



Datum
2021-03-16
Vår referens
Emil Bengtsson
Planeringssekreterare
emil.bengtsson@malmo.se

Tjänsteskrivelse

Motion av Tony Rahm (M) och John Roslund (M) om utökad möjlighet till tjänstledighet för att starta eget STK-2020-765

Sammanfattning

Tony Rahm (M) och John Roslund (M) har inkommit med en motion till kommunfullmäktige där motionärerna yrkar att kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda möjligheten till längre tjänstledighet för de anställda i kommunen som väljer att starta eget företag.

Motionärerna yrkar även att kommunstyrelsen får i uppdrag att tillskriva regeringen att möjligheten till tjänstledighet ska utredas för hela arbetsmarknaden.

Motionen har beretts av Stadskontoret som föreslår att motionens yrkanden avslås.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta

1. Kommunfullmäktige avslår Tony Rahms (M) och John Roslunds (M) motion om utökad möjlighet till tjänstledighet för att starta eget.

Beslutsunderlag

- Motion av Tony Rahm (M) och John Roslund (M) om utökad möjlighet till tjänstledighet för att starta eget
- G-Tjänsteskrivelse KSAU 2100322 Motion av Tony Rahm (M) och John Roslund (M) om utökad möjlighet till tjänstledighet för att starta eget

Beslutsplanering

Kommunstyrelsens arbetsutskott 2021-03-22

Kommunstyrelsen 2021-04-07

Kommunfullmäktige 2021-04-29

Beslutet skickas till

Tony Rahm (M)
John Roslund (M)

Ärendet

Tony Rahm (M) och John Roslund (M) har inkommit med en motion till kommunfullmäktige

där motionärerna föreslår att det skapas en generösare möjlighet än idag till tjänstledighet från ordinarie arbete för den som önskar starta eget företag. I motionen hänvisas det till *lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet* i vilken arbetstagare ges rätt till hel ledighet från sitt arbete under högst sex månader för att själv eller genom juridisk person bedriva näringsverksamhet. Motionärerna anser att sex månader är för kort tid och föreslår att generösare regler införs samt att studieledighetslagen, *Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning*, kan stå som förebild.

Motionärerna yrkar att kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda möjligheten till längre tjänstledighet för de anställda i kommunen som väljer att starta eget företag.

Motionärerna yrkar även att kommunstyrelsen får i uppdrag att tillskriva regeringen att möjligheten till tjänstledighet ska utredas för hela arbetsmarknaden.

Motionen har beretts av stadskontoret.

Bakgrund

Arbetstagares rätt till ledighet för att starta eget företag regleras i *lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet*. Rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet gäller arbetstagare som varit anställd de senaste 6 månaderna eller sammanlagt minst 12 månader under 2 år. Avtal som innebär att arbetstagares rätt till ledighet inskränks är ogiltiga enligt denna lag.

Allmänna bestämmelser (AB) är en del av huvudöverenskommelsen (HÖK) och innehåller allmänna anställningsvillkor för medarbetare inom kommun- och regionsektorn. I AB (Kap. 6 §25 mom. 6) framgår att arbetstagare kan få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav, utöver de fall som regleras i lag, annan författning eller i annan del av AB.

Det innebär att en möjlighet redan finns till förlängd tjänstledighet för anställda i kommuner och regioner. När en anställd önskar förlängd tjänstledighet utifrån denna bestämmelse har arbetsgivaren dessutom möjlighet att göra en enskild bedömning av om sådan ledighet påverkar verksamheten negativt. Det kan handla om en bedömning av om det går att finna en lämplig ersättare till den anställde under perioden och om tjänstledigheten därmed är lämplig med hänsyn till kompetensförsörjningen för verksamheten. Arbetsgivaren kan även bedöma om tjänstledigheten medför en bisyssla enligt AB (Kap. 3 § 8) som kan inverka hindrande för den anställdas arbetsuppgifter, innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens eller om den bedöms vara förtroendeskadlig.

Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

Motionärerna föreslår att studieledighetslagen (1974:981) kan stå som förebild för generösare regler vad gäller tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet. Studieledighetslagen ger arbetstagare rätt till ledighet från sin anställning för att studera, rätten förutsätter att arbetstagaren har varit anställd de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Studieledighetslagen anger ingen tidsgräns vad gäller hur länge en arbetstagare har rätt till ledighet för utbildning.

Arbetstagare som avbryter sin utbildning har rätt att återgå i arbete. Arbetsgivaren är skyldig att låta arbetstagaren återgå i tjänst två veckor eller, om ledigheten har varat minst ett år, en månad

efter att arbetstagaren underrättat arbetsgivaren om detta.

Utöver sådana eventuella avbrott i studierna kan det konstateras att arbetsgivarens personalplanering i samband med tjänstledighet för studier kan vägledas av de tidsramar som ges av studiernas utbildnings- och kursplaner.

Vid personalplanering vad gäller arbetstagares tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet saknas motsvarande tidsramar vilket kan antas försvåra personalplaneringen vid en utökad möjlighet till tjänstledighet för att starta eget.

Frågan om utökad möjlighet till tjänstledighet kan beaktas ur såväl den enskilda arbetstagarens/entreprenörens perspektiv som ur ett mer allmänt näringslivs- och arbetsgivarperspektiv.

Som enskild entreprenör är dagens rätt till tjänstledighet under 6 månader en kort tid med hänsyn till att den enskilde under denna tid ska starta upp företaget, få ihop ett kundunderlag, helst uppnå lönsamhet samt utvärdera om företaget är bärkraftigt över tid samt överväga om det är rätt för en själv att vara företagare.

En utökad möjlighet till tjänstledighet skapar dock en osäkerhet för befintliga arbetsgivare/företag som måste släppa iväg en arbetstagare under en längre tid utan att veta om vederbörande kommer tillbaka. Detta kan i sin tur vara negativt för företagandet vilket också påpekades av dåvarande *Svenska arbetsgivareföreningen* (SAF) i remissvar angående proposition 1997/98:27 som ligger till grund för beslutet att arbetsgivaren ska bevilja sex månaders tjänstledighet för att starta företag. SAF och andra remissinstanser lyfte då även att denna osäkerhet är särskilt stor för mindre företag.

Malmö stad är en stor arbetsgivare med ca 25 000 medarbetare. Det bedrivs ett målinriktat arbete för att öka andelen heltidsanställda och andelen heltidsarbetande medarbetare i stadens verksamheter. Bakgrunden är bland annat den handlingsplan som beslutades av kommunstyrelsen i januari 2018 (*Lokal handlingsplan för att öka andelen medarbetare som arbetar heltid*, STK-2017-318). Det pågår även arbete för att begränsa antalet visstidsanställningar i Malmö stads verksamheter. Malmö stad arbetar även för att minska gapen mellan framtida kompetensbehov och befintlig tillgång på kompetens för Malmö stads verksamheter. I analysen för år 2019 av behov och tillgång på kompetens konstaterades att verksamheternas totala behov av utökning var ca 1 700 medarbetare de kommande fem åren (STK-2019-833).

I budget 2020 och 2021 har kommunfullmäktige under målområdet *En god organisation* beslutat att Malmö stads nämnder och bolag ska säkerställa trygga anställningar och en god kompetensförsörjning i sina verksamheter.

Inom flera övergripande områden arbetar Malmö stad gemensamt för att påverka tillgången och behovet av kompetens med ett stort fokus på att attrahera och behålla medarbetare. Till exempel genom arbetsmiljöarbete för att skapa förutsättningar för attraktiva anställningar och arbetsplatser, genom en lönebildning där det sker prioriteringar med tydliga kopplingar till bland annat kompetensutmaningen. Vidare genomförs det återkommande ledarutvecklingsinsatser och kompetenshöjande åtgärder.

Stadskontorets bedömning

Stadskontoret bedömning är att en ytterligare utökad möjlighet till tjänstledighet för Malmö stads anställda, så som föreslås i motionen, skulle skapa högre osäkerhet i personalplaneringen, kräva fler ovissa anställningar för de arbetstagare som vikarierar för tjänstlediga kollegor och även påverka kompetensförsörjningen till Malmö stads verksamheter.

Vinsterna ur ett näringslivsperspektiv av att införa en generell utökad möjlighet till tjänstledighet skulle därmed behöva vägas mot dessa förväntade negativa effekter ur ett arbetsgivarperspektiv.

Stadskontorets bedömning är att personalplaneringen avseende tjänstledighet för studier underlättas av de tidsramar som ges av studiernas utbildnings- och kursplaner. Vid tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet saknas motsvarande planer för arbetsgivaren för den långsiktiga personalplaneringen.

Stadskontoret bedömer därför att det är mer lämpligt att belysa den befintliga möjligheten i *Allmänna bestämmelser* till tjänstledighet under en längre period (AB, 6 Kap §25. Mom. 6). Detta eftersom den även stadgar att en sådan förlängd tjänstledighet ska vara förenlig med verksamhetens krav och att verksamheten då i varje enskilt fall har möjlighet att bedöma om en tjänstledighet är lämplig med hänsyn taget till t.ex. kompetensförsörjningen för verksamheten. Därmed är stadskontorets bedömning att personalplaneringen kan vägas in när frågan om förlängd tjänstledighet hanteras genom de befintliga bestämmelserna i AB.

Bedömningen görs vad gäller motionens yrkande om att utöka möjligheten till tjänstledighet i Malmö stad samt yrkandet om att tillskriva regeringen angående att utreda möjligheten till tjänstledighet för hela arbetsmarknaden. Bedömning vad gäller yrkandet om att tillskriva regeringen i frågan görs utifrån att offentlig sektor i Sverige omfattas av möjligheten till tjänstledighet för en längre period enligt AB. Många kommuner i Sverige står dessutom inför samma kompetensutmaning som Malmö stad.

Stadskontorets förslag

Förslaget är att motionens yrkanden avslås.

Ansvariga

Carina Tempel Förvaltningschef
Magdalena Bondeson Sektionschef
Andreas Norbrant Stadsdirektör