



2018-08-29

## Yttrande: Tid för utveckling (SOU 2018:24)

### Sammanfattning och övergripande kommentarer

DIK är fackförbundet för dem med högre utbildning inom kultur och kommunikation. DIK organiserar runt 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer, studenter samt egenföretagare.

De branscher DIK:s medlemmar verkar inom präglas i allt högre utsträckning av digitalisering, globalisering och krav på nya kompetenser. Det skapar nya möjligheter men ställer också krav på relevant och flexibel kompetensutveckling. DIK välkomnar därför utredningens intention att presentera lösningar för utveckling och omställning under arbetslivet.

DIK avstyrker utredningens förslag om utvecklingsledighet, bland annat på grund av att det inte är tillräckligt flexibelt och enbart avser kompetensutveckling på heltid. DIK ser snarare behov av ett mer flexibelt system där fler kan fylla på med kunskap parallellt med arbetslivet. Ett annat problem är att många grupper som är i lika stort behov av kompetensutveckling, så som egenföretagare, uppdragstagare och visstidsanställda, inte omfattas av förslaget. På en redan polariserad arbetsmarknad behövs inte fler uppdelningar mellan de som inkluderas och de som inte gör det.

Förutom ett mer flexibelt utbildningsutbud behövs nya modeller för finansiering för de vars kompetensutveckling inte betalas av arbetsgivaren. DIK anser att en bred finansieringsmodell bör ses över, där man med fördel kan använda sig av a-kassa, socialförsäkringar eller andra befintliga regelverk. En sådan modell kan komma fler grupper till del än de som är väl etablerade och tillsvidareanställda, och kan också nyttjas av de som arbetar i yrken där resurser är knappa och kompetensutveckling sällan prioriteras.

Förslaget om att Myndigheten för arbetsmiljökunskap ska sammanställa kunskap om arbetstidsmodeller är bra. Uppdraget kan med fördel formuleras bredare och inkludera frågor om digital arbetsmiljö och ett flexibelt arbetsliv i stort. DIK ställer sig också bakom förslaget om att arbetstagare ska ha rätt att starta eget på halvtid, vilket kan bidra till att fler vågar testa på egenföretagande. En förutsättning för att fler ska kunna och våga är dock att trygghetssystem och socialförsäkringar anpassas efter egenföretagare och kombinatörer.

DIK delar utredningens bedömning att det inte bör införas någon generell lagstadgad rätt att gå ned i arbetstid. Att människor inte orkar arbeta fulltid kräver strukturella åtgärder för att förbättra arbetsmiljön och organiseringen av arbetet. Ansvaret ska ligga på arbetsgivaren och inte lösas av individen själv

genom att den går ned i tid. Förslaget riskerar dessutom att ytterligare öka kvinnors deltidsarbete, vilket tvärtom behöver minska.

DIK är ett kvinnodominerat förbund och många medlemmar verkar inom kvinnodominerade branscher och yrken där de stressrelaterade sjukskrivningarna ökar som mest. Vi ställer oss bakom utredningens förslag att ISF ska analysera kostnaderna för stressrelaterad sjukfrånvaro med särskilt fokus på jämställdhet. Vi ser också ett stort behov av att ta ett bredare grepp om frågorna och koppla ihop stressen med kvinnors förutsättningar i stort, till exempel när det gäller löner, diskriminering, sexuella trakasserier och ett större ansvar för det obetalda hemarbetet. Även här kan den nya Myndigheten för arbetsmiljökunskap spela en viktig roll.

Nedan kommenterar DIK utredningens förslag mer i detalj.

### 5.3.3 Arbetstidsmodeller

DIK tillstyrker utredningens förslag att Myndigheten för arbetsmiljökunskap bör få i uppdrag att sammanställa kunskap om arbetstidsmodellens påverkan på arbetsmiljö, arbetstagarnas hälsa och jämställdheten i arbets- och familjeliv.

I ett allt mer föränderligt arbetsliv, där allt färre arbetar fasta tider och allt fler arbetar på andra ställen än sin ordinarie arbetsplats, finns ett stort behov av översyn och utveckling av olika modeller för arbetstid. DIK anser dock att ett uppdrag till myndigheten bör formuleras bredare och inkludera fler frågor kopplade till ett flexibelt arbetsliv än enbart arbetstidsmodeller.

Det är i grunden bra att individen har inflytande över arbetstidens förläggning. Samtidigt finns en risk att flexibilitet övergår i gränslöshet, till exempel genom att man förväntas arbeta och vara nåbar på tider man inte kommit överens om.

För att arbetstidsmodeller och flexibilitet ska fungera är det viktigt att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar och att det finns tydliga ramar och löpande dialog. Arbetstidsmodeller ska inte användas som ett sätt för arbetsgivaren att effektivisera arbetet eller lösa en ansträngd personalsituation. De lagar och regler som reglerar arbetstid ska gälla även när arbetet är flexibelt, och flexibiliteten ska gälla både arbetsgivare och arbetstagare.

DIK delar utredningens bedömning att myndighetens sammanställning bör fokusera på att samla och systematisera lokala erfarenheter. Behovet av arbetstidsmodeller och hur dessa bör utformas ser olika ut på olika arbetsplatser. De modeller som införs ska alltid vara befogade i förhållande till arbetet.

### 5.4.4 Reglering av arbetstidskonton

DIK delar utredningens bedömning att det inte är lämpligt för staten att lagstifta om arbetstidskonton och att frågan även fortsättningsvis bör lämnas åt arbetsmarknadens parter.

En orsak till detta som DIK särskilt vill lyfta är att arbetstidskonton kan vara en nackdel för vissa grupper. För de som arbetar inom yrken med mindre resurser kan det vara svårt att ta in en ersättare under den tid den anställde är ledig. Ledigheten riskerar då att slå tillbaka på individen genom att den förväntas utföra samma arbetsmängd, men på mindre tid. Detta gäller flera av DIK:s yrkesgrupper,

särskilt de som arbetar inom offentlig sektor. Eftersom förutsättningarna varierar på olika arbetsplatser anser DIK att frågan ska regleras i lokala avtal.

## 6.8.2 Stress och kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro

DIK ställer sig bakom utredningens förslag att ISF får i uppdrag att göra en analys av kostnaderna för stressrelaterad sjukfrånvaro, och att analysen ska ha ett jämställdhetsperspektiv. Förutom uppdraget till ISF spelar den nya Myndigheten för arbetsmiljökunskap en viktig roll i att samla och sprida kunskap på området.

DIK delar utredningens syn på stress och ohälsa som avgörande jämställdhetsfrågor som behöver hanteras organisatoriskt, och inte på individnivå. Att förebygga stress, ohälsa och arbetsrelaterade sjukskrivningar ska vara en systematisk del av arbetsmiljöarbetet.

Det är också viktigt att frågorna kopplas ihop med kvinnors förutsättningar i arbetslivet i stort. För att minska kvinnors stress och ohälsa krävs insatser för att motverka sexuella trakasserier och höja kvinnors löner. En annan faktor som bidrar till stress och sjukskrivningar är kvinnors större ansvar för det obetalda arbetet med hem och barn. Här krävs insatser för en jämställd föräldraförsäkring.

Det är bra att utredningen lyfter kontaktyrken som särskilt utsatta. DIK ser också behov av att undersöka hur en otrygg arbetsmiljö påverkar ohälsa. På många offentliga arbetsplatser förekommer det att personal utsätts för hot och våld. En sådan grupp är bibliotekarier där allt för många upplever hot, oro, skadegörelse och aggressivitet<sup>1</sup>.

Ytterligare en fråga som måste inkluderas är den digitala arbetsmiljön. Många av DIK:s medlemmar [vittnar](#) om dåliga verktyg och teknikstrul som skapar stress och tar onödig tid från arbetet<sup>2</sup>. De digitala frågorna är lika mycket arbetsgivarens ansvar som de fysiska, sociala och organisatoriska, och ska vara en lika naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett sätt kan vara att inkludera digitala frågor i skyddsronder. Även här har den nya arbetsmiljömyndigheten en viktig roll i att sprida kunskap och metoder till arbetsgivare. Det gäller även de frågor om flexibelt arbetssätt och arbetstid som vi lyft under avsnitt 5.3.3.

## 8.6 Ingen generell rätt till partiell ledighet

DIK delar utredningens bedömning att det inte bör införas någon generell lagstadgad rätt till partiell ledighet.

Det finns redan idag flera möjligheter att vara helt eller partiellt ledig. Dels om det finns ett specifikt syfte med ledigheten, till exempel vid studier, när barn är små eller för att starta företag, och dels genom överenskommelser med arbetsgivaren.

---

<sup>1</sup> *Biblioteken speglar samhället*, 2017

<https://dik.se/media/1467/rappport-biblioteken-speglar-samhallet.pdf>

<sup>2</sup> *Digital arbetsmiljö – en rapport från DIK*, 2017 <https://dik.se/media/1416/digital-arbetsmiljo-dik.pdf>

Innan man inför fler möjligheter att gå ner i tid anser DIK att man behöver se till att fler orkar arbeta heltid ett helt yrkesliv. Att människor inte orkar arbeta fulltid på grund av bristande arbetsmiljö kräver strukturella åtgärder när det gäller just arbetsmiljön och organiseringen av arbetet. Ansvaret ska ligga på arbetsgivaren och inte lösas av individen själv genom att den går ned i tid. Särskilt inte när det både på kort och lång sikt straffar den enskilde genom lägre inkomst och pension.

Inom de yrken där DIK:s medlemmar arbetar står orsakerna till den bristande arbetsmiljön ofta att finna i bristande resurser och effektivisering där de anställda förväntas utföra mer arbete på färre personer. Något som bekräftar detta är att drygt en tredjedel i utredningens kartläggning svarat att de troligtvis skulle ha samma arbetsbelastning även om de gick ned i arbetstid (bland tjänstemän inom Saco ger hela 46 procent detta svar). Lösningen är då mer personal och att arbetsbördan organiseras bättre, inte att personalen utför lika mycket arbete till en lägre lön.

Vi delar också utredningens bedömning att en utökad rätt att frivilligt gå ner i arbetstid riskerar att till största del användas av kvinnor. Mot bakgrund av att kvinnor redan idag arbetar mer betydligt mer deltid behövs snarare insatser för att öka kvinnors heltidsarbete. Förutom bättre arbetsvillkor i kvinnodominerade yrken krävs här en jämställd fördelning av det obetalda hemarbetet, vilket mest effektivt uppnås genom ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen.

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

DIK delar utredningens bedömning att ge en utökad rätt till förkortning av normalarbetstiden med upp till en fjärdedel för föräldrar vars barn har rätt till omvårdnadsbidrag enligt socialförsäkringsbalken.

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

DIK delar utredningens bedömning att den nuvarande näringsverksamhetslagen bör utökas med en rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till hälften. Steget att gå från en fast anställning och inkomst till att starta eget kan vara stort. Möjligheten att testa egenföretagande på halvtid kan bidra till att fler vågar ta det steget, vilket DIK välkomnar.

En förutsättning för att fler ska kunna och våga starta eget är dock att trygghetssystem och socialförsäkringar anpassas efter egenföretagare och kombinatorer. Egenföretagare betalar till våra gemensamma trygghetssystem på samma sätt som andra och ska ha därför ha samma tillgång till dessa. Det är dock inte fallet idag och DIK verkar därför för en *svensk egenföretagarmodell*<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Anna Troberg, *Dags för en svensk egenföretagarmodell*, maj 2018  
<https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/anna-troberg-dags-for-en-svensk-egenforetagarmodell/>

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

DIK tillstyrker utredningens förslag om att arbetsgivare senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta, ska informera om möjligheten att begära partiell ledighet och om rätten att få den prövad. DIK stödjer också förslaget om att arbetsgivaren skriftligen ska underrätta arbetstagaren om beslutet, samt ange skälet för beslutet i de fall begäran inte bifallits.

DIK delar också utredningens bedömning att det, om man går vidare med förslaget, är logiskt att införa motsvarande informationskyldighet och rätt till att få en begäran prövad för de rättigheter att gå ner i arbetstid som redan finns i ledighetslagarna, samt för den som arbetar deltid men skulle vilja arbeta mer.

## 12.1 Utvecklingsledighet

DIK avstyrker utredningens förslag att en möjlighet till utvecklingsledighet för arbetstagare ska införas i Sverige.

DIK välkomnar utredningens intention att presentera lösningar för att bättre möta behovet av kompetensutveckling och omställning. Vi förstår utredningens avvägningar men ser inte att förslaget i tillräckligt hög grad möter de behov av kompetensutveckling som finns på det sätt som skulle komma flest människor till del.

Ett problem är att utvecklingsledigheten, så som den föreslås utformas, endast omfattar de som är väl etablerade på arbetsmarknaden. De som har otrygga anställningar, är egenföretagare, uppdragstagare med mera, vilket gäller många av DIK:s medlemmar, har minst lika stort behov av kompetensutveckling men omfattas inte. Utestängningen riskerar att bidra till ökad polarisering mellan olika grupper på arbetsmarknaden, och en ytterligare uppdelning mellan de som omfattas av trygghetssystem och de som inte gör det.

Eftersom förslaget bygger på att en vikarie ska ta den utvecklingslediges plats kan det också bli svårt att nyttja ledigheten för de som arbetar inom högkvalificerade yrken där det redan råder arbetsbrist eller finns behov av specialister. Det gäller till exempel DIK:s yrkesgrupp bibliotekarier.

Ytterligare ett problem är att den föreslagna modellen inte är tillräckligt flexibel och innebär att arbetstagaren måste vara ledig på heltid. DIK ser snarare ett behov av fler och mer flexibla möjligheter till kompetensutveckling som går att kombinera med arbete. Det behövs fler korta kurser, kurser på låg fart och utbildningar på distans. Det bör också gå att kombinera undervisning på campus med utbildning online.

Utbildningarna måste också vara relevanta och möta behoven på en föränderlig arbetsmarknad. DIK ser till exempel behov av mer satsningar på högre utbildning och relevant uppdragsutbildning inom humaniora och samhällsvetenskap. Detta är något som efterfrågas av våra medlemmar, men är också kunskaper som behövs och kommer att behövas inom allt fler yrken och branscher.

Man behöver också se över hur de vars utbildningar inte finansieras av arbetsgivaren ska kunna försörja sig under sin studietid. Reglerna för studiemedel behöver anpassas för kortare och mer lågintensiva studier, men det behövs också

en mer omfattande finansieringsmodell för kompetensutveckling. Yrkesverksamma har högre levnadsomkostnader än unga studenter och det räcker sällan med enbart CSN-lån för att täcka inkomstbortfallet.

Här kan utredningens förslag om att finansiera utvecklingsledigheten genom ett redan befintligt regelverk, i detta fall aktivitetsstödet, användas som inspiration. DIK anser att man bör se över en gemensamt finansierad modell där man använder sig av a-kassan, socialförsäkringar eller andra existerande system för att möjliggöra kompetensutveckling för fler. Ett annat förslag som kan fungera som inspiration är Arena Idés modell *Kompetenspyramiden*<sup>4</sup> vars struktur liknar pensionssystemet; basen utgörs av ett utökat studiemedel, påbyggnaden av kollektivavtalade eller arbetsgivarinitierade avsättningar och toppen av privat sparande.

För att ge den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist relevant kompetenspåfyllnad för ett fortsatt arbetsliv spelar omställningsavtalen en viktig roll. Det är också avgörande med förebyggande kompetensutveckling så att behovet av uppsägning inte uppstår. Om arbetsgivaren planerar att ändra arbetets inriktning måste medarbetare få möjlighet att ställa om i tid.

Man måste därför verka för att fler arbetsgivare ska prioritera kompetensutveckling. Ett sätt kan vara att skriva in i kollektivavtal att arbetsgivare ska avsätta tid och resurser för kompetensutveckling för alla anställda. Eftersom behoven av kompetensutveckling ser olika ut på olika arbetsplatser är möjligheten till detta störst i lokala avtal.

För de som inte omfattas av kollektivavtal kan en gemensamt finansierad modell för kompetensutveckling vara viktig. En sådan modell kan nå en bredare grupp på arbetsmarknaden så att även egenföretagare, uppdragstagare och visstidsanställda omfattas. Att alla, oavsett anställningsform får tillgång till kompetensutveckling är avgörande för att möta behoven på arbetsmarknaden.

Ytterligare en fördel med ett offentligt system är att det inte påverkas av att resurserna varierar i olika branscher. Detta är viktigt för många av DIK:s medlemmar som ofta arbetar i kvinnodominerade yrken i offentlig sektor där resurserna är mindre och kompetensutveckling sällan prioriteras. En sådan modell kan därmed också få positiva effekter för jämställdheten eftersom den kommer fler kvinnor till del.

**Anna Troberg**  
**Ordförande, DIK**

---

<sup>4</sup> Arena Idé, *Kompetenspyramiden – Fler som jobbar ska kunna studera*, 2018  
<http://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2018/06/arena-ide-kompetenspyramiden.pdf>