarna ser det också som en självklar uppgift för parterna att verka för en fungerande dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare.

### **12 Utvecklingsledighet**

*Utredningens förslag:* En möjlighet till utvecklingsledighet för arbetstagare bör införas i Sverige. Syftet är att bidra till sysselsattas behov av att uppdatera sin kompetens eller att utveckla ny kompetens för att ställa om i tid.

*Naturvetarna avstyrker förslaget.* Förbundet delar visserligen utredningens bedömning att möjligheterna för individen att ställa om eller utveckla sin kompetens bör öka för att arbetslivet ska bli mer hållbart. Vi förespråkar emellertid en modell där den nuvarande arbetslöshetsförsäkringen fungerar som en omställningsförsäkring för personer som varit yrkesverksamma under lång tid.

Det är Naturvetarnas sammantagna bedömning att det nuvarande förslaget är ohållbart. Det beror på att det är förknippat med höga administrativa kostnader, att det i praktiken kommer att komma få personer till gagn samt risken för att de utvecklingsledigas kollegor får en ökad arbetsbelastning.

Naturvetarna befarar dessutom att utredningens modell inte kommer att bidra till en stärkt kompetensförsörjning. Huvudanledningen till det är att förslaget inte premierar en ökad rörlighet, utan istället bygger på att den som varit utvecklingsledig ska återgå till nuvarande anställning. Det finns därmed också en risk att utvecklingsledighet kommer att bli en möjlighet för arbetsgivaren att skjuta över kostnaderna för mer omfattande kompetensutveckling på medarbetare och samhälle.


Naturvetarnas alternativa modell bygger på följande ställningstaganden:

- Det bör vara möjligt för personer som varit yrkesverksamma under en längre tid att säga upp sig och använda arbetslöshetskassan som en omställningsförsäkring.
- Individerna har ett eget ansvar för att tiden utnyttjas på ett effektivt sätt för att komma vidare i karriären.
- Att arbetslöshetskassorna bör hantera en omställningsförsäkring. Arbetslöshetskassorna har en effektiv uppbyggd rutin när det gäller att bevilja och utbetala stöd, vilket bidrar till att de administrativa kostnaderna kan begränsas.
- De kvalificeringsvillkor som utredningen föreslår för utvecklingsledighet är väl avvägda och bör kunna användas även för omställning via arbetslöshetskassan. Det innebär följande kvalificeringsvillkor:
  - har varit i arbete under minst 10 år under en ramtid av de senaste 15 åren,
  - uppfyller motsvarande arbetsvillkoret i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och
  - har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste 12 månaderna.
- För att kunna använda arbetslöshetskassan som en omställningsförsäkring bör arbetstagaren ha minst tre år kvar till lägsta ålder för uttag av allmän pension. Vi delar utredningens uppfattning att möjligheten till omställning inte bör användas för att trappa ner inför pension.
- Det bör vara möjligt att återkvalificera sig för ny omställning via arbetslöshetskassan. Även här anser vi att utredningens föreslagna villkor för återkvalificering är rimliga dvs. att villkoret är ytterligare tio år i arbetslivet, att personen på nytt uppfyller motsvarande arbetsvillkoret i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, samt att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste 12 månaderna.

NATURVETARNA



*Per Klingbjer*  
Förbundsdirektör



*Marita Teräs*  
Utredare