

## Remissvar: Tid för Utveckling, SOU 2018:24

Förhandlings- och samverkansrådet PTK har tagit del av "Tid för Utveckling", delbetänkande av utredningen för hållbart arbetsliv över tid. Utredningens uppdrag har bland annat varit att utreda och lämna förslag på åtgärder som rör anställdas möjlighet till utveckling och omställning under arbetslivet, samtidigt som någon annan ges möjlighet till arbetslivserfarenhet genom ett alterneringsår. Utredningen gavs även uppdragen att utreda frågor om arbetstid i förhållande till arbetsmiljö och sysselsättningsgrad, kostnader för den stressrelaterade sjukfrånvaron samt att utvärdera det tidigare friåret. Grundläggande för regeringens uppdrag är att utredningen ska respektera dagens kollektivavtalsreglerade modeller. PTK svarar enbart på delar av utredningens förslag som berör utvecklingsledigheten.

Förhandlings- och samverkansrådet PTK har noterat att utredaren för en diskussion om omställningsavtalen och omställningsorganisationerna och också diskuterar framtida möjlig inriktning i avtal där PTK är part. Diskussioner om olika institutioner och arrangemang bland kollektivavtalen är naturligtvis välkomna, men de måste alltid föras med de parter som ingått avtalen.

### *PTK:s kommentarer angående utvecklingsledighet*

Utredaren föreslår införandet av ett nytt arbetsmarknadspolitiskt program som får namnet utvecklingsledighet. Utvecklingsledigheten består av två komponenter, dels en ledighet baserad på en frivillig överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren villkorad med att ledigheten användas för utbildning, validering, arbetspraktik, prova annat arbete eller uppdrag, eller start av näringsverksamhet. Samtidigt ska en annan person ges vikariat i samma omfattning som den lediga arbetstagaren hos samma arbetsgivare för att utvecklingsledigheten ska beviljas. Utvecklingsledigheten handläggs av Arbetsförmedlingen och den utvecklingsledige får sin försörjning för perioden genom aktivitetsstöd motsvarande a-kassans nivå.

PTK delar utredarens bild av att det finns ett ökande behov av kompetensutveckling för att behålla och stärka anställningsbarhet över tid, och för att möjliggöra karriärbyten som kan leda till att äldre kan arbeta till den lagstadgade pensionsåldern. Däremot ser inte PTK att den föreslagna modellen med utvecklingsledighet är en väg som löser brister i dagens system för kompetensutveckling, utan förslaget riskerar snarare att motverka och hämma kompetensutveckling i den nuvarande ordningen. PTK ser istället att det krävs andra initiativ för att främja en arbetsplatsnära, integrerad och kontinuerlig kompetensutveckling som fungerar både för arbetsplatsen, branschen och arbetsmarknaden.

Utredaren konstaterar att arbetsgivaren har ett ansvar att sörja för kompetensutveckling och vidareutbildning för sina anställda, samt att de anställda själva har ett ansvar för att bidra till sin kompetensutveckling, men att gränsen för arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling för de anställda är otydlig. Kompetensutveckling är också en intressefråga för arbetsmarknadens parter och flera kollektivavtal innehåller idag regler för kompetensutveckling. Den kompetensutveckling som arbetsgivaren är ansvarig för har bl.a. anknytning till begreppet tillräckliga kvalifikationer i lagen om anställningsskydd. Samtidigt tar arbetsmarknadens parter idag ett stort ansvar för omställning genom omställningsavtalen, omställningsorganisationerna och de olika trygghetsfonderna.

Med förslaget om utvecklingsledighet riskerar arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling att bli ännu otydligare än vad det är idag, med risk för att framtida kompetensutveckling istället uteblir. Framför allt finns det en risk att ansvaret för att initiera kompetensutveckling förskjuts till den enskilde, samtidigt som kostnaderna för personalutbildning och kompetensutveckling förskjuts från arbetsgivaren till samhället. Utan någon vinst för den enskilde i form av utökad rättighet att delta i kompetensutveckling utanför det reguljära utbildningsväsendet.

Samtidigt bör synsättet att kompetensutveckling och personalutbildning är något som ska ske skiljt från arbetsplatsen problematiseras. Utvecklingsledigheten, så som den är föreslagen, förutsätter att personen är frånvarande från arbetsplatsen och de ordinarie arbetsuppgifterna för att kunna ta del av aktiviteterna. Här finns en risk att utvecklingsinsatser inte blir relevanta för den egna arbetsplatsen eller inte bygger vidare på de yrkeskunskaper som den enskilde har. PTK:s uppfattning är att när kompetensutvecklingen utgår från arbetsplatsen, blir också steget till vidareutbildning enklare och mindre dramatiskt för den enskilde, då den anställda kan kombinera vidareutbildning och att vara anställd på en arbetsplats.

Utredaren har föreslagit att utvecklingsledigheten beviljas av Arbetsförmedlingens handläggare som en del av ett särskilt arbetsmarknadspolitiskt program samt att de som deltar i programmet får aktivitetsersättning motsvarande a-kassans nivå. Villkoret för att kunna ta del av utvecklingsledigheten är att den enskildes arbetsgivare godkänner ledigheten genom en överenskommelse, samt att arbetsgivaren är beredd att anställa en vikarie i samma omfattning under tiden som utvecklingsledigheten pågår.

PTK ser flera hinder med denna konstruktion.

- Arbetsgivarens vilja att bevilja ledighet blir helt avgörande för om den enskilde kan delta i utvecklingsledigheten eller inte. Arbetsgivarens vilja kan förmodas vara större på arbetsplatser som redan har många vikarier, är stora eller där specialiseringen av de anställda är låg. Många privatanställda tjänstemän har en hög grad av specialisering och blir därmed svåra för arbetsgivaren att ersätta temporärt.

- När arbetsgivaren har en avgörande roll i om utvecklingsledigheten beviljas eller inte, är också möjligheterna för arbetsgivaren att ställa krav på innehållet i utvecklingsledigheten hög. Det finns samtidigt en risk att ansvaret för att hitta en vikarie i praktiken kan läggas på den enskilde som ett villkor för att få utvecklingsledighet beviljad.
- Den utvecklingsledige har ingen rätt till förtida återgång hos arbetsgivaren, om utvecklingsledigheten av någon anledning inte blir av eller måste avslutas i förtid.

Utredaren har valt att föreslå utvecklingsledigheten som en förmån med intjäning, där en person ska kunna visa på tio års anställning eller bedrivit egen näringsverksamhet innan utvecklingsledighet får nyttjas. Då syftet med utvecklingsledigheten är att möjliggöra kompetensutveckling för arbetslivet i stort, anser PTK att det bör vara behovet av kompetensutveckling snarare än antal år i yrkeslivet som ska vara avgörande för om en person får del av kompetensutvecklingsinsatser bekostade av samhället eller inte.

I enlighet med ovanstående synpunkter, avstyrker PTK förslaget om utvecklingsledighet i sin helhet.

## Förhandlings- och samverkansrådet PTK

Daniel Gullstrand  
Arbetsmiljöexpert  
+46 (0)70-390 85 16  
daniel.gullstrand@ptk.se