

Till
Tjänstemännens Centralorganisation
Lise Donovan
114 94 Stockholm

Datum
2018-08-20

Vår referens
Jens Lidén

Unionens yttrande över delbetänkandet ”Tid för utveckling”, SOU 2018:24

Utredningen för hållbart arbetsliv över tid

Regeringen beslutade den 24 maj 2017¹ att ge en särskild utredare i uppdrag att utreda bl.a. arbetstagares möjlighet till utveckling och omställning under arbetslivet genom ett s.k. alterneringsår. I uppdraget ingår även att utreda frågor kring arbetstidsbanker, arbetstidens förläggning som faktor för attraktiv arbetsmiljö, kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro, deltid som möjlighet, arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av sysselsättningsgraden vid arbetsbrist, skydd för anställningen för intermittert anställda samt om arbetstagare bör få rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar den faktiska arbetstiden.

Utredningens förslag och överväganden i fråga om alterneringsår (utvecklingsledighet), arbetstidsbanker, arbetstidens förläggning som faktor för attraktiv arbetsmiljö, kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro samt deltid som möjlighet redovisades i delbetänkandet ”Tid för utveckling”, SOU 2018:24, den 27 mars 2018. Återstående delar av uppdraget ska redovisas senast den 31 januari 2019.

¹ Dir. 2017:56.

Nedan följer Unionens kommentarer i fråga om utredningens förslag och överväganden i delbetänkandet.

Avgränsningar

Delbetänkandet består av tre huvudsakliga delar: arbetstidsbanker och arbetstidens förläggning som faktor för attraktiv arbetsmiljö (kap. 5), behov av utökade möjligheter att gå ner på deltid (kap. 8) samt förslag om utvecklingsledighet (kap. 12). Unionens yttrande avgränsas till att avse framför allt dessa delar av betänkandet. Övriga delar har kommenterats inom ramen för den TCO-interna referensgruppen och kommenteras inte ytterligare här.

Kap. 5 - Arbetstidsmodeller och arbetstidskonton

Utredningen har haft i uppdrag att analysera och sammanställa forskning kring modeller för arbetstidens förläggning. Utredningen har också genomfört en kartläggning av förekomsten av kollektivavtalade arbetstidsbanker. Utredningens uppdrag har varit att analysera om det utöver kollektivavtalsreglering finns behov av lagstiftningsåtgärder på området.

När det gäller utredningens sammanställning och kartläggning i sak har synpunkter framförts av Unionen löpande inom ramen för den TCO-interna referensgruppen. Unionen får hänvisa till dessa i den delen.

Utredningen föreslår att Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska få i uppdrag att sammanställa kunskap om arbetstidsmodeller och dess påverkan på arbetsmiljön och hur de påverkar arbetstagarnas hälsa samt jämställdheten i arbets- och familjeliv. Unionen har inga invändningar mot förslaget under förutsättning att det innebär att myndigheten ska ta fram och sammanställa kunskap om effekterna av arbetstidsmodeller. På s. 152 i betänkandet anges dock att uppdraget även ska innebära att analysera arbetstidsmodeller i ett kvalitativt perspektiv. Unionen invänder starkt mot ett förslag som innebär att en myndighet ska analysera kollektivavtalade arbetstidsmodeller kvalitativt. Ett sådant förslag står enligt Unionens mening i strid med den svenska modellen och kan inverka negativt på avtalsförhandlingar mellan

arbetsmarknadsparterna. Unionen ställer sig också frågande till om en uppgift med sådant innehåll skulle rymmas inom myndighetens föreslagna uppdrag.²

Vad gäller kartläggningen av förekomsten av arbetstidskonton är utredningens slutsats att det inte är lämpligt för staten att lagstifta om arbetstidskonton. Unionen instämmer i den bedömningen och är av uppfattningen att staten över huvud taget inte bör utreda frågan. Reglering kring arbetstidsbanker är en fråga för arbetsmarknadens parter och handlar ytterst om hur löneutrymmet ska disponeras.

Kap. 8 – Är befintliga möjligheter att frivilligt gå ner i arbetstid tillräckliga?

Utredningen har vidare haft som uppdrag att utreda och analysera om befintliga möjligheter till arbete på deltid är tillräckliga. Utredningen har haft som utgångspunkt att heltid ska vara norm och att deltid ska vara en möjlighet. Utredningen har mot den bakgrunden valt att utreda möjligheterna till s.k. ”partiell ledighet”, i betänkandet definierat som möjligheten för arbetstagare att arbeta deltid under en tid som han eller hon önskar för att sedan kunna gå tillbaka till samma sysselsättningsgrad som tidigare. Detta i motsats till möjligheten för arbetstagaren att komma överens med sin arbetsgivare om en ny anställning på deltid.

Utredningen har undersökt hur många heltidsarbetare som skulle vilja arbeta mindre, skälen till att de i sådant fall skulle vilja arbeta mindre samt om de har frågat sin arbetsgivare om möjligheten att gå ner på deltid. Slutsatsen är att ca var tionde heltidsarbetande arbetstagare skulle vilja gå ner i arbetstid med motsvarande lönesänkning. När det gäller dessa delar av betänkandet har Unionen framfört synpunkter löpande inom ramen för den TCO-interna referensgruppen.

Utredningen har vidare redogjort för befintliga möjligheter att gå ner i arbetstid och, mot bakgrund av undersökningen enligt ovan, fört en diskussion om dessa är tillräckliga eller om det behövs utökade möjligheter till partiell ledighet. Utredningens slutsats är det inte bör införas

² Enligt Dir. 2017:94, Inrättande av Myndigheten för arbetsmiljökunskap, ska myndigheten ha som uppdrag att sammanställa och sprida kunskap om arbetsmiljö och att utvärdera utformningen, genomförandet och effekterna av arbetsmiljöpolicen.

någon generell lagstadgad rätt till partiell ledighet. Unionen instämmer i den bedömningen och anser att det rör sig om en fråga för arbetsmarknadens parter att lösa branschvis genom kollektivavtal.

Utredningen föreslår dock att den nuvarande näringsverksamhetslagen, lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, ska utökas med en rätt till förkortning av normal arbetstid upp till hälften. Den nuvarande lagstiftningen ger arbetstagaren endast rätt till hel ledighet från sitt arbete. Unionen tillstyrker förslaget.

Utredningen föreslår även att det i lagen (1982:80) om anställningsskydd ska införas en ny bestämmelse med skyldighet för arbetsgivaren att, 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 skälen för beslutet. Syftet med förslaget är att främja en tydligare och öppnare dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och genom dialogen öka arbetstagarens möjlighet till inflytande över sin arbetstid. Utökad information till arbetstagaren om möjligheten att begära partiell ledighet kan enligt utredningen främja känslan av inflytande, avdramatisera frågan och i ett långsiktigt perspektiv bryta normen att det är främst kvinnor som går ner i arbetstid. Den föreslagna bestämmelsen är en informations- och formaliaregel och ska enligt utredningen inte förändra gällande rätt i fråga om rätt till ledighet. En arbetstagare ska med andra ord inte, med stöd av den föreslagna lagstiftningen, ha en rätt att gå ner i arbetstid. Genom att bestämmelsen införs i lagen om anställningsskydd är den dock förenad med en skadeståndssanktion. Bestämmelsen ska vara semidispositiv.

Unionen vidhåller sin tidigare kommunicerade inställning vad gäller det aktuella förslaget och ifrågasätter nyttan och behovet av den föreslagna lagstiftningen. Informationsregler av aktuell karaktär riskerar enligt Unionens bedömning att skapa en illusion hos arbetstagaren om inflytande som inte stämmer överens med verkligheten. Att främja dialog mellan arbetstagaren och arbetsgivaren är vidare en fråga som faller inom ramen för den fackliga verksamheten. För det fall förslaget skulle genomföras är Unionen av uppfattningen att det under alla

omständigheter bör införas en skyldighet för arbetsgivaren att informera arbetstagarens fackförbund vid beslut om partiell ledighet.

Kap. 12 - Utvecklingsledighet

Utredningen har vidare undersökt möjligheterna till ett s.k. alterneringsår i Sverige. Utredningen föreslår att det ska införas en möjlighet till s.k. utvecklingsledighet för arbetstagare som är etablerat sysselsatta på arbetsmarknaden. Tanken är att den föreslagna ledighetsmodellen ska bidra till sysselsattas behov att uppdatera sin kompetens eller att utveckla ny kompetens för att ställa om i tid.

Enligt förslaget ska en arbetstagare efter överenskommelse med sin arbetsgivare ha möjlighet att hos Arbetsförmedlingen ansöka om anvisning till utvecklingsledighet. Ansökan ska kunna beviljas om den anställda uppfyller vissa kvalificeringsvillkor, bl.a. avseende tid i sysselsättning på arbetsmarknaden. Ledigheten ska ägnas åt utbildning, validering, att prova på annat arbete eller starta företag. En förutsättning för att ledigheten ska kunna beviljas är vidare att arbetsgivaren anställer en vikarie motsvarande den utvecklingslediga arbetstagarens sysselsättningsgrad.

Utvecklingsledighet ska kunna beviljas för en tid om minst tre månader och som mest tolv månader. Ledigheten ska tas ut på heltid. Under ledigheten ska den lediga arbetstagaren kunna erhålla aktivitetsstöd från Försäkringskassan.

Inledningsvis vill Unionen framhålla att förbundet av principiella skäl inte kan ställa sig bakom utredningens förslag om utvecklingsledighet. Unionen instämmer i att det i dag finns stora behov av kompetensutveckling på arbetsmarknaden, men anser att den föreslagna modellen – som i grunden bygger på en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren – är fel väg att gå. Modellen riskerar med den föreslagna utformningen att leda till att ledigheten används på fel sätt, exempelvis med arbetsgivarens intressen i förgrunden, alternativt inte alls. Se vidare under rubrik Sammanfattning.

Unionen vill dock framföra följande synpunkter på förslaget i sak.

Ett första villkor för att beviljas utvecklingsledighet ska vara att den sökande är ”etablerad på arbetsmarknaden”. Med etablerad avses enligt förslaget att personen

1. har varit i arbete under minst tio år under de senaste 15 åren,
2. uppfyller motsvarande arbetsvillkoret i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och
3. har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste 12 månaderna.

För att få räkna tid som tid ”i arbete” enligt punkten 1 ovan måste den sökande, enligt förslaget, ha haft en inkomst av tjänst om minst 92 700 kr per år. Beloppet motsvarar lägsta avtalsenliga lön för halvtidsarbete. Eftersom modellen bygger på inkomst av tjänst ska även tid med ersättning från trygghetssystemen, exempelvis sjuk- och föräldrapenning, i normalfallet räknas som tid i arbete. Fördelen med att utgå från beskattad inkomst är att det blir enkelt att kontrollera om etableringskravet är uppfyllt. Att utgå från en bestämd beloppsgräns riskerar dock enligt Unionens mening att utestänga arbetstagare som visserligen har varit i anställning under lång tid, men som av någon anledning – exempelvis sjukdom – hamnar under beloppsgränsen under ett av de tio kvalificeringsåren under ramtiden. För personer som arbetar deltid på 50 procent med låg lön kan det föreslagna kravet få den effekten teoretiskt sett. Ett alternativ till en fast beloppsgräns är att i stället utgå från faktisk anställningstid. Kan den sökande visa att han eller hon har varit anställd under minst tio år är etableringskravet uppfyllt. Genom anställningsavtal, arbetsgivarintyg eller liknande kan den sökande att visa att anställningskravet är uppfyllt.

Ett andra krav för utvecklingsledighet är att den sökande har minst tre år kvar till lägsta ålder för uttag av allmän pension. Syftet är att utvecklingsledigheten ska hinna ge utdelning innan arbetstagaren går i pension. Unionen har inga invändningar mot förslaget i den delen.

En grundläggande förutsättning för utvecklingsledighet ska vara att arbetsgivare och arbetstagare är överens om ledigheten. Utredningens bedömning är att det inte är möjligt att införa en skyldighet för arbetsgivaren att anställa en vikarie, se nedan, om det inte också finns ett krav på överenskommelse. Det föreslagna kravet på överenskommelse innebär att arbetsgivaren ges rätt att neka utvecklingsledighet. Det ska heller inte finnas några hinder för arbetsgivaren och arbetstagaren att reglera ledighetens innehåll genom överenskommelsen.

Unionen motsätter sig en modell för utvecklingsledighet som grundar sig på överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är vidare Unionens uppfattning att det föreslagna kravet på överenskommelse ger arbetsgivaren ett för stort inflytande över såväl möjligheterna till utvecklingsledighet som utvecklingsledighetens innehåll. Under utredningsarbetets gång har utredningen i vissa avseenden kring kravet på överenskommelse uttryckt sig på ett sätt som, enligt Unionens mening, tyder på viss underskattning av den inneboende maktobalansen i ett anställningsförhållande. Trots detta utgår Unionen från att utredningen har övervägt och beaktat riskerna med en ledighetsmodell grundad på enskilda överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare. Unionen kan mot denna bakgrund inte förstå syftet med kravet på överenskommelse på något annat sätt än att möjliggöra införandet av en skyldighet för arbetsgivaren att anställa en vikarie. Utan frivillighet från arbetsgivarens sida skulle ett krav på vikarie inte vara möjligt. Unionen uppfattar dock att huvudsyftet med utvecklingsledigheten är att bidra till den utvecklingslediga arbetstagarens behov av att stärka sin kompetens. Det är Unionens uppfattning att kravet på överenskommelse äventyrar det syftet till förmån för ett annat, arbetsmarknadspolitiskt syfte med modellen – att stärka vikariernas ställning på arbetsmarknaden. Unionen har inga invändningar mot ett krav på vikarie i sig, men är av uppfattningen att vikariekravet bör strykas till förmån för en modell där arbetstagaren ges absolut inflytande över dels ledigheten i sig, dels ledighetens innehåll.

Enligt förslaget ska överenskommelsen även reglera förutsättningarna för den utvecklingslediga att återgå i arbetet, exempelvis då ledigheten av någon anledning avbryts i förtid. Arbetstagaren ska enligt förslaget inte ha en ensidig rätt att återgå till arbetet utan överenskommelse med sådant innehåll. Det finns som Unionen förstår det heller ingenting som hindrar att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens att en förtida återgång i arbetet över huvud taget inte ska vara möjlig. Unionen ser stora risker med förslaget i aktuellt avseende. För det fall utvecklingsledigheten inte faller ut som tänkt, exempelvis på grund av bristande kvalitet på ledighetsinnehållet, måste arbetstagaren ha möjlighet att återgå till arbetet. Det är osannolikt att arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om för arbetstagaren förmånliga återgångsvillkor i överenskommelsen om ledighet. Eftersom arbetsgivaren har en vikarie anställd finns det incitament för arbetsgivaren att begränsa möjligheterna till förtida

återgång. Det är Unionens uppfattning att arbetstagaren i första hand bör ges en ensidig rätt att återgå i arbetet, i andra hand att man i vart fall bör reglera förutsättningarna för återgång.

Avsikten är enligt betänkandet att det ska vara arbetstagaren som tar initiativet till utvecklingsledighet. Arbetstagaren måste vända sig till arbetsgivaren för att komma överens om ledigheten och därefter ska arbetsgivaren se sig om efter en vikarie. Det är därefter tänkt att arbetstagaren och arbetsgivaren gemensamt ska vända sig till Arbetsförmedlingen, som enligt förslaget ska vara beslutsfattande myndighet. Det är även tänkt att Arbetsförmedlingen ska hjälpa arbetstagaren med en utvecklingsplan, som ska gälla under ledigheten, och arbetsgivaren med att hitta en vikarie. När det sedan finns en färdig utvecklingsplan, en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, en anställd vikarie samt övriga kvalificeringsvillkor är uppfyllda ska Arbetsförmedlingen fatta beslut om anvisning till utvecklingsledighet. Det är sedan, om Unionen har förstått saken rätt, Försäkringskassan som ska fatta beslut om ersättning till arbetstagaren under ledigheten.

Unionen har svårt att förstå hur systemet ska hänga ihop i praktiken. Flera aktörer är involverade och ett flertal mer eller mindre till synes krävande moment måste fullgöras och matchas tidsmässigt innan ett beslut om anvisning kan fattas. Arbetsförmedlingen kommer att inneha en viktig roll i utvecklingsledighetssystemet och ska, utöver att vara beslutsfattande myndighet, ha som uppdrag att kontrollera att utvecklingsledighet används på rätt sätt och fatta beslut om sanktioner vid missbruk (se nedan). Det ansvar som förslaget lägger på Arbetsförmedlingen riskerar att bli klart betungande. En avgörande förutsättning för att den föreslagna ledighetsmodellen ska fungera i praktiken är att det finns en aktör som kan samordna processen. Unionens uppfattning är att det allvarligt bör övervägas om Arbetsförmedlingen har de resurser som krävs för att fullgöra ett sådant uppdrag.

Utvecklingsledigheten ska enligt förslaget ha ett bestämt innehåll och ägnas åt utvecklande aktiviteter. Innehållet ska kunna utvecklas och anpassas efter arbetsmarknadens behov och det är regeringen/myndighet som ska meddela föreskrifter om vad utvecklingsledigheten får användas till. Det offentliga och arbetsmarknadens parter bör enligt utredningen tillsammans ta fram innehållet i utvecklingsledigheten. Som exempel på tänkbara aktiviteter nämner utredningen utbildning, validering, prova på annat arbete och starta företag. Unionen ställer sig

bakom förslaget att innehållet ska tas fram gemensamt av staten och arbetsmarknadens parter. Arbetsmarknadens parter har enligt Unionens uppfattning mycket att bidra med i ett sådant sammanhang. När det gäller betänkandets exemplifiering av aktiviteter vidhåller Unionen sin tidigare kommunicerade ståndpunkt att det krävs väl övervägda resonemang kring lojalitetsplikten för att prova annat arbete/starta företag ska kunna vara realistiska aktiviteter under ledigheten. Sådana resonemang saknas i nuläget.

Som nämnts tidigare ska arbetstagaren ta fram en utvecklingsplan som enligt förslaget ska ingå som beslutsunderlag vid Arbetsförmedlingens handläggning. Under utredningens arbete har frågor uppkommit om utvecklingsplanens rättsliga status. Unionens uppfattning är att dessa frågor kvarstår. Enligt betänkandet ska utvecklingsplanen fylla en kontrollfunktion men också utgöra ett verktyg ”för att det på individnivå ska bli konkret vilket syfte som ska uppfyllas”. Det ska enligt förslaget inte finnas några hinder för arbetstagaren och arbetsgivaren att komma överens om vilket innehåll ledigheten ska ha. Om det finns sådan reglering i överenskommelsen är det oklart hur överenskommelsen förhåller sig till utvecklingsplanen. Arbetsförmedlingen ska vidare ha i uppdrag att kontrollera att utvecklingsledighet ”används på rätt sätt” och ska vid missbruk kunna fatta beslut om avstängning och återkrav av felaktigt utbetald ersättning. Kontrollsystemet ska grundas på en skyldighet för arbetstagaren att lämna in aktivitetsrapporter till Arbetsförmedlingen. I aktivitetsrapporterna ska arbetstagaren redovisa att utvecklingsplanen följs. Om aktivitetsrapporter uteblir ska den utvecklingslediga kunna varnas och, vid upprepad misskötsamhet, stängas av från ersättning på motsvarande sätt som gäller för det befintliga aktivitetsstödet.

Det är enligt Unionens mening oklart vad som avses med uttrycket ”används på rätt sätt” – dvs. om sanktioner ska kunna bli aktuella endast om skyldigheten att lämna in aktivitetsrapporter inte fullgörs, eller om så även ska kunna ske då utvecklingsplanen inte upprätthålls. Den föreslagna utformningen av den föreslagna nya bestämmelsen i 6 kap. 16 § i förordningen om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser, se s. 39 i betänkandet, tyder på att avstängning av rätten till ersättning ska kunna bli aktuellt om arbetstagaren inte följer sin utvecklingsplan. Om det är tänkt att så ska vara fallet måste det enligt Unionens uppfattning finnas mycket tydligare författningsreglering avseende utvecklingsplanens utformning. Det kan under sådana omständigheter inte, som utredningen föreslår, lämnas till arbetstagaren att ta

fram utvecklingsplanen på egen hand (jfr exemplifieringen på s. 423). Det skulle inte vara rättssäkert enligt Unionens bedömning. Det rättsliga sambandet mellan arbetstagarens och arbetsgivarens överenskommelse, utvecklingsplanen och eventuella sanktioner vid felaktig användning måste klarläggas och utvecklas.

Unionen har inga invändningar mot förslaget vad gäller längden på respektive omfattningen av ledigheten.

Unionen har avslutningsvis inga principiella synpunkter vad gäller den föreslagna ersättningen under utvecklingsledigheten. Det är dock fortfarande oklart om det är tänkt att Arbetsförmedlingen ska besluta även om ersättning eller om ersättningsbesluten, likt det befintliga systemet kring aktivitetsstöd, ska fattas av Försäkringskassan.

Kap. 1 - Författningsförslag

När det gäller de föreslagna ändringarna i lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ska ordet ”eller” kursiveras i ändringen av 3 §.

När det gäller förslaget om utvecklingsledighet ifrågasätter Unionen om förslaget i sin helhet kan genomföras genom förordning. Eftersom en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren ska vara en grundförutsättning för utvecklingsledigheten rör förslaget inte endast förhållandet mellan enskilda och det allmänna, se 8 kap. 2 § RF. Förordningen innehåller dessutom bestämmelser vad överenskommelsen ska innehålla, se 13 §.

4 § i förordningen bör ha följande lydelse enligt Unionens mening: ”Arbetsförmedlingen fattar beslut om anvisning till utvecklingsledighet”.

Den föreslagna utformningen av 11 § i förordningen ger intrycket av att anvisning till utvecklingsledighet visserligen är möjlig för personer som har uppnått en ålder motsvarande pension minus tre år, men att ledigheten inte får *påbörjas* efter utgången av den månad personen uppnår sådan ålder.

Enligt den föreslagna 20 § i förordningen ska Arbetsförmedlingens beslut enligt förordningen kunna omprövas på begäran av den sökande. När det gäller överklagande till förvaltningsdomstol hänvisas, i den föreslagna 21 §, till 22 a § förvaltningslagen (1986:223). Med ledning av den föreslagna utformningen av 21 § i förordningen förstår Unionen saken så att endast Arbetsförmedlingens beslut om omprövning av beslut om utskrivning på grund av sjukdom (18 § första stycket) respektive beslut om återkallelse på grund av återgång i arbete (19 §) ska kunna överklagas. Arbetsförmedlingens beslut om omprövning av beslut om anvisning ska dock inte kunna överklagas till domstol om Unionen har förstått saken rätt. Unionen efterfrågar vilka motiv som har legat till grund för utredningens ställningstaganden i aktuellt avseende. Unionen ifrågasätter även om den föreslagna ordningen är förenlig med allmänna förvaltningsrättsliga principer.

När det gäller de föreslagna ändringarna i förordningarna (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, (2017:819) om ersättning till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser och (2000:1418) om tillämpningen av vissa skyddsbestämmelser för sjukpenningsgrundande inkomst, har Unionen inga synpunkter.

Sammanfattning

Unionen vill avslutningsvis påpeka att förbundet allmänt sett ställer sig bakom författningsåtgärder med syfte att skapa ett mer hållbart arbetsliv och minska risken för ohälsa, stress och arbetslöshet på arbetsmarknaden. Unionen är dock av uppfattningen att den föreslagna modellen om utvecklingsledighet, med krav på överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, är fel väg att gå. Unionen ser stora risker att den föreslagna modellen används med arbetsgivarens intressen i förgrunden för löpande, kompetensutvecklande åtgärder som arbetsgivaren ska stå för inom ramen för anställningen respektive att det skulle kunna leda till att arbetsgivaren inte fullt ut uppfyller sitt arbetsmiljöansvar.

Ett alternativ till den föreslagna modellen skulle kunna vara att bygga ut det befintliga utbildningssystemet i syfte att också underlätta för arbetsgivaren att fullgöra sin skyldighet att bidra till den enskilde arbetstagarens möjlighet till kompetensutveckling och omställning i tid.

Genom att avsätta statliga medel för studier och kompetensutveckling ”mitt i livet”, bygga ut utbildningssystemet med adekvata utbildningar och erbjuda ett välfungerande vägledningssystem finns det enligt Unionens mening goda förutsättningar för att hantera det rådande behovet av kompetensutveckling på arbetsmarknaden. Den befintliga studieledighetslagen skulle vara en bra grund att utgå från. I ett sådant sammanhang kan det finnas goda förutsättningar för arbetsmarknadens parter att överenskomma om kollektivavtalade lösningar innefattande såväl finansiering som vägledning. Tillsammans med staten kan då arbetsmarknadens parter komma att bidra med viktiga insatser.



Martin Linder, Förbundsordförande Unionen