

Ledighetslagstiftningen – en översyn

SOU 1994:41

Betänkande av Utredningen om ledighetslagstiftningen

Ref KB Occ 500



Statens offentliga utredningar
1994:41
Arbetsmarknadsdepartementet

Ledighetslagstiftningen – en översyn

Betänkande av Utredningen om ledighetslagstiftningen
Stockholm 1994

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes, Offentliga Publikationer, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningskontor

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Fax: 08-20 50 21
Telefon: 08-690 90 90

Till statsrådet och chefen för Arbetsmarknadsdepartementet

Regeringen bemyndigade den 19 november 1992 statsrådet och chefen för Arbetsmarknadsdepartementet att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att göra en översyn av ledighetslagstiftningen.

Med stöd av detta bemyndigande förordnade departementschefen den 11 januari 1993 justitiekanslern Johan Hirschfeldt att vara särskild utredare. Fr.o.m. samma dag förordnades som sakkunnig byråchefen Håkan Lavén samt som experter revisionsdirektören Britt Bergendahl, Riksrevisionsverket, språkexperten Stina Malmberg, Justitiedepartementet, departementssekreteraren Katarina Sjölander, Arbetsmarknadsdepartementet, departementssekreteraren Kerstin Stridsberg, Socialdepartementet, departementssekreteraren Barbro Wickberg, Utbildningsdepartementet och hovrättsassessorn Inga Åkerlund, Arbetsmarknadsdepartementet. Fr.o.m. den 22 februari 1993 ersattes Katarina Sjölander av departementssekreteraren Anders Jeppson, Arbetsmarknadsdepartementet. Till sekreterare förordnades den 11 januari 1993 hovrättsassessorn Karin Renman. Genom beslut den 23 november 1993 utsågs fil.mag. Sara Hector att fr.o.m. den 1 december 1993 vara biträdande sekreterare. Utredningen har assisterats av Karin Lancer.

Utredningen har bedrivits under namnet Utredningen om ledighetslagstiftningen (ULL).

Utredningen får härmed överlämna betänkandet Ledighetslagstiftningen – en översyn (SOU 1994:41). Uppdraget är därmed slutfört.

Stockholm i mars 1994

Johan Hirschfeldt

/ Karin Renman

Sara Hector

Innehållsförteckning	Sid
Förkortningar	11
Sammanfattning	13
Författningsförslag	21
1 Förslag till studieledighetslag (1994:000)	21
2 Förslag till föräldraledighetslag (1994:000)	25
3 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)	33
4 Förslag till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring	36
5 Förslag till lag om upphävande av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.	40
6 Förslag till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)	41
1 Inledning	43
1.1 Bakgrund	43
1.2 Våra direktiv	44
1.3 Utredningsarbetet	45
2 Gällande rätt	47
2.1 Studieledighetslagen	47
2.2 Föräldraledighetslagen	50
2.3 Sfi-ledighetslagen	52
2.4 Sia-ledighetslagen	53
2.5 Närståendevårdslagen	54
2.6 Vissa övriga ledighetsregler m.m.	55
2.7 Semesterlönegrundande frånvaro	60

3 Översynsarbetet åren 1980 – 1982	65
3.1 Bakgrunden	65
3.2 RRV:s rapport	65
3.3 SNS rapport	66
3.4 Departementspromemorian	67
3.5 Den fortsatta handläggningen	70
4 Reformkrav i riksdagen	71
4.1 Ledighetslagarna	71
4.2 Semesterlönegrundande frånvaro	74
5 Synpunkter från organisationer på arbetsmarknaden	79
5.1 Studieleighetslagens tillämpningsområde	79
5.2 Förfarandereglerna	84
5.3 Missbruk av ledighetsreglerna	88
5.4 Ledighetslagstiftningens tillämpning vid de mindre arbetsplatserna	90
5.5 Semesterlönegrundande frånvaro	92
5.6 Övrigt	97
6 Ledighetslagarna i praktisk tillämpning – undersökningar och diskussion om effekter	99
6.1 Omfattningen av ledighetslagarnas tillämpning	99
6.1.1 Sammanfattning	99
6.1.2 Metod, urval m.m.	100
6.1.3 Några utvecklingstendenser på den svenska arbetsmarknaden	102
6.1.4 Omfattningen av studieleighet, sia-ledighet och sfi-ledighet	105
6.1.5 Föräldraledighetens omfattning	115
6.1.6 Omfattningen av deltidsarbete	118
6.2 Företagens inställning till ledighetslagarna – en enkätstudie	121
6.2.1 Inledande beskrivning av enkätundersökningen	121

6.2.2	Studieledighetslagen	122
6.2.3	Föräldraledighetslagen	126
6.2.4	De fackliga företrädarnas synpunkter	127
6.2.5	Sammanfattning	127
6.3	Fallstudier	128
6.3.1	Intervjuer i tio olika företag	128
6.3.2	Stor variation i företagens kostnader för ledighet	128
6.3.3	Problem vid återgång i arbete	129
6.3.4	Problem med underrättelsetider och deltidsledigheter	129
6.3.5	Inga säkra slutsatser	130
6.4	Småföretagens situation	130
6.4.1	Skillnader mellan små och stora företag	131
6.4.2	Ledighet och övrig frånvaro i små företag	132
6.5	Företagsekonomiska effekter	133
6.5.1	Faktorer som påverkar kostnaderna för ledighet	134
6.5.2	Att beräkna kostnader för ledighet utifrån personalekonomiska kalkyler	137
6.6	Samhällsekonomiska effekter	140
6.6.1	Ledighetslagarna ur ett samhällsekonomiskt perspektiv	140
7	Internationella förhållanden	145
7.1	Internationella överenskommelser	145
7.2	EG-direktivet (92/85/EEG) om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar m.m.	150
7.3	Några nordiska länder	152
8	Allmänna överväganden	157
8.1	Allmänt om vårt utredningsarbete	157
8.1.1	Hur vi arbetat	157
8.1.2	Ledighetslagstiftningen måste ses i ett långsiktigt perspektiv	158
8.1.3	Lagtekniska utgångspunkter	159
8.1.4	Vår språkliga översyn	160
8.2	Studieledighetslagen och sfi-ledighetslagen	161
8.2.1	Några utgångspunkter	161

8.2.2	Rätten till studieledighet	167
8.2.3	Ledighetens förläggning	173
8.2.4	Återgång i arbete	178
8.2.5	Skadestånd m.m.	180
8.2.6	Övriga frågor	182
8.3	Föräldraledighetslagen	186
8.3.1	Inledning	186
8.3.2	Tillämpningen av föräldraledighetslagen – en sammanfattning av resultaten av våra undersökningar	189
8.3.3	Några materiella frågor rörande föräldraledighetslagen	190
8.3.4	Den lagtekniska översynen av föräldraledighetslagen	191
8.3.5	Den internationella anpassningen	192
8.4	Övriga ledighetsregler	203
8.4.1	Sia-ledighetslagen	203
8.4.2	Närståendevårdslagen och lagen om förbud mot upsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m.	203
8.4.3	Andra ledighetsregler m.m.	204
8.5	Semesterlönegrundande frånvaro	205
8.5.1	Inriktningen och avgränsningen av vårt arbete	205
8.5.2	Frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada	206
8.5.3	Frånvaro på grund av vård av barn m.m.	215
8.5.4	Ledighet för smittbärare	216
8.5.5	Frånvaro på grund av utbildning	216
8.5.6	Frånvaro på grund av värnplikt m.m.	218
8.5.7	Frånvaro på grund av sfi-studier	218
8.5.8	Frånvaro på grund av närståendevård	218
8.6	Konsekvenser av våra förslag m.m.	219
8.6.1	Fortsatt kontinuerlig uppföljning av ledighetslagarna	219
8.6.2	Effekter av våra lagförslag	220
9	Specialmotivering	225
9.1	Förslaget till studieledighetslag	225
9.2	Förslaget till föräldraledighetslag	241
9.3	Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)	260

9.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring	261
9.5 Förslaget till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)	261
Bilaga 1	263
Bilaga 2	265

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFL	lagen (1962:381) om allmän försäkring
AKU	arbetskraftsundersökningar
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
arbetstvistlagen	lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister
AU	Arbetsmarknadsutskottets betänkande
bet.	betänkande
dir.	direktiv
EES	Europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EFTA	Europeiska frihandelssammanslutningen
EG	Europeiska gemenskaperna
EU	Europeiska unionen
FML	lagen (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen
FR	Företagarnas Riksorganisation
ILO	Internationella arbetsorganisationen
KFO	Kooperationens Förhandlingsorganisation
KL	kommunallagen (1991:900)
LAF	lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring
LAS	lagen (1982:80) om anställningskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

närståendevårdslagen	lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård
prop.	proposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
RF	regeringsformen
RFV	Riksförsäkringsverket
RRV	Riksrevisionsverket
rskr.	riksdagsskrivelse
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SAV	Statens arbetsgivarverk
SCB	Statistiska centralbyrån
sfi	svenskundervisning för invandrare
sfi-ledighetslagen	lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare
sia	skolans inre arbete
sia-ledighetslagen	lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.
SNS	Studieförbundet Näringsliv och Samhälle
SOU	statens offentliga utredningar
studieledighetslagen	lagen (1974:981) om arbetslagares rätt till ledighet för utbildning
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbets-skada

Sammanfattning

Kort översikt

I betänkandet redovisas resultatet av vår utredning om ledighetslagstiftningen. Utredningsarbetet har främst tagit sikte på studieledighetslagen och föräldraledighetslagen men även annan lagstiftning på ledighetsområdet har behandlats. Vi har också gjort en översyn av reglerna om semesterlönegrundande frånvaro i semesterlagen.

Under utredningsarbetet har vi genomfört vissa undersökningar om hur ledighetslagarna tillämpas i praktiken. Vi har också haft överläggningar med parterna på arbetsmarknaden om hur lagstiftningen på ledighetsområdet har fungerat under åren. Våra förslag till lagändringar grundar sig bl.a. på detta material. I enlighet med våra direktiv har vi sökt inrikta förslagen på regler som bättre än i dag skall kunna anpassas till de små företagens situation och administrativa kapacitet.

I betänkandet lägger vi fram ett förslag till en ny studieledighetslag. Förslaget bygger på grundprinciperna i den nuvarande studieledighetslagen men innefattar åtskilliga förändringar bl.a. vad gäller rätten till studieledighet, reglerna i samband med förläggningen av ledighet och skadestånd. Vi har försökt föreslå lösningar som leder till att lagen blir enklare att förstå, överblicka och tillämpa för dem som berörs av den. Den nuvarande lagen om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi-ledighetslagen) har inarbetats i förslaget till ny studieledighetslag.

Vi föreslår vidare en ny föräldraledighetslag. Den föreslagna nya lagen motsvarar i huvudsak vad som gäller i dag. Vi har emellertid helt omarbetat lagen för att på så sätt göra den enklare och mer lättillgänglig. Vissa materiella ändringar har föreslagits för att uppfylla krav enligt ett EG-direktiv på området.

Vi föreslår vissa förändringar i reglerna om semesterlönegrundande frånvaro i semesterlagen.

Kapitel 1 Inledning

Under denna rubrik anger vi vårt uppdrag och hur arbetet har bedrivits. Vi redogör vidare för de undersökningar om ledighetslagstiftningen som vi har låtit genomföra.

Kapitel 2 Gällande rätt

I detta kapitel redogör vi för gällande rätt avseende ledighetslagstiftningen och bestämmelserna i semesterlagen om semesterlönegrundande frånvaro.

Kapitel 3 Översynsarbetet åren 1980–1982

Här redovisar vi det översynsarbete som genomfördes åren 1980 – 1982 i fråga om ledighetslagarna. Det gäller dels en studie från Riksrevisionsverket (RRV), dels en rapport från Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) och dels en departementspromemoria från Arbetsmarknadsdepartementet.

Kapitel 4 Reformkrav i riksdagen

Vi redogör i stora drag för hur frågor om ledighetslagstiftningen har behandlats i riksdagen åren 1983 – 1994. Vi redovisar även riksdagsbehandlingen avseende semesterlönegrundande frånvaro.

Kapitel 5 Synpunkter från organisationer på arbetsmarknaden

Under utredningens gång har vi haft ett flertal sammanträffanden med företrädare för organisationer på arbetsmarknaden. Organisationerna har beretts tillfälle att lämna synpunkter på ledighetslagstiftningen m.m. I detta kapitel sammanfattar vi dessa synpunkter.

Kapitel 6 Ledighetslagarna i praktisk tillämpning – undersökningar och diskussion om effekter

Under denna rubrik redovisar vi resultaten av de undersökningar vi låtit utföra. Det statistiska materialet består i huvudsak av Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU). Vidare redovisas resultat av vissa

fallstudier från olika företag utförda av konsultföretaget Cepro och en enkätundersökning angående ledighetslagstiftningen utförd av professor Sören Wibe vid Sveriges lantbruksuniversitet, Umeå.

Därefter följer tre avsnitt som handlar om småföretagens situation samt företagsekonomiska och samhällsekonomiska effekter av ledighetslagarna.

Kapitel 7 Internationella förhållanden

Här redovisar vi Sveriges internationella åtaganden och EG-direktiv på aktuella områden. Vidare ges en kortfattad redogörelse för regler om studie- och föräldraledighet i några av de nordiska länderna.

Kapitel 8 Allmänna överväganden

En ny studieledighetslag

Vi lägger i betänkandet fram en helt ny studieledighetslag. Den nya lagen föreslås omfatta även rätt till ledighet för sfi-studier. Enligt förslaget avskaffas därmed den nuvarande sfi-ledighetslagen.

I fråga om utbildning och kompetens i arbetslivet kommer det enligt vår bedömning att framöver krävas omfattande satsningar över hela arbetsmarknaden. Arbetskraftens utbildning är, såvitt kan bedömas, i flera hänseenden otillräcklig för de framtida krav som kommer att ställas i arbetslivet. Det finns också stora behov av att förbättra baskunskaperna hos delar av arbetskraften. Våra förslag har utformats med hänsyn härtill.

Den studieledighetslag vi föreslår tillerkänner arbetstagaren rätt till ledighet för utbildning av tre slag. Arbetstagaren skall ha rätt att vara ledig från arbetet för att kunna delta i skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens. Vidare skall utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet ge rätt till ledighet liksom facklig utbildning. Arbetstagaren får vara ledig för en utbildning under en sammanhängande tid av högst två år. För skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens gäller dock inte det kravet.

Rätten till ledighet för utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet skall enligt förslaget vara vidsträckt. Den är inte begränsad till sådan utbildning som är knuten till den egna arbetsplatsen. Gränsen dras dock vid sådana utbildningar som saknar anknytning till arbetslivet, t.ex. hobbybetonade kurser eller utbildningar som arbetstagaren inte avser att lägga till grund för

sin yrkesverksamhet. Det avgörande är alltså vilket syfte arbetstagaren har med den tänkta utbildningen.

Vi anser det inte längre finnas skäl att upprätthålla den särreglering för fackliga studier som finns i dag. Facklig utbildning jämställs således med andra typer av utbildningar i fråga om kvalifikationstid, uppskovsrätt och vem som skall ges företräde i händelse av konkurrens mellan flera arbetstagare.

Vi föreslår att kvalifikationskravet för rätt till ledighet enligt lagen, i dag normalt sex månaders anställningstid, skärps till tolv månaders anställningstid. För sfi-studier krävs dock inte någon kvalifikationstid.

En arbetstagare som vill vara ledig för studier skall enligt vårt förslag samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och andra frågor som rör ledigheten. Om det inte medför olägenhet för arbetstagaren, skall han försöka lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Den period arbetstagaren begär ledigt för skall avse den sökta utbildningen i dess helhet, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om annat. En arbetsgivare bör redan i samband med ledighetens början få klart för sig under vilken tid arbetstagaren kommer att vara frånvarande från arbetet för studier. Den som vill återgå i tjänst t.ex. under ett sommarlov har alltså inte rätt till detta med stöd av studieledighetslagen utan får själv komma överens om en sådan ordning med arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om arbetstagaren endast kan antas till utbildningen för en termin i taget och det därmed inte är säkert att han blir antagen till kommande terminer eller kurser.

Arbetsgivaren kommer även i fortsättningen att ha rätt att under viss tid skjuta på en begärd ledighet. De nuvarande reglerna om samtycke från den fackliga organisationen och domstolsprövning har vi dock utmönstrat i förslaget.

Arbetsgivarens uppskovsrätt är knuten till hur den begärda ledigheten påverkar verksamheten. Arbetsgivaren har rätt att skjuta upp en begärd ledighet endast om ledigheten skulle medföra att allvarlig störning uppkommer i verksamheten. Vi anser att sex månader är en rimlig längsta tid för uppskov.

Vi föreslår en företrädesregel som går ut på att ledighet i första hand skall beviljas den som avser att genomgå skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens, i andra hand den vars utbildning syftar till kompetens i arbets-

livet och i sista hand den som skall delta i facklig utbildning. Om dessa regler inte är tillräckliga för att bestämma företrädesfrågan bör, i likhet med vad som gäller nu, företräde ges den som inte har utbildning motsvarande nioårig grundskola och – vid turordningen dem emellan – den som har oöverskäm arbetstid.

En arbetstagare har rätt och skyldighet att omedelbart återuppta sitt arbete vid studieledighetens slut. Arbetstagaren skall då vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och arbetsvillkor som om han eller hon inte hade varit ledig.

Om studieledigheten avbryts i förtid har arbetstagaren rätt att återgå i arbete. Arbetstagaren skall i sådant fall underrätta arbetsgivaren om när han vill återuppta arbetet. Arbetsgivaren har rätt att skjuta på återgången högst två månader, om en återgång i enlighet med arbetstagarens begäran skulle medföra olägenheter för honom. Arbetstagaren är även i denna situation tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och arbetsvillkor.

Reglerna om skadestånd har utformats så att även en arbetstagare som bryter mot lagen kan få betala skadestånd. Denna regel skall dock tillämpas restriktivt. Den som vill kräva skadestånd skall väcka talan vid domstol inom tre månader från det skadan inträffade. Gör han inte det har han förlorat sin rätt till talan. Vi har i denna del beaktat 1992 års arbetsrättskommittés förslag i motsvarande delar. Tvister skall som hittills handläggas enligt arbetsvistlagen.

Den föreslagna nya lagen tillåter parterna att träffa överenskommelser genom kollektivavtal som i vissa fall avviker från lagens regler. Lagen bör dock enligt vår mening vara neutral och inte ange att sådana kollektivavtal skall träffas eller godkännas på en viss nivå för att vara giltiga. Vi har även här utgått från Arbetsrättskommitténs förslag.

Om det uppkommer en tvist om studieledigheten och arbetstagaren företräds av en arbetstagarorganisation som har träffat kollektivavtal med arbetsgivaren, har organisationen tolkningsföreträde angående lagens tillämpning.

Vi anser att den nya studieledighetslagen kan träda i kraft tidigast den 1 januari 1995.

En ny föräldraledighetslag

Vi föreslår att det införs en ny föräldraledighetslag. Förslaget är resultatet av en lagteknisk och språklig översyn av den nuvarande föräldraledighetslagen.

Vi föreslår inte några större förändringar i sak annat än i de fall där det är motiverat av önskemålet att anpassa lagstiftningen till EG-direktiv eller andra internationella åtaganden.

De nuvarande reglerna om rätt till omplacering och ledighet i vissa fall för gravida kvinnor föreslås i enlighet med ett EG-direktiv utvidgade i tiden och till att avse även kvinnor som nyligen fött barn eller ammar och där kvinnans hälsa och säkerhet fordrar förändrade arbetsförhållanden.

Den nuvarande tidsgränsen för omplaceringsskyldighet upp till 60 dagar före den beräknade förlossningen avskaffas. Rätt till omplacering föreligger enligt förslaget så länge det är nödvändigt för att skydda den kvinnliga arbetstagarens hälsa och säkerhet under havandeskap och amning. I övriga fall föreslås tiden för rätt till omplacering efter barnets födelse begränsad till tre månader efter förlossningen.

Rätten till ledighet för kvinnliga arbetstagare i samband med graviditet och efter förlossning föreslås förlängd från nuvarande sex veckor före och efter förlossningen till sju veckor före den beräknade förlossningen och sju veckor efter förlossningen.

Arbetstagaren skall, liksom enligt förslaget till studieledighetslag, samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som berör ledigheten. Om det inte medför olägenhet skall arbetstagaren försöka lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Skadestånds- och preskriptionsbestämmelserna har utformats i huvudsaklig överensstämmelse med motsvarande bestämmelser i förslaget till ny studieledighetslag.

Reglerna om avvikelser genom avtal har i sak endast ändrats på så sätt att det – liksom i förslaget till studieledighetslag – inte anges att kollektivavtal måste träffas eller godkännas på en viss nivå för att vara giltiga.

Semesterlönegrundande frånvaro

Frånvaro från arbetet på grund av sjukdom och arbetsskada skall liksom hittills vara semesterlönegrundande. Vi föreslår dock som en konsekvens av

de nya ersättningsregler för arbetsskada som trädde i kraft den 1 juli 1993 att särregleringen för arbetsskadefallen i semesterlagen avskaffas. Endast den sjukfrånvaro under intjänandeåret, inklusive sådan som beror på arbetsskada, som inte överstiger 180 dagar skall vara semesterlönegrundande.

Vi föreslår vidare att den s.k. 90-dagarsregeln avskaffas.

För att en ny tvåårsperiod, under vilken sjukfrånvaro är semesterlönegrundande, skall börja löpa måste arbetstagaren enligt vårt förslag ha återgått i arbete under minst 14 dagar.

Frånvaro på grund av utbildning, inklusive svenskundervisning för invandrare (sfi), skall inte längre vara semesterlönegrundande.

Övrigt

Såvitt vi har kunnat utröna tillämpas inte sia-ledighetslagen. Vi föreslår därför att den avskaffas.

Kapitel 9 Specialmotivering

Detta kapitel innehåller specialmotiveringar till våra lagförslag.

Författningsförslag

1 Förslag till studieledighetslag (1994:000)

Härigenom föreskrivs följande.

Rätten till ledighet

1 § En arbetstagare har rätt till ledighet enligt denna lag för att delta i

1. skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens,
2. utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet, eller
3. facklig utbildning.

En arbetstagare får vara ledig under en sammanhängande tid av högst två år. Den begränsningen gäller dock inte i fråga om skolutbildning enligt första stycket 1.

2 § Rätt till ledighet har arbetstagare som vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste tolv månaderna. Någon viss anställningstid krävs dock inte om utbildningen avser svenskundervisning för invandrare (sfi).

I anställningstiden medräknas den tid som arbetstagaren har varit anställd hos något annat företag inom samma koncern som arbetsgivaren tillhör. Om ett företag har övergått till en ny arbetsgivare, medräknas i anställningstiden den tid som arbetstagaren har varit anställd hos den tidigare arbetsgivaren eller hos ett företag inom samma koncern som den arbetsgivaren tillhörde.

Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare

3 § Ett avtal som innebär att en arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. Genom kollektivavtal får dock avvikelser från lagen göras i fråga om

- ledighetens förläggning, såvitt avser 4 och 6 §§,
- tolkningsföreträde enligt 9 §.

Innehåller ett kollektivavtal regler om rätt till ledighet för utbildning av annat slag än som anges i 1 §, gäller bestämmelserna i 2, 4 - 9 §§ denna lag om inte annat föreskrivs i avtalet.

Ledighetens förläggning

4 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och i andra frågor som rör ledigheten. Om det kan ske utan olägenhet, skall arbetstagaren försöka lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning. Den begärda ledighetsperioden skall avse den sökta utbildningen i dess helhet, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om annat.

5 § Arbetsgivaren har rätt att under högst sex månader skjuta på den ledighet som en arbetstagare har begärt, om ledigheten medför allvarlig störning i verksamheten. I så fall skall arbetsgivaren genast underrätta arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation om uppskovet och skälen för detta.

6 § Om flera arbetstagare inom samma kollektivavtalsområde inte kan få ledigt samtidigt, skall företräde i första hand lämnas för utbildning i den ordning som anges i 1 § första stycket. I andra hand skall företräde lämnas arbetstagare som inte har utbildning motsvarande nioårig grundskola och, vid turordningen dem emellan, den som har obekvämt arbetstid.

Återgång i arbete

7 § En arbetstagare har rätt att omgående återuppta sitt arbete vid studieledighetens slut.

Arbetstagaren skall då vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och arbetsvillkor som om han eller hon inte hade varit ledig.

8 § En arbetstagare som avbryter sin studieledighet i förtid och vill återuppta arbetet tidigare än avsett, skall underrätta arbetsgivaren om det.

Om det skulle medföra olägenheter för arbetsgivaren att arbetstagaren återupptar arbetet vid den begärda tidpunkten, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst två månader efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. Arbetsgivaren skall i sådant fall genast underrätta arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation om detta och samtidigt ange när arbetstagaren kan återuppta arbetet.

Bestämmelsen i 7 § andra stycket tillämpas även i fråga om arbetstagare som avbryter sin studieledighet i förtid.

Tolkningsföretråde

9 § Om det uppkommer en tvist om tillämpningen av denna lag och arbetstagaren företräds av en arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren, gäller organisationens mening till dess tvisten har prövats slutligt.

Skadestånd

10 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala arbetstagaren ekonomiskt skadestånd för den förlust som uppkommer och allmänt skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. På motsvarande sätt skall en arbetsgivare ha rätt att få skadestånd om

1. en arbetstagare har vilselett arbetsgivaren i fråga om sitt deltagande i utbildning, eller
2. en arbetstagarorganisation har utnyttjat sitt tolkningsföretråde enligt 9 § på ett sådant sätt att lagen har tillämpats felaktigt och organisationen insåg eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

Det allmänna skadeståndet skall bestämmas till ett skäligt belopp efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter. Därvid skall inte bara intresset att avhålla från lagbrott beaktas utan även den skadeståndsansvariges större eller mindre skuld till lagbrottet och i vad mån den skadeståndsberättigade har föranlett eller medverkat till detta. Allmänt skadestånd skall inte dömas ut, om lagbrottet framstår som ursäktligt.

Om det är skäligt, kan såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd sättas ned eller helt falla bort.

11 § Den som vill kräva skadestånd enligt 10 § skall väcka talan vid domstol inom tre månader från det att skadan inträffade.

Om talan inte väcks i rätt tid, har parten förlorat sin rätt till talan.

Rättegång

12 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995, då lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare upphör att gälla.

2. En arbetstagare som har påbörjat en ledighet för utbildning före ikraftträdandet av den nya lagen, har rätt till fortsatt ledighet för att slutföra utbildningen även om utbildningen inte omfattas av den nya lagen.

3. Bestämmelserna i 10 - 11 §§ om skadestånd och preskription skall tillämpas om den omständighet som yrkandet hänför sig till har inträffat efter ikraftträdandet av den nya lagen. I annat fall tillämpas äldre bestämmelser.

2 Förslag till föräldraledighetslag (1994:000)

Härigenom föreskrivs följande.

Vilka arbetstagare omfattas av lagen?

1 § En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag.

Samma rätt har också en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom kollektivavtal får dock avvikelser från eller kompletteringar till lagen göras i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket).

Genom kollektivavtal får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- skyddet för anställningsförmånerna (17 §).

Rätten till ledighet

Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare

3 § Det finns följande fem former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse (mammaledighet, 4 §).

2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).

3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med hälften eller en fjärdedel medan föräldern har halv respektive fjärdedels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).

4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).

5. Ledighet för en förälders tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

För mammaledighet och ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. fordras inte att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren en viss tid (kvalifikationstid). För övriga former av föräldraledighet krävs kvalifikationstid enligt 9 §.

Mammaledighet

4 § En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen.

Hon har också rätt att vara ledig för att amma barnet.

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut. Kvalifikationstid i anställningen krävs inte. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte heller bestämmelserna i 10 - 15 §§.

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18 -

21 §§. Bestämmelser om havandeskapspenning finns i 3 kap. 9 § och 9 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Hel ledighet med eller utan föräldrapenning

5 § En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan han eller hon får hel föräldrapenning.

För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagarens makes barn eller av ett eget barn, har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Delledighet med föräldrapenning

6 § Under den tid då en förälder får halv eller fjärdedels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har han eller hon rätt till förkortning av normal arbetstid med hälften respektive en fjärdedel.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Delledighet utan föräldrapenning

7 § En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m.

8 § Under den tid då en förälder får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a eller 11 §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring har han eller hon rätt till ledighet.

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att barnet är yngre än 240 dagar.

Kvalifikationstid i anställningen krävs inte.

Kvalifikationstid

9 § Som villkor för rätt till ledighet enligt 5 – 7 §§ gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen under de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

I anställningstiden medräknas den tid som arbetstagaren har varit anställd hos något annat företag inom samma koncern som arbetsgivaren tillhör. Om ett företag har övergått till en ny arbetsgivare, medräknas i anställningstiden den tid som arbetstagaren har varit anställd hos den tidigare arbetsgivaren eller hos ett företag inom samma koncern som den arbetsgivaren tillhörde.

Ledighetens förläggning

Antalet ledighetsperioder

10 § Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.

Trots begränsningen i första stycket får en ledighet delas upp när det gäller antingen ledighet för föräldrautbildning m.m. enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring eller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet

11 § Arbetstagaren skall få ta ut hel ledighet den eller de dagar som han eller hon begär.

Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid

12 § Vid förkortning med hälften eller med en fjärdedel av normal arbetstid skall ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar, om inte särskilda skäl ger anledning till att den förläggs på annat sätt.

Anmälan och beslut om ledighet

13 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 3 § 1 - 4 skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning enligt 3 § 5 skall anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.

14 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan ske utan olägenhet, skall arbetstagaren försöka lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, bestämmer arbetsgivaren i fråga om ledighetens närmare förläggning och därmed sammanhängande frågor i den mån annat inte har avtalats. Arbetsgivaren får dock inte utan arbetstagarens samtycke dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagaren, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

Återgång i arbete

15 § En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall han eller hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

16 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

17 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller

2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar

18 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av bestämmelserna i 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

19 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande eller andra för hennes hälsa och säkerhet riskfyllda arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller så länge det krävs för att skydda kvinnans hälsa och säkerhet under havandeskapet och amningen samt för övriga fall längst till och med tre månader efter barnets födelse.

20 § Rätt till omplacering enligt 18 och 19 §§ gäller endast om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren ordnar kvinnan annat arbete hos sig.

Är omplacering inte möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i 18 och 19 §§ rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering, som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

21 § Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt 18 eller 19 §§ skall anmäla detta till arbetsgivaren. Beror omplaceringsbehovet på att kvinnan på grund av sitt havandeskap inte kan utföra sina arbetsuppgifter, skall anmälan göras minst en månad i förväg. I övriga fall skall anmälan göras så snart det kan ske. Sedan anmälan har gjorts skall arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbetsgivaren fortlöpande pröva möjligheten till omplacering.

Skadestånd

22 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala arbetstagaren ekonomiskt skadestånd för den förlust som uppkommer och allmänt skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. På motsvarande sätt skall en arbetsgivare ha rätt att få skadestånd om arbetstagaren vilseleder honom i fråga om sin föräldraledighet.

Det allmänna skadeståndet skall bestämmas till ett skäligt belopp efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter. Därvid skall inte bara intresset att avhålla från lagbrott beaktas utan även den skadeståndsansvariges större eller mindre skuld till lagbrottet och i vad mån den skadeståndsberättigade har föranlett eller medverkat till detta. Allmänt skadestånd skall inte dömas ut, om lagbrottet framstår som ursäktligt.

Om det är skäligt, kan såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd sättas ned eller helt falla bort.

23 § Den som vill kräva skadestånd enligt 22 § skall väcka talan vid domstol inom tre månader från det att skadan inträffade.

Om talan inte väcks i rätt tid, har parten förlorat sin rätt till talan.

Rättegång

24 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995, då lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. upphör att gälla.

2. Bestämmelserna i 22 - 23 §§ om skadestånd och preskription skall tillämpas om den omständighet som yrkandet hänför sig till har inträffat efter ikraftträdandet av den nya lagen. I annat fall tillämpas äldre bestämmelser.

3 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 17 § semesterlagen (1977:480) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

17 §

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

2. ledighet enligt lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, icke överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10 och 11 §§ samma lag,

2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1994:000) dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, icke överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10 och 11 §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärande, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

Nuvarande lydelse

4. ledighet för utbildning, som ej enligt annan lag medför rätt till semesterlön, om arbetstagaren erhåller korttidsstudiestöd, vuxenstudiebidrag eller utbildningsarvode enligt studiestödslagen (1973:349) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av sådan i 27 § värnpliktslagen (1941:967) eller med stöd därav föreskriven tjänstgöring om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning och ej heller direkt ansluter sig till grundutbildning, eller ledighet på grund av motsvarande vapenfri tjänst, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar,

6. ledighet på grund av att arbetstagaren efter det kalenderår då han fyllt tjugotvå år fullgör tjänstgöring i civilförsvaret på annan tid än då civilförsvarsberedskap råder eller beredskapsövning får anordnas vid försvarsmakten, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar,

7. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, eller

Föreslagen lydelse

4. ledighet på grund av sådan i 27 § värnpliktslagen (1941:967) eller med stöd därav föreskriven tjänstgöring om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning och ej heller direkt ansluter sig till grundutbildning, eller ledighet på grund av motsvarande vapenfri tjänst, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar,

5. ledighet på grund av att arbetstagaren efter det kalenderår då han fyllt tjugotvå år fullgör tjänstgöring i civilförsvaret på annan tid än då civilförsvarsberedskap råder eller beredskapsövning får anordnas vid försvarsmakten, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar, eller

Nuvarande lydelse

8. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Vid tillämpning av första stycket 1 skall frånvaro under de första 90 dagarna av frånvaroperiod ej i något fall anses bero på arbetskada. Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit oavbrutet frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden icke rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

Föreslagen lydelse

6. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden icke rätt till semesterlön.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1995. Är en arbetstagare frånvarande på grund av en arbetskada vid ikrafträdandet gäller äldre bestämmelser.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Häri genom föreskrivs att 3 kap. 5 och 9 §§ lagen om allmän försäkring (1962:381) skall ha följande lydelse.

5 § Den allmänna försäkringskassan skall i samband med inskrivning av en försäkrad besluta om den försäkrades tillhörighet till sjukpenningförsäkringen. I fråga om en försäkrad som avses i 1 § första stycket skall kassan samtidigt fastställa den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst och, om inkomsten helt eller delvis är att hänföra till anställning, dennes årsarbetstid. Sådan fastställelse skall också ske för försäkrad som avses i 1 § andra stycket så snart anmälan om hans inkomstförhållanden gjorts hos kassan. Av beslutet skall framgå i vad mån den sjukpenninggrundande inkomsten är att hänföra till anställning eller till annat förvärvsarbete. Sjukpenningförsäkringen skall omprövas

a) när kassan fått kännedom om att den försäkrades inkomstförhållanden, arbetstid eller andra omständigheter har undergått ändring av betydelse för rätten till sjukpenning eller för sjukpenningens storlek,

b) när förtidspension eller särskild efterlevandepension enligt denna lag beviljas den försäkrade eller redan utgående sådan pension ändras med hänsyn till ändring i den försäkrades arbetsförmåga eller, vid särskild efterlevandepension, förmåga eller möjlighet att bereda sig inkomst genom arbete,

c) när delpension enligt särskild lag beviljas den försäkrade eller redan utgående sådan pension ändras med hänsyn till ändring i den försäkrades arbets- eller inkomstförhållanden, samt

d) när tjänstepension beviljas den försäkrade.

Ändring som avses i första stycket a) skall ske från och med den dag då försäkringskassan fått kännedom om de ändrade omständigheterna. Ändring skall i fall som avses i 8 § fjärde stycket andra meningen och 12 a § gälla från och med den första dagen med sjukpenning. Ändring skall i annat fall

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

än som avses i första stycket a) ske så snart anledning till ändringen uppkommit.

Den fastställda sjukpenninggrundande inkomsten får ej i annat fall än som avses i första stycket b), c) eller d) sänkas under tid då den försäkrade

1. bedriver studier, för vilka han uppbär studiehjälp, studiemedel eller särskilt vuxenstudiestöd enligt studiestödslagen (1973:349), studiestöd enligt lagen (1983:1030) om särskilt vuxenstudiestöd för arbetslösa eller bidrag enligt förordningen (1976:536) om utbildningsbidrag för doktorander,

2. genomgår kommunal vuxenutbildning (komvux), vuxenutbildning för psykiskt utvecklingsstörda (särvox) eller svenskundervisning för invandrare (sfi) och uppbär timersättning för studierna,

3. är inskriven vid arbetsmarknadsinstitut eller genomgår arbetsmarknadsutbildning som beslutats av en arbetsmarknadsmyndighet,

4. är gravid och avbryter eller inskränker sitt förvärvsarbete tidigast sex månader före barnets födelse eller den beräknade tidpunkten härför,

5. är helt eller delvis ledig från förvärvsarbete för vård av barn, om den försäkrade är förälder till barnet eller likställs med förälder enligt 1 § *lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.* och barnet inte har fyllt ett år. Motsvarande gäller vid adoption av barn som ej fyllt tio år eller vid mottagande av sådant barn i avsikt att adoptera det, om mindre än ett år har förflutit sedan den försäkrade fick barnet i sin vård,

5. är helt eller delvis ledig från förvärvsarbete för vård av barn, om den försäkrade är förälder till barnet eller likställs med förälder enligt 1 § *föräldraledighetslagen (1994:000)* och barnet inte har fyllt ett år. Motsvarande gäller vid adoption av barn som ej fyllt tio år eller vid mottagande av sådant barn i avsikt att adoptera det, om mindre än ett år har förflutit sedan den försäkrade fick barnet i sin vård,

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

6. fullgör värnpliktstjänstgöring eller vapenfri tjänst eller genomgår militär grundutbildning för kvinnor.

För en försäkrad som avses i tredje stycket 1 eller 3 skall försäkringskassan, vid sjukdom under utbildningstiden, beräkna sjukpenningen på en sjukpenninggrundande inkomst som har fastställts på grundval av enbart den inkomst av eget arbete som den försäkrade kan antas få under denna tid. Om därvid den sjukpenninggrundande inkomsten helt eller delvis är att hänföra till anställning, skall årsarbetstiden beräknas på grundval av enbart det antal arbetstimmar som den försäkrade kan antas ha i ifrågavarande förvärvsarbete under utbildningstiden.

För en försäkrad som får sådan behandling eller rehabilitering som avses i 7 b § eller 22 kap. 7 § och som under denna tid får livränta enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller motsvarande ersättning enligt en annan författning skall försäkringskassan, vid sjukdom under den tid då livränta betalas ut, beräkna sjukpenningen på en sjukpenninggrundande inkomst som har fastställts på grundval av enbart den inkomst av eget arbete som den försäkrade kan antas få under denna tid.

För en försäkrad som avses i 10 c § första stycket 1 eller 2 skall dock under studieuppehåll mellan vår- och hösttermin, då den försäkrade inte uppstår studiesocial förmån som anges i tredje stycket 1, sjukpenningen beräknas på den sjukpenninggrundande inkomst som följer av första -- tredje styckena, om sjukpenningen blir högre än sjukpenning beräknad på den sjukpenninggrundande inkomsten enligt fjärde stycket.

Fjärde stycket tillämpas även för försäkrad som avses i tredje stycket 6 när den försäkrade genomgår grundutbildning eller därtill omedelbart anslutande repetitionsutbildning.

9 §

En försäkrad kvinna har rätt till havandeskapspenning, om havandeskap har satt ned hennes förmåga att utföra uppgifterna i sitt

En försäkrad kvinna har rätt till havandeskapspenning, om havandeskap har satt ned hennes förmåga att utföra uppgifterna i sitt

Nuvarande lydelse

förvärvsarbete med minst en fjärdedel och hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt bestämmelserna i 12 § lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

En kvinna har även rätt till havandeskapspenning om hon inte får sysselsättas i sitt förvärvsarbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under havandeskap, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160), och hon inte kan omplaceras till annat arbete enligt bestämmelserna i 12 § lagen om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

Havandeskapspenning utges i fall som avses i första stycket för varje dag som nedsättningen består, dock tidigast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse, och i fall som avses i andra stycket för varje dag som förbudet gäller. Havandeskapspenning utges längst till och med den elfte dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Havandeskapspenning utges med belopp som motsvarar kvinnans sjukpenning enligt 4 §.

Föreslagen lydelse

förvärvsarbete med minst en fjärdedel och hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt bestämmelserna i 19 § föräldraledighetslagen (1994:000).

En kvinna har även rätt till havandeskapspenning om hon inte får sysselsättas i sitt förvärvsarbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under havandeskap, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160), och hon inte kan omplaceras till annat arbete enligt bestämmelserna i 18 § föräldraledighetslagen.

5 Förslag till lag om upphävande av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Härigenom föreskrivs att lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. skall upphöra att gälla vid utgången av år 1994.

6 Förslag till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)

Härigenom föreskrivs att 5 och 6 §§ arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262) och p. 5 i bilagan till lagen skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1982:80) om anställningskydd, semesterlagen (1977:480) och *lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.*, tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1982:80) om anställningskydd, semesterlagen (1977:480) (1994:000), tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

6 §

När denna lag skall tillämpas, gäller inte *lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning*, *lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan* och *lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare*.

När denna lag skall tillämpas, gäller inte *studieledighetslagen (1994:000)*.

*Bilaga***5. Lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.**

I fråga om *lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.* skall 1 § ha följande lydelse.

5. Föräldraledighetslagen (1994:000)

I fråga om *föräldraledighetslagen (1994:000)* skall 1 § ha följande lydelse.

1 § Arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag. Sådan rätt har även arbetstagare som

a. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,

b. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,

c. stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller haft barn med föräldern. Regeringen får genom föreskrifter inskränka rätten till ledighet enligt denna lag, om det krävs för att tillgodose totalförsvarets behov.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995.

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Ett inslag i de rättsliga reformer på arbetslivets område som genomfördes under 1970-talet var att möjligheterna till ledighet från arbetet utökades genom ny lagstiftning. Syftet med ledighetsreformerna var att skapa ökad valfrihet och välfärd för anställda. Reformerna har också förbättrat förutsättningarna för de anställda att förena förvärvsarbete med familjeansvar, studier, fackliga uppdrag m.m. De kan också antas ha bidragit till att höja kunskapsnivån hos arbetstagarna, den yrkesmässiga rörligheten på arbetsmarknaden och att höja förvärvsfrekvensen bland kvinnor i Sverige.

Fördelarna med lagreformerna har inte kunnat erhållas utan kostnader och andra problem för arbetsgivarna. Reglerna anses inte heller alltid ha tillämpats på det sätt som förutsattes vid deras tillkomst. Företrädare för arbetsgivarsidan har uppgett att särskilt de små företagen upplever lagarna som svårförståeliga och svårhanterliga.

Under 1980-talet påbörjades ett utrednings- och kartläggningsarbete avseende ledighetslagstiftningen som bestod av tre olika delprojekt. Ett av dessa projekt innebar en lagteknisk översyn av lagarna och utfördes inom Arbetsmarknadsdepartementet. Översynen redovisades i promemorian (Ds A 1982:5) Ledighetslagarna – En lagteknisk granskning. De två övriga projekten utgjordes av dels en studie av de ekonomiska konsekvenserna av den samlade frånvaron från arbetet, utförd av Riksrevisionsverket (RRV), Frånvaron i arbetet – omfattning, utveckling och kostnader, dels en studie av hur verksamheten hos myndigheter och företag påverkas av de förändrade närvaromönstren, utförd av Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS), Mot ökat flexliv – Ledighetslagar och dessas konsekvenser för verksamhet i företag och myndigheter. Någon lagstiftning på grundval av detta utrednings- och kartläggningsarbete genomfördes dock inte.

Till ledighetslagarna brukar – förutom semesterlagen (1977:480) – följande lagar räknas.

1. lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen)
2. lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. (föräldraledighetslagen)
3. lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. (sia-ledighetslagen)
4. lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för in-vandrare (sfi-ledighetslagen)
5. lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård (när-ståendevårdslagen)

Bland ledighetsbestämmelser i andra lagar kan nämnas reglerna om rätt till ledighet för fackligt arbete i 6 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) och i 17 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) samt ledighet för uppdrag som skyddsombud och ledamot av skyddskommitté i 6 kap. 5 § resp. 15 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Andra sådana enstaka ledighetsregler finns i 14 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och 12 a § fjärde stycket lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete (ledighet för att söka nytt arbete under uppsägningstid) samt ledighet för politiska uppdrag i 4 kap. 6 § regeringsformen (RF) och i 4 kap. 11 § kommunallagen (1991:900), KL.

Sedan riksmötet 1982/83 har det årligen begärts i motioner i riksdagen att det nyss nämnda översynsarbetet skall fullföljas, bl.a. i syfte att åstadkomma en anpassning till de mindre företagens situation. Arbetsmarknadsutskottet (AU) har i betänkandet (1991/92:AU2) Arbetstid, semester och annan ledighet i princip ställt sig bakom en sådan översyn av ledighetslagstiftningen.

1.2 Våra direktiv

I direktiven (dir. 1992:98) till utredningen anför chefen för Arbetsmarknadsdepartementet bl.a. följande.

Den översyn som nu skall göras bör omfatta den lagstiftning om ledighet som omnämnts inledningsvis, med undantag för ledighetsreglerna i förtroendemannalagen. Som jag nämnt i direktiven till arbetsrättskommittén

har dessa regler ett så nära samband med reglerna om arbetstagarinflytande att översynen av dem i stället bör höra till uppgifterna för den kommittén.

Semesterlagen bör inte omfattas av uppdraget, med undantag för reglerna 17 § om semesterlönegrundande frånvaro.

Utredaren bör ta sin utgångspunkt i det material som blev resultatet av det ovan nämnda utredningsarbetet i början av 1980-talet och arbeta vidare med det. Till skillnad från vad som gällde vid det tidigare utredningsarbetet bör arbetet nu inte begränsas till lagtekniska aspekter. Även lagreglernas materiella innehåll bör omfattas av översynen, som skall inriktas på regler som bättre skulle kunna anpassas till särskilt de små företagens situation och administrativa kapacitet. Därigenom bör också de anställdas möjligheter att överblicka sina rättigheter öka.

En uppföljning i relevanta delar av de studier som utfördes av Riksrevisionsverket resp. Studieförbundet Näringsliv och samhälle bör ske. Fallstudier bör göras i syfte att så konkret som möjligt belysa lagstiftningens konsekvenser på olika slag av arbetsplatser. Uppföljningen av de ekonomiska studierna bör koncentreras till de företagsekonomiska effekterna av frånvaron.

Arbetet bör omfatta hela arbetsmarknaden, både den privata och den offentliga sektorn.

Översynen bör leda till konkreta förslag till lagändringar.

I direktiven uttalas vidare att studieledighetslagens ändamål bör avgränsas, att regelsystemet som helhet bör bli enklare och mer enhetligt, att möjligheten att införa regler mot missbruk av rätten till ledighet bör övervägas samt att rätten till semesterlön vid olika slag av ledighet bör ses över. Utredningen skulle enligt direktiven slutfört sitt arbete senast den 31 december 1993.

1.3 Utredningsarbetet

Vi påbörjade vårt arbete i februari 1993. En av våra första uppgifter var att inleda undersökningar om ledighetslagarnas tillämpning i företagen på det sätt som förutsätts i direktiven. Under våren 1993 initierades därför tre skilda undersökningar i syfte att belysa lagstiftningens konsekvenser på olika typer av arbetsplatser.

Vi gav till en början Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att genomföra en s.k. tilläggsundersökning till de ordinarie arbetskraftsundersökningar-

na (AKU) under andra kvartalet 1993. Avsikten med tilläggsundersökningen var att få mera detaljerade kunskaper om omfattningen av ledighetsuttaget i företag och myndigheter. Vidare gav vi professorn vid Sveriges lantbruksuniversitet i Umeå, Sören Wibe, i uppdrag att göra en enkätundersökning angående arbetsgivarnas och de fackliga företrädarnas inställning till studieledighets- och föräldraledighetslagarna. Enkäten skickades ut till 1 000 företag. Slutligen gav vi ett konsultföretag, Cepro AB, i uppdrag att genom fallstudier i olika företag ge konkreta exempel på vad som händer när ledighetslagstiftningen tillämpas i företagen.

De nu angivna undersökningarna redovisades till oss under hösten 1993. I betänkandet behandlas de i kap. 6.

Under utredningsarbetets bedrivande har vi haft ett flertal sammanträden med kontaktmän för organisationer (se bilaga 1) på arbetsmarknaden. Vid dessa sammanträden har vi inhämtat organisationernas synpunkter på den aktuella lagstiftningen och även gett organisationerna tillfälle att under hand ta del av och kommentera resultaten av de undersökningar som vi genomfört. Dessa synpunkter finns intagna i kap. 5 i betänkandet.

Vi har vidare samrått i olika frågor med 1992 års arbetsrättskommitté och med Statens skolverk i anslutning till ett uppdrag till verket om regelförenklingar beträffande bl.a. svenskundervisning för invandrare. Vi har också haft underhandskontakter med en inom Socialdepartementet tillsatt arbetsgrupp med uppgift att se över föräldraförsäkringen.

2 Gällande rätt

I detta avsnitt redovisar vi var för sig de olika lagstiftningar och regler om ledighet m.m. som omfattas av vårt uppdrag. Vi har under vårt arbete även upprättat en omfattande promemoria i vilken ledighetsreglerna sammanställts "horisontellt", dvs. likartade regler i de olika lagarna har jämförts i ett sammanhang. Promemorian, som inte biläggs betänkandet, finns arkiverad hos utredningen.

2.1 Studieledighetslagen

Enligt lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen) har varje arbetstagare rätt till ledighet från sin anställning för att undergå utbildning. Lagen gäller anställda i såväl allmän som enskild tjänst och avser både större och mindre arbetsplatser (1 §).

Lagen är i princip tvingande till arbetstagarnas förmån. Avvikelser från lagens regler medges i viss utsträckning. Det gäller bl.a. reglerna om kvalifikationstid för rätt till ledighet och bestämmelserna om ledighetens förläggning. Dessa lagbestämmelser kan sättas ur spel genom föreskrift i kollektivavtal. För att ett avtal om en sådan avvikelse skall vara giltigt skall överenskommelsen ha träffats eller godkänts på central nivå (2 §). Däremot medges inte avsteg från lagens bestämmelser om anställningsskydd, skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren och frågor om Arbetsdomstolens behörighet att pröva mål om lagens tillämpning.

Arbetsgivaren har rätt att tillämpa ett kollektivavtal som avviker från lagen även på arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande organisationen. Som krav härför gäller dock att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal (2 § tredje stycket).

Vid lagens tillkomst förordades att lagen skulle utformas som en ramlagstiftning som förutsattes bli kompletterad av bestämmelser i kollektivavtal.

För rätt till ledighet enligt studieledighetslagen fordras normalt att arbetstagaren vid tiden för ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren

de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Vid beräkningen av anställningstidens längd tas hänsyn till tidigare anställning hos arbetsgivare inom samma koncern. Den tid som arbetstagaren varit anställd hos en arbetsgivare vars företag helt eller delvis övergått till annan ägare skall även medräknas i kvalifikationstiden (3 §).

Arbetstagaren får själv avgöra inriktningen på utbildningen. I princip all utbildning, allmän och facklig utbildning såväl som yrkesutbildning, omfattas av lagen. Rena självstudier omfattas dock inte. För att markera denna begränsning anges rätten till ledighet endast gälla den som skal "undergå utbildning".

Ledighetens längd regleras inte i lagen. När lagen infördes ansågs det inte finnas något större behov av en sådan spärr i lagen. En spärr skulle som regel kunna leda till att vissa typer av längre utbildningar inte skulle bli tillgängliga för arbetstagarna, vilket ansågs otillfredsställande.

Studieledighetslagen innehåller utförliga regler om hur begärd ledighet skall förläggas. Arbetsgivaren har möjlighet att skjuta upp begärd ledighet sex månader. En arbetsgivare som vill göra detta skall genast underrätta arbetstagaren och den berörda kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationen om uppskovet. Arbetsgivaren är därvid skyldig att ange skälen för det önskade uppskovet. Underrättelseskyldighet gäller även när den arbetstagarare som begär ledighet är oorganiserad. Arbetstagarorganisationen har rätt att påkalla överläggning med arbetsgivaren i saken (4 §).

Om arbetsgivaren vill att ledigheten skall börja senare än sex månader efter arbetstagarens begäran, krävs samtycke till uppskovet av arbetstagarorganisationen eller, om frågan hänskjutits till centrala överläggningar, av vederbörande huvudorganisation på arbetstagar sidan (5 §).

En arbetstagarare, som fått sin ledighet uppskjuten, får efter en väntetid om två år påkalla domstols prövning av frågan om ledighetens förläggning (6 §).

Lagen innehåller inte någon inskränkning i arbetsgivarens primära bestämmanderätt i fråga om ledighetens förläggning i de fall när arbetsgivaren inte är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till den kategori som arbetstagaren tillhör.

Facklig utbildning har i vissa hänseenden en prioriterad ställning. Kravet på viss kvalifikationstid för ledighet gäller inte facklig utbildning. Om en

arbetsgivare önskar skjuta upp ledighet avseende facklig utbildning mer än två veckor, krävs samtycke från arbetstagarorganisationen (5 §). Vid konkurrens mellan flera anställda om ledighet under samma tid prioriteras facklig utbildning (7 §).

Om flera arbetstagare inte kan beredas ledighet samtidigt har den som vill delta i facklig utbildning, som nyss nämnts, företräde. I andra hand skall företräde ges till den som inte har utbildning motsvarande nioårig grundskola, och vid turordningen dem emellan, den som har obekvämt arbetstid. Turordning sker inom varje kollektivavtalsområde för sig (7 §).

Vid tvist om tillämpning av lagen är det den fackliga organisationen som bestämmer lagens tillämpning till dess tvisten har prövats. Organisationen har således s.k. tolkningsföreträde (11 §).

En arbetstagare som avbryter sina studier har rätt att återgå i arbete men måste då underrätta arbetsgivaren om detta i förväg. Arbetsgivaren har i vissa fall rätt att skjuta på återgången upp till en månad (10 §).

Om uppsägning eller avskedande sker enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet, skall åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig (8 §).

Om tvist uppkommer om en uppsägning är giltig, löper anställningen vidare till dess tvisten slutligt har avgjorts. Arbetstagaren får inte avstängas från sitt arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen, om inte särskilda skäl föreligger. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt bestämmelserna i 12 - 14 §§ LAS. Domstol kan dock interimistiskt förordna att anställningen skall upphöra.

Det är inte heller tillåtet att ge en arbetstagare försämrade arbetsförhållanden eller en minskning av löneförmånerna på grund av att arbetstagaren har utnyttjat sin rätt till ledighet för studier (9 §).

En arbetsgivare som bryter mot lagen eller kollektivavtal, som slutits med stöd av lagen, är skadeståndsskyldig gentemot arbetstagaren. Arbetstagarorganisationen kan åläggas skadeståndsskyldighet mot arbetsgivaren vid felaktig tillämpning av tolkningsföreträdet om organisationen insett eller uppenbarligen borde ha insett att tolkningen var fel.

2.2 Föräldraledighetslagen

Lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. (föräldraledighetslagen) innebär att en arbetstagarare i egenskap av förälder har rätt till ledighet från sin anställning för vård av barn till dess barnet uppnått ett och ett halvt års ålder. Arbetstagararen har vidare rätt att förkorta arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid till dess barnet har uppnått åtta års ålder eller till dess barnet har avslutat det första skolåret, om det sker senare (1 och 3 §§).

Samma rätt till ledighet gäller även för den som utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn, fosterföräldrar och den som stadigvarande sammanbor med förälder som är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med föräldern (1 §).

Rätten till ledighet är fristående från föräldraförsäkringens förmånsregler. Arbetstagararen har dock alltid rätt att få ledigt under den tid då föräldrapenning utgår och förkortning av arbetstiden till hälften eller tre fjärdedelar under tid då arbetstagararen uppbär halv eller fjärdedels föräldrapenning (4 §).

Kvinnliga arbetstagarare har vidare rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och sex veckor efter nedkomsten. De har även rätt till ledighet för amning (4 §).

För en arbetstagarare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn för att adoptera det, skall tiden ett och ett halvt år i stället räknas från den tidpunkt när arbetstagararen fick barnet i sin vård (3 §).

Som kvalifikationskrav för ledighet gäller – förutom ledighet vid barnsörd och amning samt då arbetstagararen uppbär tillfällig föräldrapenning – att arbetstagararen vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren (5 §).

Ledigheten skall i princip förläggas till de dagar som arbetstagararen begär. Ledighet i form av arbetstidsförkortning skall dock som huvudregel spridas jämnt över arbetsveckans samtliga dagar.

Om inte överläggning skett med arbetstagararens fackliga organisation, skall arbetsgivaren samråda med arbetstagararen om ledighetens förläggning under

dagen. Kommer man inte överens, bestämmer arbetsgivaren om inte annat avtalats. Arbetsgivaren får dock inte utan arbetstagarens samtycke dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till annan tid än arbetsdagens början eller slut (8 §).

Föräldraledigheten får delas upp på högst tre perioder per kalenderår. Denna begränsning gäller dock inte ledighet under tid när arbetstagaren uppbär föräldrapenning enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) eller tillfällig föräldrapenning (6 §).

Den arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall som huvudregel anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början. Om detta inte kan ske, skall anmälan göras så snart som möjligt. För ledighet i samband med tillfällig vård av barn är underrättelsetiden en vecka. Beror ledigheten på sjukdom eller smitta gäller över huvud taget inte någon underrättelsetid (7 §).

Arbetstagaren har rätt att avbryta påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten. Arbetstagaren måste i sådant fall underrätta arbetsgivaren snarast möjligt. Vid föräldraledighet om en månad eller mer gäller viss varseltid inför återgången (9 §).

Föräldraledighetslagens regler om anställningsskydd överensstämmer i huvudsak med studieledighetslagens.

Arbetstagaren tillerkänns även skydd mot minskning av anställningsförmåner eller försämring av arbetsförhållandena på annat sätt än som beror på uppehållet i arbetet. Därtill är arbetstagaren inte skyldig att tåla annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten (10 och 11 §§).

En arbetsgivare som bryter mot lagen kan åläggas skadeståndsskyldighet (13 §).

En kvinnlig arbetstagare har bl.a. rätt att under tiden från och med den sextionde dagen före den beräknade nedkomsten bli omplacerad, om hon på grund av havandeskapet inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter. Rätten till omplacering föreligger endast om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder henne annat arbete hos sig (12 §). Arbetstagaren skall anmäla att hon önskar omplacering minst en månad dessförinnan (12 a §). Det finns vidare i 12 § en regel om rätt till omplacering för havande, kvinn-

lig arbetstagare som inte får sysselsättas i sitt arbete på grund av arbetsmiljöföreskrifter.

Lagens regler är i allt väsentligt tvingande. Reglerna om underrättelsetid i samband med begäran om ledighet samt om arbetstagarens skyldighet att anmäla till arbetsgivaren att arbetstagaren vill avbryta påbörjad ledighet och den tid efter vilken arbetstagaren sedan har rätt att återgå i arbete, är dock dispositiva. Även den närmare tillämpningen av ledighetens förläggning m.m. får bestämmas genom kollektivavtal som slutits eller godkänts på central nivå (2 §).

2.3 Sfi-ledighetslagen

Enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi-ledighetslagen) har en arbetstagare som antagits till sådan undervisning (sfi) rätt att vara ledig för att delta i denna. I och med att en arbetstagare har antagits till undervisningen är alltså förutsättningarna för tillämpning av sfi-ledighetslagen uppfyllda. Ledighet enligt denna lag anses som arbetad tid vid tillämpning av andra författningar (1 §).

En kommun har enligt 13 kap. skollagen (1985:1100) ansvar för att samråd sker med arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer om arbetstagarnas deltagande i undervisningen. Syftet med samrådet är att lösa samtliga frågor kring utbildningen och dess förläggning. Målet är att undervisningens pedagogiska krav skall tillgodoses och att olägenheter för såväl arbetstagare som arbetsgivare undviks. Arbetstagarens rätt till ledighet har i sfi-ledighetslagen gjorts beroende av att en överenskommelse träffas vid samrådet i fråga om undervisningen och dess förläggning. Om arbetsgivaren, kommunen/studieanordnaren och i förekommande fall arbetstagarorganisationen enas, är arbetsgivaren skyldig att ge en arbetstagare som vill delta i undervisningen erforderlig ledighet för undervisning och restid (3 § första stycket, jfr prop. 1985/86:67 s. 48).

Om överenskommelse om undervisningen inte kan träffas regleras arbetstagarens rätt till ledighet i 3 § andra stycket. Där anges att arbetstagare som bedriver heltidsstudier har rätt att vara helt ledig från anställningen. Arbets-

tagare som bedriver deltidstudier har rätt att förkorta arbetstiden till hälften av den för arbetsplatsen normala arbetstiden. För arbetstagare med korta deltider gäller att dessa alltid får vara helt lediga från anställningen.

Arbetsgivaren skall underrättas om att arbetstagaren vill utnyttja sin rätt till ledighet minst en månad före ledighetens början (4 §).

Arbetstagaren får avbryta en påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten. Arbetsgivaren skall underrättas härom snarast möjligt. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att låta arbetstagaren återgå i arbete tidigare än två veckor efter det att underrättelse har lämnats (5 §).

Lagen innehåller slutligen regler om anställningsskydd, skadeståndsskyldighet samt processuella bestämmelser (6 - 9 §§). Reglerna bygger på studieledighetslagens motsvarande bestämmelser.

Lagen är i princip tvingande till arbetstagarens förmån. De regler som anger inom vilka tider olika underrättelser i samband med ledigheten skall ske är dispositiva. De får ersättas genom kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts på central nivå. Den närmare tillämpningen av en bestämmelse om löneskydd m.m. får också bestämmas på det sättet (2 §).

Regeringen har nyligen förelagt riksdagen en proposition (prop. 1993/94:126) med förslag till vissa ändringar i sfi.

2.4 Sia-ledighetslagen

Lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. (sia-ledighetslagen) ger en arbetstagare rätt att vara ledig från sin anställning för att utföra vissa uppdrag åt en ideell förening eller annan liknande sammanslutning som arbetstagaren tillhör. Uppdragen skall avse en uppgift som föreningen har åtagit sig gentemot en kommun och insatsen skall fullgöras under skoldag i grundskolan eller på dagtid inom allmän fritidsverksamhet för skolpliktiga barn i anslutning till skoldagen (1 §).

Arbetstagaren har rätt till ledighet under högst nittio arbetstimmar per kalenderår. Om arbetstagarens tjänstgöring kan antas bli mindre än 1 600

arbetstimmar under kalenderåret begränsas rätten till ledighet i motsvarande mån (3 §).

Ledigheten skall anmälas till arbetsgivaren minst två veckor i förväg (4 §). Om ledigheten överstiger tjugo arbetstimmar per kalendermånad eller uppgår till mer än femton procent av den antagliga tjänstgöringstiden under kalendermånaden får arbetsgivaren vägra ledigheten. Arbetsgivaren får vidare vägra även annan ledighet, om denna skulle medföra väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet (5 §). Arbetsgivaren måste som huvudregel underätta arbetstagaren inom en vecka efter det att ledigheten anmäldes, om arbetsgivaren avser att vägra arbetstagaren ledighet (6 §).

Lagen innehåller vidare motsvarande regler som studieledighetslagen om anställningsskydd, skadestånd samt processuella bestämmelser.

Lagens bestämmelser är tvingande till förmån för arbetstagaren. Lagen innehåller inte – som andra ledighetslagar – någon "ventil" där avvikelser från lagens bestämmelser medges genom kollektivavtal.

2.5 Närståendevårdslagen

Lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård (närståendevårdslagen) innehåller bl.a. regler om rätt till ledighet för arbetstagare som vårdar en svårt sjuk närstående person (1 §).

Som villkor för lagens tillämpning gäller att vården ges här i landet och att både vårdaren och den sjuke är inskrivna hos allmän försäkringskassa (3 §).

Arbetstagaren har rätt till hel ledighet från arbetet under tid då han uppbär hel ersättning enligt lagen och till förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då han uppbär halv eller fjärdedels ersättning (20 §). Ersättning utges för högst 30 dagar sammanlagt för varje person som vårdas (6 §). Genom en lagändring, som trädde i kraft den 1 juni 1993, har antalet dagar med rätt till ledighet och ersättning för närståendevård ökat till 240 för vård av en person som hiv-smittats inom den svenska hälso- och sjukvården (4 och 6 §§).

Arbetstagaren skall så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om han vill vara ledig samt i samband därmed – om möjligt – ange hur länge han avser att vara ledig (22 §).

Arbetstagaren har rätt att avbryta en påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten (23 §).

Lagen innehåller vidare bestämmelser om anställningsskydd, skadeståndsskyldighet samt processuella bestämmelser (24 – 27 §§). Dessa bestämmelser har sina motsvarigheter i föräldraledighetslagen.

Reglerna om rätt till ledighet är tvingande till arbetstagarens förmån (21 §).

I 1994 års budgetproposition (prop.1993/94:100 Bilaga 6) föreslås en utbyggnad av tiden för rätt till ersättning – och därmed även ledighet – till 60 dagar.

2.6 Vissa övriga ledighetsregler m.m.

Förtroendemannalagen

Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) ger förtroendemän i fackföreningar, som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal för arbetsplatsen, vissa förmåner. Förmånerna gäller förtroendemän som är anställda hos arbetsgivaren på arbetsplatsen. Förtroendemannen har bl.a. rätt till ledighet för uppdraget. Om ledigheten avser den fackliga verksamheten på den egna arbetsplatsen, har förtroendemannen också rätt till bibehållna anställningsförmåner under den lediga tiden.

Den fackliga verksamhet som omfattas av FML indelas således i två kategorier. Är det fråga om verksamhet som avser förtroendemannens egen arbetsplats har denne rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner (7 §). Ledigheten kan avse deltagande i lokal eller central tvisteförhandling som avser förhållande på arbetsplatsen. Det kan även vara fråga om utbildning av direkt betydelse för förhållandena på arbetsplatsen.

Den andra kategorin av facklig verksamhet är sådan som kan anses röra förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare men som inte, eller i vart fall inte enbart, avser förtroendemannens arbetsplats. För verksamhet som på

det sättet berör andra arbetsplatser har förtroendemannen rätt till ledighet från arbetet enligt FML men förtroendemannen har inte rätt till betalning för ledigheten (6 §). Det kan vara fråga om att förtroendemannen deltar i fackligt förhandlingsarbete på andra arbetsplatser, avtalskonferenser, kongresser, representantskap och liknande.

För att förtroendemannen skall ha rätt till ledighet – och i förekommande fall rätt till betalning – krävs att den aktivitet som förtroendemannen skall delta i faller inom ramen för hans uppdrag som förtroedeman. Ledigheten får inte heller ha större omfattning än vad som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen och ledigheten får inte medföra betydande hinder för arbetets behöriga gång (6 § andra stycket).

Ledighetsreglerna i FML är dispositiva.

Medbestämmandelagen

Enligt 17 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) får en arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling inte vägras skälig ledighet för att delta i denna. Reglerna om ledighet för facklig förtroedeman enligt FML gäller framför bestämmelsen i 17 § MBL. Regeln i MBL får därför sin egentliga betydelse för förhandlingar mellan parter som inte står i kollektivavtalsförhållande till varandra. Regeln gäller i princip för alla slag av förhandlingar enligt MBL. Den är tvingande (4 § MBL).

Anställningsskyddslagen

Enligt 14 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) har en arbetstagare som har sagts upp från sin anställning under uppsägningstiden rätt till skälig ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete. Motivet för bestämmelsen är att ge arbetstagarna möjligheter att utnyttja tiden före anställningens upphörande till att söka nytt arbete. Detta motiv väger tungt när det är arbetsgivaren som säger upp. Lagtexten har mot bakgrund härav utfor-

mats så att de särskilda rättigheterna enligt bestämmelsen enbart tillkommer arbetstagare som har blivit uppsagda. En arbetstagare som själv säger upp sig har således inte några särskilda rättigheter under uppsägningstiden utöver dem som följer av anställningsavtalet och det kollektivavtal som reglerar förhållandena på arbetsplatsen.

Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete

I 12 a § fjärde stycket lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete finns en bestämmelse som motsvarar 14 § andra stycket LAS. Bestämmelsen ger en uppsagd arbetstagare under uppsägningstiden rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete. De arbetstagare som lagen avser omfattas inte av LAS och en särreglering har därför varit nödvändig.

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen (1977:1160) innehåller bestämmelser som har till syfte att säkerställa en arbetsmiljö som bl.a. inte utsätter arbetstagare för ohälsa eller olycksfall. Lagens regler syftar även till att främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Som ett led i arbetet att förverkliga lagens syften finns bestämmelser om bl.a. skyddsombud och skyddskommitté. På arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, skall bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud. Skyddsombud skall även utses på annat arbetsställe om arbetsförhållandena påkallar detta. Skyddsombudet utses av lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Om sådan organisation inte finns utses skyddsombudet av arbetstagarna (6 kap. 2 §). För arbetsställe där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts skall det finnas skyddskommitté (6 kap. 8 §).

När skyddsombud utsetts av kollektivavtalsbärande fackförening har skyddsombudet ställning av facklig förtroendeman enligt FML, vars regler om bl.a. ledighet gäller i sådant fall.

FML ger de allmänna ramarna för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Har i lag meddelats bestämmelser som avviker från FML gäller emellertid de bestämmelserna.

Enligt 6 kap. 5 § i arbetsmiljölagen har ett skyddsombud rätt till den ledighet som fordras för uppdraget och bibehåller sina anställningsförmåner vid sådan ledighet. Bestämmelsen gäller även för ledamot av skyddskommitté (6 kap. 15 §).

Vid tvist om hur lång ledighet som behövs t.ex. i akuta farosituationer har det enskilda skyddsombudet tolkningsföreträdare i avvaktan på yrkesinspektionens ställningstagande (6 kap. 7 §).

Kommunallagen

I kommunallagen (1991:900) finns en regel om ledighet för arbetstagare som i egenskap av förtroendevald skall fullgöra kommunala uppdrag (4 kap. 11 §). Enligt den bestämmelsen har arbetstagaren rätt till den ledighet från anställningen som behövs för sitt uppdrag (jfr prop. 1990/91:117, s. 168).

Regeringsformen

Enligt 4 kap. 6 § regeringsformen får en riksdagsledamot och ersättare för denne fullgöra uppdrag som ledamot utan hinder av tjänsteuppgift eller annan sådan förpliktelse som åligger honom (jfr prop. 1973:90 s. 262).

Lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m.

Denna lag innehåller ett förbud mot uppsägning eller avsked på grund av tjänstgöring som åligger en arbetstagare enligt värnpliktslagen eller som en arbetstagare annars enligt stadgande i lag är skyldig att utföra åt staten. Lagen gäller även reservpersonal och den som antagits som frivillig inom försvaret eller den som enligt frivilligt åtagande blivit tjänstgöringsskyldig

inom det totala försvarets krigsorganisation. Den gäller vidare den som enligt frivilligt åtagande blivit tjänstgöringsskyldig vid avdelning inom försvaret för att ställas till Förenta Nationernas förfogande under förutsättning att denne ofördröjligen underrättat arbetsgivaren om sitt åtagande (1 §).

Lagens regler är tvingande till arbetstagarens förmån (2 a §).

En arbetstagare som beordrats till ifrågavarande tjänstgöring bör ofördröjligen meddela arbetsgivaren när tjänstgöringen skall börja och hur lång tid den beräknas pågå. Arbetstagaren bör vidare i god tid meddela arbetsgivaren vilken dag han kan återinträda i arbetet. Om den beordrade tjänstgöringen pågått mer än tre månader är arbetsgivaren inte skyldig att låta arbetstagaren träda i tjänst tidigare än två veckor från det att arbetsgivaren mottog meddelandet (3 §).

Lagen innehåller vidare bestämmelser om bl.a. anställningsskydd, skadestånd och rättegång.

Räddningstjänstlagen

I räddningstjänstlagen (1986:1102) finns i 44 § en bestämmelse som förutsätter ledighet för arbetstagare. I bestämmelsen föreskrivs bl.a. att den som under året fyller lägst arton och högst sextiofem år är när så behövs skyldig att medverka i räddningstjänst, i den mån hans kunskaper, hälsa och kroppskafter tillåter det. Den som har tagits ut är skyldig att delta i övning med räddningsvärnets under högst tjugo timmar årligen.

Sjukledighet

Rätten för en arbetstagare att vara ledig från arbetet vid sjukdom är inte reglerad i lag.

2.7 Semesterlönegrundande frånvaro

Huvudregeln i semesterlagen (1977:480) är att en arbetstagares rätt till semesterlön baseras på den lön arbetstagaren har tjänat in genom sitt arbete. Vissa typer av frånvaro grundar dock rätt till semesterlön. Dessa finns angivna i 17 § semesterlagen.

Paragrafen innehåller vissa begränsningsregler vad gäller den tid som arbetstagaren har rätt att vara frånvarande från arbetet med grundad rätt till semesterlön. Vid beräkningen av antalet frånvarodagar skall man räkna in arbetsfria dagar under perioden. Det betyder att man även räknar in arbetsfria lördagar och söndagar i en frånvaroperiod.

17 § första stycket omfattar åtta olika typer av ledighet, nämligen:

1. ledighet på grund av sjukdom/arbetskada
2. ledighet vid havandeskap eller för vård av barn när föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning utges
3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta
4. studieledighet
5. ledighet för militärtjänst
6. ledighet för civilförsvartjänst
7. ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi)
8. ledighet för vård av närstående

Ledighet på grund av sjukdom/arbetskada (punkt 1)

Punkt 1 omfattar frånvaro från arbetet på grund av sjukdom eller arbetskada. Rätten till semesterlönegrundande frånvaro är begränsad till högst 180 dagar under intjänandeåret i de fall sjukdomen inte beror på en arbetskada. Av lagrummets tredje stycke framgår att i frånvaroperioden skall inräknas även de dagar under perioden när arbetstagaren inte skulle ha arbetat. I de 180 dagarna inräknas t.ex. arbetsfria lördagar och söndagar. Om orsaken är arbetskada gäller inte 180-dagarsgränsen. Om arbetstagaren varit oavbrutet frånvarande på grund av sjukdom eller arbetskada under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön. Vid tillämpningen av denna bestämmelse skall frånvaro under de

första 90 dagarna av frånvaroperioden inte i något fall anses bero på arbetskada. Begränsningen om 90 dagar hänger samman med att frågan om arbetsskada enligt tidigare regler inte prövades enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF) förrän efter 90 dagar efter det att skadan inträffat. Se avsnitt 8.5.2. För den som under ett år drabbas av både arbetsskada och annan sjukdom kan den privilegierade tiden bli olika lång beroende på i vilken ordningsföljd frånvarotyperna inträffat.

Havandeskaps- och föräldraledighet (punkt 2)

Båda föräldrarna har rätt att grunda semesterlön under 120 dagar med föräldrapenning vid barns födelse eller adoption. För ensamstående förälder har tiden utsträckt till 180 dagar. Rätten till semesterlönegrundande frånvaro i samband med att havandeskapspenning eller tillfällig föräldrapenning utges är inte tidsbegränsad. Däremot är rätten till tillfällig föräldrapenning begränsad. Sådan föräldrapenning utges enligt 4 kap. 12 § lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) under 120 dagar per barn och år förutom i samband med sjukdom eller smitta hos barnets ordinarie vårdare då ersättningstiden är begränsad till 60 dagar. För de särskilda pappdagarna vid barns födelse och s.k. kontaktdagar gäller särskilda regler.

Ledighet på grund av smittorisk (punkt 3)

En arbetstagares ledighet på grund av risk för överförande av smitta är semesterlönegrundande under förutsättning att arbetstagaren har rätt till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare. Rätt till smittbärapenning föreligger, om arbetstagaren måste avstå från förvärvsarbete på grund av ett beslut enligt smittskyddslagen (1988:1472) eller livsmedelslagen (1971:511) eller föreskrifter, som meddelats enligt livsmedelslagen. Smittbärapenning utgår även i fall då en arbetstagare måste avstå från förvärvsarbete på grund av vissa typer av läkarundersökningar eller hälsokontroller.

Rätten till semesterlönegrundande frånvaro på grund av smittorisk har tidsbegränsats på samma sätt som i 17 § första stycket 1.

Ledighet för utbildning (punkt 4)

Rätten att vara frånvarande från arbete för studier och samtidigt grunda rätt till semesterlön förutsätter att viss form av studiestöd utgår eller att utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor. De ersättningsformer som ger rätt till semesterlön vid studier utan facklig anknytning är korttidsstudiestöd, vuxenstudiebidrag eller utbildningsarvode enligt studiestödslagen (1973:349). Dessa ersättningsformer är främst riktade till förvärvsarbetande som har en kort och bristfällig grundutbildning. Ersättning skall utgå i stället för inkomst under studietiden. Om arbetstagare erhåller sådan ersättning för inkomstbortfall anses studierna ha sådan anknytning till förvärvslivet att ledigheten för utbildningen skall vara semesterlönegrundande.

Ledighet för militärtjänst och vapenfri tjänst (punkt 5)

En arbetstagares rätt till semesterlönegrundande frånvaro vid värnpliktsutbildningen är i praktiken begränsad till den tid som han utför repetitionsövningar. Rätten att grunda semesterlön vid frånvaro från arbetet är begränsad till 60 dagar.

Ledighet för civilförsvartjänst (punkt 6)

En arbetstagare som har fyllt 22 år och är uttagen i en civilförvarsövning under tid då det inte råder civilförvarsberedskap i landet har rätt att grunda semesterlön vid frånvaron. Denna rätt är på samma sätt som vid militärtjänst och vapenfri tjänst begränsad till 60 dagar.

Ledighet för svenskundervisning för invandrare, sfi (punkt 7)

Invandrare har enligt sfi-ledighetslagen rätt till ledighet för att lära sig svenska. Rätten att grunda semesterlön vid denna typ av frånvaro gäller så länge undervisningen pågår.

Ledighet för närståendevård (punkt 8)

Frånvaro för en arbetstagare som är ledig enligt närståendevårdslagen är semesterlönegrundande högst 45 dagar.

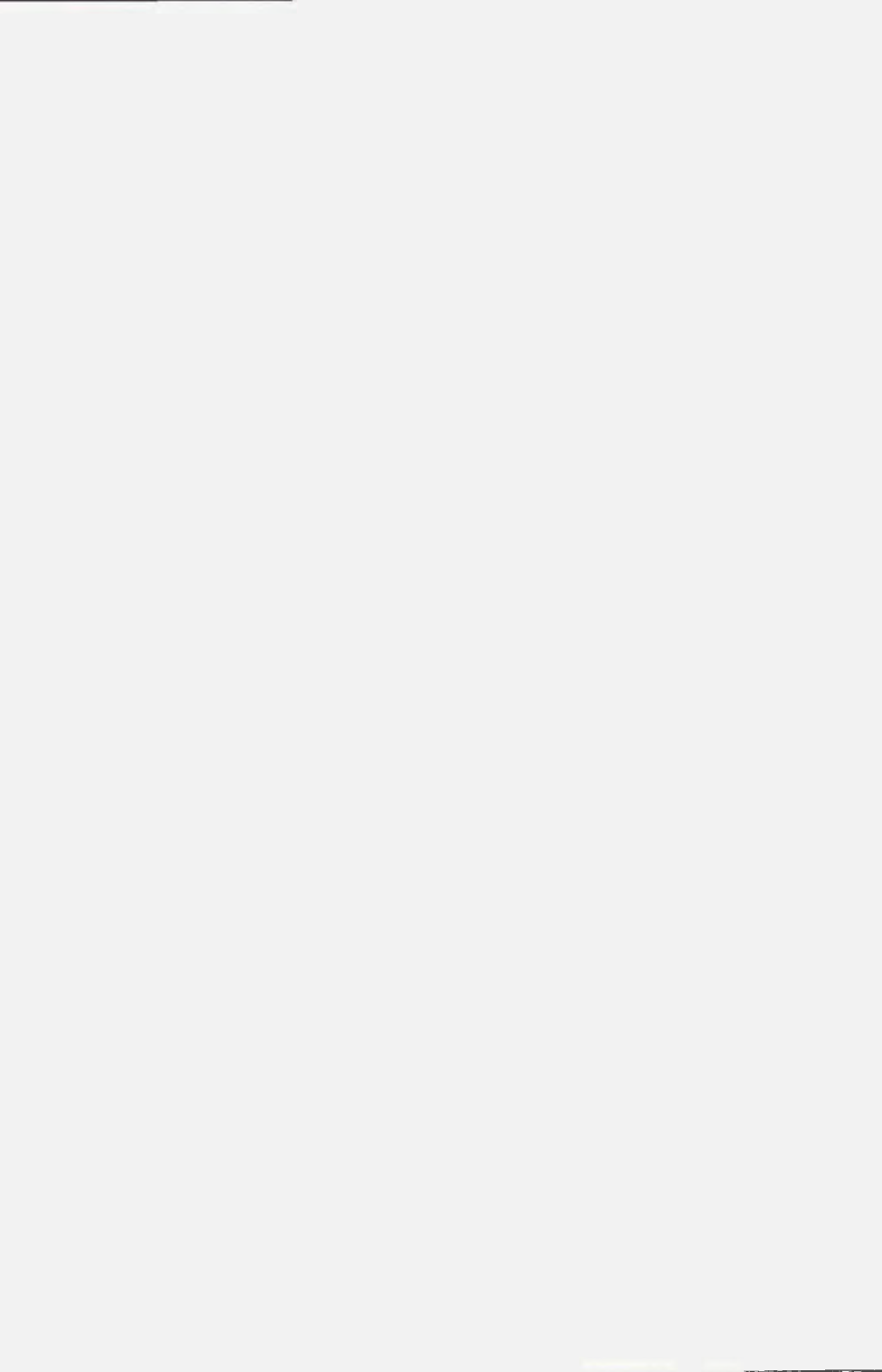
Tvåårsregeln

I 17 § andra stycket semesterlagen finns en specialregel, tvåårsregeln, som enbart gäller sjukfrånvaro. Har arbetstagare på grund av sjukdom eller arbetskada varit oavbrutet frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

Halvtidsfrånvaro

Vid tolkning av kvalifikationsgränsen 180 dagar vid halv sjukskrivning i 17 § första stycket, punkt 1, skall dag då arbetstagare delvis varit frånvarande på grund av halv sjukskrivning räknas som en dag (AD 1983 nr 149).

Den som är halvt sjukskriven anses inte som frånvarande i den mening som förutsätts i tvåårsregeln. AD fastslog i ett avgörande (AD 1982 nr 72) att en arbetstagare, som först varit halvt sjukskriven och sedan erhållit halvt sjukbidrag, inte skulle anses ha varit oavbrutet frånvarande från arbetet. Arbetsgivarens organisation hade yrkat att arbetstagaren inte skulle ha rätt till semesterlön efter den tidpunkt från vilken han varit frånvarande från arbetet under halva dagen i två hela intjänandeår. AD anförde bl.a. att vissa konsekvenser för arbetsgivarens del kunde undvikas om han med beaktande av LAS regler om saklig grund för uppsägning omreglerade arbetstagarens anställningsförhållande till en halvtidsanställning.



3 Översynsarbetet åren 1980 – 1982

3.1 Bakgrunden

I en proposition till riksdagen i april 1980 (prop. 1979/80:150) anmälde den dåvarande regeringen att tiden var mogen för en översyn av lagstiftningen om ledighet. Föredragande statsrådet konstaterade att ingen samlad analys hade gjorts av de konsekvenser som den snabba utvecklingen av ledighetsmöjligheterna medfört och att frågorna nu borde studeras. Bl.a. borde den samlade frånvaron och kostnaderna i olika avseenden kartläggas.

Översynens närmare inriktning angavs i en proposition senare samma år om besparingar i statsverksamheten, m.m. (prop. 1980/81:21). Där uttalades att syftet med översynen skulle vara att förbättra samspelet mellan olika lagar och därmed arbetsmarknadens funktionssätt utan att för den skull rubba lagstiftningens grundläggande inriktning.

Översynen av ledighetslagstiftningen kom sedermera att innefatta en granskning från samhällsekonomiska, organisatoriska och rättstekniska synpunkter. Den lades upp i tre olika delprojekt. För det första fick Riksrevisionsverket (RRV) i uppdrag att göra en studie av de ekonomiska konsekvenserna av den samlade frånvaron på arbetet. För det andra uppdrogs åt Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) att som konsult göra en studie av hur verksamheten i myndigheter och företag påverkas av de förändrade närvaromönstren. Det tredje delprojektet bestod av en lagteknisk översyn, som skulle utföras av Arbetsmarknadsdepartementets rättssekretariat.

En redogörelse för resultatet av översynsarbetet, som presenterades hösten 1981 – våren 1982, lämnas i det följande.

3.2 RRV:s rapport

RRV:s studie redovisades i rapporten (1980:1242) Frånvaron i arbetet – omfattning, utveckling och kostnader.

RRV studerade omfattningen av frånvaron dels genom att sammanställa befintlig statistik, dels genom att genomföra en tilläggsundersökning till

AKU och dels genom en specialstudie vid fem myndigheter. Dessa studier visade att sjukfrånvaron och semestern var de helt dominerande frånvaroanledningarna. Enligt tilläggsundersökningen uppgick arbetstidsbortfallet för annan frånvaro än semester till 9,2 procent under andra kvartalet 1981. Frånvaro för vård av barn och för studier svarade i den undersökningen för ett arbetstidsbortfall om 1,9 respektive 1,4 procent av arbetstidsvolymen.

RRV belyste kostnaderna för frånvaron från arbetet med utgångspunkt i tre olika ekonomiska perspektiv, nämligen ett samhällsekonomiskt, ett företagsekonomiskt och ett statsfinansiellt perspektiv.

I den samhällsekonomiska studien värderades frånvarons samhällsekonomiska kostnads- och intäktssida mot bakgrund av några antagna förändringar i rätten till ledighet.

Den företagsekonomiska studien genomfördes för att belysa vilka faktorer som påverkar de indirekta kostnader, som åsamkas företagen i samband med frånvaron. Kostnadernas storlek syntes vara starkt beroende av faktorer som är specifika för förhållandena i varje särskilt företag. RRV ansåg det inte vara möjligt att med ledning av de uppgifter som erhållits i utförda fallstudier beräkna kostnaderna vare sig för viss bransch eller för näringslivet i dess helhet.

RRV redovisade vidare en kartläggning av statens inkomster och utgifter för den ersatta frånvaron avseende tidsperioden 1975/76 - 1979/80. Vidare redovisades i en känslighetskalkyl hur förändringar i den ersatta frånvarons omfattning påverkade statens inkomster och utgifter. Kalkylen belyste sambanden mellan ersättningar, inkomstskatter, indirekta skatter och arbetsgivaravgifter vid förändringar i olika typer av ersatt frånvaro.

3.3 SNS rapport

Den studie SNS utförde redovisades i oktober 1981 i rapporten *Mot ökat flexliv - Ledighetslagar och deras konsekvenser för verksamhet i företag och myndigheter*.

I rapporten presenterades och analyserades nationell frånvarostatistik. Vidare diskuterades betydelsen av arbetskraftens sammansättning och arbets-

marknadens regelsystem för frånvaro och frånvarostatistik. Storleken av frånvaron med stöd av ledighetslagar och frånvarons konsekvenser för verksamheten i företag och myndigheter diskuterades med utgångspunkt i fallstudier och intervjuer.

I studien framkom att ledighet enligt ledighetslagarna var vanligare i offentlig verksamhet, främst på grund av den större andelen kvinnlig arbetskraft.

De slutsatser undersökningen ledde fram till var följande. Regelsystemet behövde förenklas. De små företagens situation borde särskilt uppmärksammas. Den fortsatta utvecklingen av ledighetsrätt borde präglas mindre av detaljerad lagstiftning och mer av generella principer för individuell avvägning mellan betalt arbete och andra uppgifter. Organisationen av verksamheten i företag och myndigheter måste anpassas till de förändrade förhållandena på arbetsmarknaden.

3.4 Departementspromemorian

Den lagtekniska översynen som gjordes av Arbetsmarknadsdepartementets rättssekretariat redovisades i promemorian (Ds A 1982:5) Ledighetslagarna - En lagteknisk granskning i april 1982. Till sitt förfogande hade sekretariatet en särskild referensgrupp bestående av representanter för parterna på arbetsmarknaden. LO hade dock avböjt att delta.

Promemorian innehåller en inventering av och diskussion kring olika problem men inga preciserade förslag till lagändringar. Problem som tas upp är bl.a. ledigheternas ändamål, kvalifikationsregler, ledigheternas längd, anmälan om anspråk på ledighet, olika ledighetsperioder, ledigheternas förläggning, deltidsledigheter, återgång i arbete och sanktionsregler.

I promemorian konstateras att det knappast torde vara möjligt att samordna de olika ledigheterna i en enda ledighetslag, framför allt beroende på att de olika ämnesområdena skiljer sig alltför mycket åt. Vissa ledighetsregler står i så omedelbart samband med övriga lagregler på ett visst område att det inte är lämpligt att bryta ut dem och placera dem i en allmän ledighetslag. Men ett betydande mått av samordning skulle kunna göras inom ramen för varje

särskild lag eller inom ramen för ett visst ämnesområde. Svenskundervisning för invandrare skulle t.ex. kunna föras in som en prioriterad form av utbildning i en ny studieledighetslag. Samordning kan också ske genom att de olika lagarna får likartade regler på en rad punkter - t.ex. i fråga om kvalifikationstid för ledighet, ansökningstider och återgång i arbete.

I promemorian noteras att det volymmässigt kan slås fast att de s.k. ledighetslagarna inte representerar den mest omfattande frånvaron; sjukfrånvaron är den största frånvarooanledningen, följd av semesterledighet och ledighet för vård av barn.

I departementspromemorian uttalades vidare bl.a. följande.

De olika ledighetsreglerna kan skapa problem för det enskilda företaget eller myndigheten. Det råder inte heller någon tvekan om att vissa typer av ledigheter, framför allt deltidsledigheter eller ledigheter som återkommer ofta eller periodvis eller utan varsel, kan skapa särskilda problem. Sådana problem måste vid en politisk bedömning ställas mot arbetstagarens intresse av att få ut ledigheten vid det aktuella tillfället.

En del av arbetsgivarkritiken kan sägas vara inriktad mera på vissa enskilda fall, vilka inte har någon större volym, men där det som kritiserats upplevs som orättfärdigt mot arbetsgivaren (och arbetskamraterna) och därför bör mönstras ut eller rättas till. Lagens "rykte" skulle därmed återupprättas. Från studieledighetslagens område kan hämtas exempel på hur hobbybetonade "studier" används för att förlänga semestern eller förläggs till perioder med jourtjänstgöring eller särskild arbetsanhopning, högskolestudier "avbryts" för återgång i arbete vid långhelger och studier anges som skäl när annan ledighet har vägrats.

Ledigheter som initieras eller prioriteras av arbetsgivaren eller som passar denne i största allmänhet - t.ex. för att under i varje fall en tid slippa en viss arbetstagare eller för att det råder brist på arbete i företaget - nämns sällan i debatten kring ledighetslagarna. Om man anser det befogat att på sikt göra en mera medveten prioritering mellan olika ledigheter, måste självfallet också det sakligt motiverade i de frivilligt överenskomna ledigheterna tas med i bilden.

Uppenbarligen finns det en rad gränsfall där dagens lagmotiv tiger men där det kan krävas ett direkt ställningstagande från lagstiftarens sida till om det

bör vara ett tillåtet ledighetsfall eller ej, t.ex. kurser i meditation eller "studier" under makes utlandstjänstgöring. Av samma karaktär är frågeställningen om ledigheter skall kunna avbrytas inför de större helgerna eller när företaget stänger för semester. Det kan i dessa fall behövas en ändring av gällande kollektivavtal eller en fastare arbetsgivarattityd eller ett fackligt ställningstagande mot vad som upplevs som avarter.

Andra fall där det kan övervägas en stramare reglering än den gällande exemplifieras av reglerna om ledigheternas avbrytande i förtid. Här kommer bl.a. vikariernas intressen med i bilden.

Många anser att studieledighetslagens tillämpningsområde är för vidsträckt och att de mer "lyxbetonade" studierna borde få stå tillbaka till förmån för utbildning som upplevs som mera angelägen från den enskildes, arbetsgivarens eller samhällets synpunkt, t.ex. fortbildning inom yrket, vidareutbildning av de lågutbildade osv. I varje fall gäller detta, när det är svårt att tillgodose flera ledigheter samtidigt.

Även till den tekniska uppbyggnaden företer studieledighetslagen många särdrag. Bland annat gäller detta reglerna om ledighetens förläggning. Arbetsgivaren har t.ex. fått en obegränsad rätt att skjuta på t.o.m. de mest angelägna studier under en första sexmånadersperiod utan att vare sig den anställde eller den berörda fackföreningen kan göra något åt saken. Under en därpå följande längre tidsperiod är den enskilde arbetstagaren helt utlämnad åt fackföreningens ställningstaganden inom sitt avtalsområde. När ledighetsönskemålet först efter två år kan underkastas domstols prövning, torde studiebenägenheten hos den anställde ha avtagit. För den som vill studera svenska med ledighet enligt sfi-ledighetslagen eller undergå föräldrautbildning eller t.ex. själv medverka inom ramen för ett föreningsuppdrag när grundskolan tillämpar s.k. samlad skoldag (sia-skolan) är förutsättningarna klart mera gynnsamma.

Med föräldraledighetslagen har studieledighetslagen vidare det gemensamma problem som gäller administrationen av deltidsledigheterna, något som uppenbarligen skapar betydande problem inom vissa verksamheter. Även om den frågan också inrymmer lagtekniska aspekter – hur skall man t.ex. sovra ut de fall som anses böra tillåtas och hur skall man lösa frågan om omplacering av den som endast delvis vill ägna sig åt sina tidigare arbetsuppgifter –

är det dock i grund och botten fråga om en rättspolitisk bedömning. Det blir då inte bara fråga om en förnyad bedömning av de tidigare uppställda politiska målen, utan också om en förnyad avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagararnas intressen, generellt och i det enskilda fallet, eller om en omprioritering ur värdet i olika ledighetsändamål från samhällets eller individernas sida.

3.5 Den fortsatta handläggningen

RRV:s och SNS rapporter liksom departementspromemorian remissbehandlades på sedvanligt sätt under år 1982. Åtskilliga remissinstanser betonade vikten av samordning och förenkling av ledighetsreglerna och en begränsning av studieledighetslagens tillämpningsområde. Från de fackliga organisationernas sida framhölls de positiva effekterna av olika former av ledighet och de angivna problemen ansågs i flera fall överdrivna. Nödvändiga förändringar borde enligt arbetstagarorganisationerna kunna hanteras kollektivavtalsvägen. Efter regeringsskiftet hösten 1982 vidtogs inte några ytterligare åtgärder i fråga om översynen av ledighetslagstiftningen. Någon remissammanställning gjordes inte heller.

4 Reformkrav i riksdagen

4.1 Ledighetslagarna

Sedan översynsarbetet åren 1980 – 1982 genomfördes har omkring 200 motioner väckts i riksdagen med olika yrkanden på ledighetsområdet. Synpunkter och krav har framförts om dels ändringar i gällande ledighetslagar, dels införande av lagstiftning för nya ledighetsändamål.

Krav åren 1983 – 1993 på återupptagande av översynsarbetet m.m.

I flera motioner vid riksmötet 1982/83 begärdes att det översynsarbete som bedrevs under åren 1980 – 1982 skulle fullföljas (se t.ex. mot. 1982/83:1507 och 1982/83:1530).

Arbetsmarknadsutskottet (AU) hänvisade i ett betänkande (AU 1983/84:2) till att tillämpningsproblem av teknisk och liknande art beträffande t.ex. studieledighetslagen kunde behandlas av den då verksamma arbetsrättsliga beredningsgruppen inom Arbetsmarknadsdepartementet. Utskottet ansåg däremot inte att målsättningen med de olika lagarna skulle omprövas eller att de anställdas rättigheter till ledighet skulle beskäras.

Även följande år begärdes i flera motioner att en översyn av ledighetslagstiftningen skulle göras. AU (AU 1984/85:2) avstyrkte samtliga motioner med motiveringen att det inte kunde godtas att försämringar gjordes beträffande arbetstagarnas rätt till ledighet för bl.a. vård av barn. Utskottet uteslöt dock inte att det kunde finnas ett behov av en lagteknisk översyn av ledighetslagarna. Utskottet avstyrkte vidare två motioner med förslag till begränsningar i ledighetsuttaget.

Under de följande sex åren framställdes varje år i stort sett likalydande motioner om översyn av ledighetslagstiftningen. Behovet av översyn utifrån de små företagens behov betonades. Utskottet vidhöll varje år sin tidigare angivna inställning (se AU 1985/86:5, AU 1986/87:6, AU 1987/88:5, AU 1987/88:20, 1989/90:AU2 och 1990/91:AU2). Sedan regeringen år 1987 tillkallat en kommitté med uppdrag att utreda konsekvenserna av olika ar-

betstidsreformer och förändrade arbetstidsmönster hänvisade utskottet till pågående arbete med den frågan och med semesterfrågorna.

En förändring skedde vid riksmötet 1991/92. Även då förekom motioner med krav på en översyn av ledighetslagstiftningen.

AU (1991/92:AU02) konstaterade att ledighetslagstiftningen inneburit problem inte minst för de mindre företagen. Utskottet hänvisade till regeringsförklaringen enligt vilken det angavs vara av största möjliga vikt för Sveriges ekonomiska utveckling att små- och nyföretagandet fick en renässans. Mot den bakgrunden hade utskottet förväntningar på att regler som kunde hämma företagen och i synnerhet småföretagen skulle komma att granskas. I en sådan bedömning, uttalade utskottet, måste även ledighetslagarna ingå. Med hänvisning till det anförda fann utskottet att någon riksdagens åtgärd inte var påkallad när det gällde motionernas krav på översyn av ledighetslagstiftningen. Riksdagen avsåg motionerna.

Senare samma år, den 19 december 1991, beslutade regeringen om direktiv för översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen (dir. 1991:118). I direktiven uttalade chefen för Arbetsmarknadsdepartementet att han delade AU:s uppfattning att även ledighetslagarna skulle ingå i en översyn av det arbetsrättsliga regelsystemet eftersom de kunde ha en hämmande inverkan på företagen och i synnerhet de små företagen. Det uttalades vidare i direktiven att eftersom bestämmelserna om ledighet i FML har ett så nära samband med reglerna om arbetstagarinflytande borde översynen av dem höra till uppgifterna för kommittén för översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen, medan översynen av ledighetslagstiftningen i övrigt borde ske i annat sammanhang.

Även till riksmötet 1992/93 inlämnades en motion om översyn av ledighetslagstiftningen (1991/92:A712). AU uttalade i sitt betänkande (1992/93:AU04) att ingen åtgärd var påkallad med anledning av motionen, eftersom en sådan översyn planerades i regeringskansliet. Riksdagen avsåg motionen.

Reformkrav åren 1983 – 1994 angående föräldraledighet m.m.

Under den aktuella perioden har en mängd synpunkter och krav framförts angående föräldraledighet och därmed sammanhängande frågor. Med hänsyn till att vår översyn enligt direktiven, såvitt gäller föräldraledighetslagen, i första hand bör syfta till lagtekniska förändringar finns inte anledning att i detalj redovisa de olika reformkraven på detta område. Som exempel på olika reformkrav kan dock nämnas följande.

Förslag har framförts om ändring i föräldraledighetslagen så att den anställda får större möjlighet att påverka när under dagen ledigheten skall förläggas. Vidare har under en följd av år begärts förlängning till tre år av rätten för småbarnsföräldrar till tjänstledighet på heltid. Återkommande krav har vidare framställts om utökning av rätten till deltidsledighet till dess barnet fyllt 12 år samt utökning av rätten till ledighet för föräldrar i samband med utvecklingsstörda ungdomars sjukdom.

Några motionärer har begärt lagändringar så att det tydligt framgår att deltidsföräldraledighet skall vara sammanhängande och att den inte skall kunna delas upp utan arbetstagens samtycke. Yrkande har framförts om bättre möjligheter för ensamstående föräldrar att förkorta sin arbetstid. En kartläggning av förekomsten av omplaceringar av småbarnsföräldrar som utnyttjat sin föräldraledighet har begärts. På samma sätt har åtgärder krävts mot diskriminering på grund av föräldraledighet.

Reformkrav avseende övriga ledighetsändamål

Inte heller under detta avsnitt har vi funnit anledning att fullständigt redovisa de olika reformkrav som har framförts. Här lämnas endast några exempel.

Under åren har återkommande krav framställts om ledighet för att medverka i det svenska katastrofbiståndet.

I flera motioner har föreslagits ledighet för föreningsarbete av olika slag. Kraven på sådana ledigheter har gällt rätt till ledighet för socialt föreningsarbete, arbete i föräldrakooperativt daghem och ledighet för funktionärer inom handikapprörelsen. Yrkande har vidare framställts om lagändring som

jämställer föreningsarbete inom boendet med facklig och politisk verksamhet vad gäller rätten till ledighet från arbetet.

Yrkanden har framställts om rätt till ledighet för att medverka i skolans undervisning och om en samlad översyn av övervakarnas möjligheter till ledighet och ersättningar.

4.2 Semesterlönegrundande frånvaro

Motionskrav i riksdagen åren 1983 - 1990 m.m.

Socialutskottet (SoU 1982/83:38, s. 12 f.) behandlade vid riksmötet 1982/83 en motion med krav om att den förmånliga regeln för frånvaro på grund av arbetsskada skulle tas bort. Utskottet uttalade bl.a. att ett borttagande av regeln skulle medföra att kostnaden för semesterlönen skulle flyttas över från arbetsgivarna till trygghetsförsäkringen. Dessutom, påpekade utskottet, omfattas inte alla av trygghetsförsäkring. Utskottet hänvisade till att samordningsfrågor av ifrågavarande förslag fick belysas när 1978 års semesterkommittés arbete skulle upptas. Utskottet avstyrkte motionen.

Vidare begärdes översyn av 1977 års semesterlag innebärande bl.a. begränsningar av rätten till semesterlönegrundande frånvaro.

AU (AU 1984/85:6) avstyrkte motionskravet - samt ytterligare ett motionskrav om översyn av semesterlagen - med hänvisning till den särskilda beredningsgruppen för arbetsrättsfrågor som var knuten till Arbetsmarknadsdepartementet.

Efter krav från LO våren 1985 tillsattes senare samma år en parlamentarisk utredning, 1986 års semesterkommitté, som bl.a. skulle utreda frågor om semesterlön och semesterlönegrundande frånvaro.

Nya krav på ändring av reglerna om semesterlönegrundande frånvaro med hänsyn till konsekvenserna för mycket små företag väcktes härefter. Vidare framfördes önskemål om utökad rätt till semesterlönegrundande frånvaro och om att också arbetslöshet borde vara semesterlönegrundande.

Utskottet (1988/89:AU3) anförde bl.a. att utgångspunkten för gällande lagstiftning var att arbetsgivaren skall vara skyldig att svara för semesterlönen för sådan frånvaro från en anställning som arbetsgivaren normalt bör ha att

räkna med. Utskottet hänvisade till att 1986 års semesterkommitté behandlade frågor som hänger samman med semesterlönegrundande frånvaro.

Följande år begärdes dels översyn av semesterlagen i syfte att uppnå en förenkling, dels ändring av reglerna om semesterlönegrundande frånvaro.

Utskottet (1989/90:AU2) utgick ifrån att även de små företagens situation liksom konsekvenserna för företag med främst kvinnlig arbetskraft skulle komma att beaktas vid det beredningsarbete, som då pågick inom regeringskansliet i arbetstids- och semesterfrågor. Motionen avstyrktes. Även en motion om kostnadsfördelningen av semesterlön vid frånvaro avstyrktes av samma skäl.

Riksdagen begär ändring av reglerna om semesterlönegrundande frånvaro

Härefter återkom motionärer med förslag att den som betalar ut ersättning under semesterlönegrundande frånvaro även bör ha ansvaret för semesterlönen under denna tid. Motionärerna framhöll de ekonomiska konsekvenserna för särskilt små och kvinnodominerade företag samt effekterna för den som drabbas av arbetsskada.

En motion om kostnadsutjämning för semesterlön vid frånvaro återkom även nu.

Utskottet (1989/90:AU21) besvarade båda motionerna med konstaterandet att en ny arbetstidsutredning skulle tillsättas. Enligt utskottet skulle direktiven till denna utredning innehålla ett uppdrag att se på den semesterlönegrundande frånvarons konsekvenser för små företag med få anställda. Utskottet avstyrkte vidare två motioner om att studier respektive arbetslöshet under vissa förutsättningar skulle ge rätt till betald semesterledighet med hänvisning till den fortsatta beredningen av semesterfrågorna.

Frågan om semesterlönegrundande frånvaro behandlades även i Utbildningsutskottet (1989/90:UbU27). Anledningen var att SAF i en skrivelse till utskottet uttalat sitt missnöje med att regeringens proposition om reformerad svenskundervisning för vuxna invandrare innebar en utvidgning av arbetsgivarens skyldighet att svara för semesterlön under ledighet. Utskottet hänvisade i sitt betänkande till AU:s ovan redovisade uttalande och hemställde

att riksdagen skulle ge regeringen till känna att frågan om semesterlön vid ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare borde tas upp i den ifrågavarande översynen (rskr. 279).

I motion till riksdagen 1990/91:A758 behandlades frågan om dubbelkompensation av semesterlön i och med att ersättningarna från försäkringskassan inkluderar semesterlön.

Utskottet (1991/92:AU2) hänvisade till sitt uttalande i närmast föregående betänkande (1989/90:AU21) och konstaterade vidare att regeringen i februari 1991 beslutat tillsätta en särskild utredning om mer flexibla arbetstidsregler m.m. och att den utredningen också skulle se över olika frågor om semesterlönegrundande frånvaro.

Samma år föreslogs i en motion att rätten till semesterlön vid svenskundervisning för invandrare skulle slopas. Därmed skulle enligt motionärerna ett hinder för invandrare att få arbete undanröjas. Som kompensation borde enligt motionen de statliga timersättningarna till deltagare i svenskundervisning till invandrare höjas.

Utbildningsutskottet (1990/91:UbU16) hänvisade till det ovan nämnda beslutet av riksdagen vid föregående riksmöte och konstaterade bl.a. att frågan om semesterlönegrundande frånvaro ingick i utredningen om mer flexibla arbetstider m.m. Utskottet avsåg motionen.

Semesterlöneförsäkring för små företag

Regeringen beslutade i februari 1991 att tillsätta en utredning med uppdrag att dels undersöka om mer flexibla regler för arbetstid och semester borde införas i svensk lagstiftning, dels se över semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro (dir. 1991:7). Utredningen lämnade sitt delbetänkande (SOU 1991:109) Semesterlöneförsäkring för små företag i december 1991. Utredningens förslag innebar att små företag skall få rätt att hos försäkringskassan teckna en försäkring för vissa semesterlönekostnader som uppkommit under semesterlönegrundande frånvaro. Förslagen har lett till lagstiftning (prop. 1992/93:40, bet. AU5, rskr. 72, SFS 1993:16-18), med ikraftträdande den 1 juli 1993.

Några ändringar i reglerna i 17 § semesterlagen föreslogs inte i det nämnda utredningsbetänkandet. Krav om minskad rätt till semesterlönegrundande frånvaro fann sig utredningen enligt direktiven vara förhindrad att behandla. Av dessa framgår, som nämnts ovan, att förslag till ändringar i regelsystemet inte fick inskränka löntagarnas rätt till ersättning.

Motionskrav åren 1992 – 1994

Kravet att sjukdom och arbetsskada, föräldraledighet och ledighet för närstående vård inte skall vara semesterlönegrundande har även framställts de senaste åren.

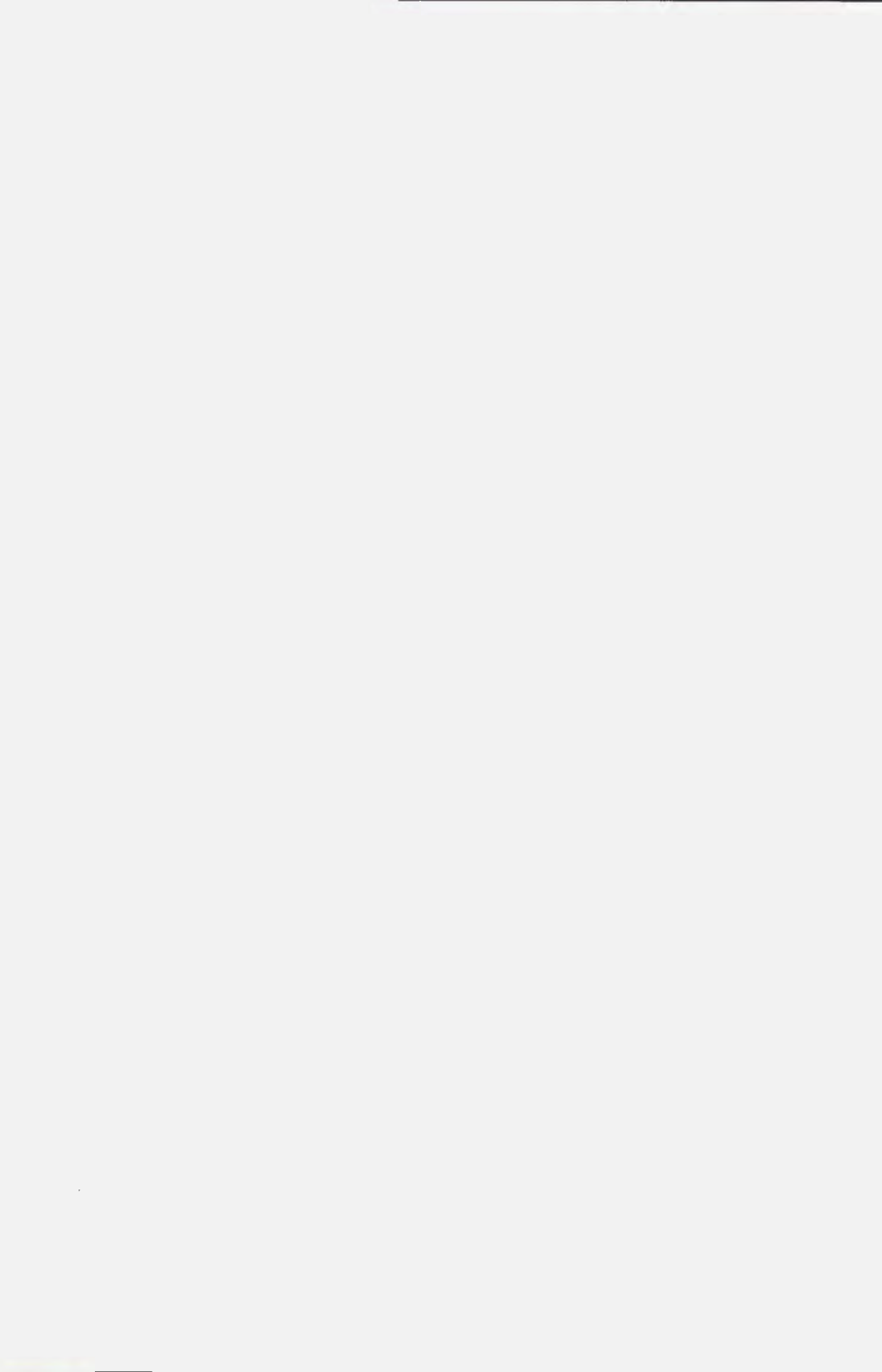
Det har vidare bl.a. begärts att semesterlagen skall förenklas. Synpunkter har framförts om att reglerna om semesterlönegrundande frånvaro ger orimliga konsekvenser och är alltför omfattande. Problemet med överkompensation av semesterlön vid t.ex. frånvaro på grund av sjukdom har påtalats. Flera motionärer har ansett att det bör övervägas om längden av de perioder som är semesterlönegrundande kan reduceras.

Utskottet (1992/93:AU4) hänvisade till propositionen om semesterlöneförsäkring för små företag och till den planerade utredningen för översyn av ledighetslagstiftningen och avstyrkte motionerna.

Krav har vidare framförts om att arbetsskada skall likställas med sjukdom i fråga om den s.k. 180-dagarsbegränsningen i 17 § första stycket 1 semesterlagen.

Förslag om ändring av den s.k. tvåårsregeln i 17 § semesterlagen

Den nu gällande tvåårsfristen vid sjukfrånvaro innebär att oavbruten sjukfrånvaro efter två hela s.k. intjänandeår inte grundar någon rätt till semesterlön. Om en arbetstagare återgår i arbete en enstaka dag börjar en ny sådan tvåårsfrist att löpa. I betänkandet (SOU 1992:27) Årsarbetstid – Ny lag om arbetstid och semester föreslås att tvåårsfristen skall avbrytas först om arbetstagaren har arbetat mer än 14 dagar i en följd. Förslaget har remissbehandlats men ännu inte resulterat i lagstiftning.



5 Synpunkter från organisationer på arbetsmarknaden

Vi har under utredningsarbetets bedrivande haft överläggningar med kontaktmän för ett flertal organisationer på arbetsmarknaden angående ledighetslagstiftningen (se bilaga 1). De frågor som har diskuterats har gällt bl.a. studieledighetslagens tillämpningsområde, förfarandereglererna i lagstiftningen, missbruk av ledighetsreglererna, lagarnas tillämpning vid de mindre företagen och semesterlönegrundande frånvaro. I det följande redovisas organisationernas synpunkter i dessa frågor.

5.1 Studieleighetslagens tillämpningsområde

Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) framhåller att lagens främsta målgrupp – personer med sjuårig folkskola – knappast längre existerar. Lagen kan därmed sägas ha fullgjort sin uppgift genom att i princip alla kan beredas plats i gymnasieskolan. Den enskilde bör numera själv få hantera sina utbildningsbehov. Behovet av utbildning med direkt anknytning till arbetet, den s.k. kompetensutvecklingen, tillgodoses av arbetsgivarna själva. Mot denna bakgrund anser SAF att studieleighetslagen bör kunna avskaffas helt.

Om lagen skall behållas bör enligt SAF:s mening studier som innebär kompetensutveckling prioriteras. Det bör i sådant fall tydligt anges att lagen endast skall omfatta studier som har direkt anknytning till arbetstagarens arbete hos arbetsgivaren eller har direkt betydelse för arbetsgivarens verksamhet. Det är inte rimligt att arbetsgivaren skall behöva tåla produktionsstörningar, kostnader och andra olägenheter till följd av ledighet för studier som inte har nära anknytning till arbetstagarens arbetsuppgifter i hans befintliga yrkesroll eller till arbetsgivarens verksamhet.

SAF anser vidare att det inte finns någon anledning att särbehandla fackliga utbildningar i förhållande till andra typer av utbildningar.

Den som har en tidsbegränsad anställning bör enligt SAF inte ha rätt till studieledighet. Rätten till ledighet för studier bör vidare tidsbegränsas. Lagen

bör dessutom innehålla en möjlighet att vägra ledighet med hänsyn till produktionens krav.

SAF anser att krav bör ställas på en arbetstagare som är studieledig att fortlöpande visa studieresultat och även visa att studierna framskrider i en acceptabel takt i förhållande till en gällande studieplan.

SAF påpekar att deltidsledigheter vållar stora problem för arbetsgivarnas verksamhet. För vissa verksamheter och yrkeskategorier är ledigheter under del av arbetstiden omöjliga. Som exempel anför SAF sådan verksamhet som bedrivs ombord på fartyg.

Statens arbetsgivarverk (SAV) anser att arbetstagarna inte bör ha en ovillkorlig rätt till studieledighet om de tilltänkta studierna inte är av betydelse för arbetet på den egna arbetsplatsen. SAV anser dock att viss ledighet kan medges för lågutbildade arbetstagare, om avsikten är att skaffa utbildning för att kunna byta yrke. Om avsikten med studierna är att byta yrke skall dock arbetsgivaren, enligt SAV:s uppfattning, ensam ha rätt att besluta i fråga om ledigheten.

SAV anser vidare att de som redan är under utbildning, t.ex. notarier och åklagaraspiranter, inte bör ha rätt till ledighet för studier. Inte heller bör rätt till ledighet föreligga för studier som tar sikte på fritiden, t.ex. en navigationskurs.

SAV anser att rätt till studieledighet bör finnas endast för viss tid, t.ex. två år. Om den studieledige därefter önskar fortsätta studierna får han eller hon, om arbetsgivaren inte beviljar ytterligare ledighet, säga upp sig från sin anställning.

Svenska Kommunförbundet (Kommunförbundet) och Landstingsförbundet anser att ledighet enligt studieledighetslagen bör tidsbegränsas. Förbunden menar vidare att studierna bör vara yrkesinriktade, såvida det inte rör sig om grundläggande skolutbildning och verksamhetsrelaterad utbildning. Ren hobbyutbildning bör inte få förekomma.

Kommunförbundet har inhämtat synpunkter på lagstiftningen från ett antal kommuner. Kommunerna anser att det bör ske en precisering av vad som utgör studier enligt lagens mening. Hobbykurser bör därvid falla utanför och inte berättiga till ledighet. Vidare anser kommunerna att utbildningens ändamål skall vara att höja grundutbildningen till gymnasiekompetens eller yrkes-

inriktad utbildning med anknytning till arbetstagarens dokumenterade eller kommande arbetsuppgifter och därmed förbättra den anställdes yrkesskicklighet. Studierna bör på så sätt enligt kommunerna även vara till nytta för arbetsgivaren.

Kommunerna anser vidare att det bör införas en begränsning av studieledighetens längd, vilken skall stå i relation till den utbildning som arbetstagaren skall genomgå. Om utbildningen inte har samband med den tjänst arbetstagaren begärt ledigt från, bör det enligt kommunerna införas en maximitid efter vilken arbetsgivaren skall kunna tillsätta aktuell tjänst med annan arbetstagar, om inte den studieledige arbetstagaren har för avsikt att återgå i tjänst inom föreskriven tid.

Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO) anser att studieledighetslagens tillämpningsområde är för vidsträckt. KFO efterlyser en starkare koppling mellan yrket, arbetsuppgifterna och studierna. KFO anser att företräde bör ges för grundläggande skolutbildning, främst upp till årskurs nio, för språkutbildning samt att lagen inriktas mot eller eventuellt begränsas till kompetensutveckling. KFO föreslår den konstruktionen i lagstiftningen att studieledighet skall bygga på en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och att ledigheten skall gälla viss utbildning som är till nytta i anställningen.

Företagarnas Riksorganisation (FR) anser att studieledighetslagens tillämpningsområde skall begränsas och att arbetsgivaren bör ha ett långtgående inflytande över vilka studier som skall få bedrivas. Rätten till ledighet bör enligt FR:s uppfattning begränsas till studier som är direkt relaterade till företagets verksamhet och behov. Rätten till ledighet skall således enligt FR enbart tillförsäkras den arbetstagar som vill förkovra sig i anställningen eller inom yrket. FR anser att det inte är acceptabelt att den anstälde får studieledighet för en utbildning som syftar till att arbetstagaren skall lämna företaget. Enligt FR:s mening bör ledighet för grundläggande skolutbildning och för facklig utbildning tillåtas i studieledighetslagen enbart om det gagnar företaget och dess produktion.

Landsorganisationen i Sverige (LO) framhåller att en ökning av personalutbildningen i och för sig kan komma att minska kravet på ledighet. Å andra sidan bör möjligheten till utbildning inte göras beroende av arbetsgivarens

ensambestämmanderätt i ett läge när återkommande utbildning är nödvändig för att arbetstagarna skall kunna hålla sig kvar på arbetsmarknaden. Den enskilde arbetstagaren måste ges rätt till egna initiativ om han vill förbättra sina kunskaper. Studieleidighetslagen bör vara den ventil som gör det möjligt för arbetstagarna att skaffa sig sådana kvalifikationer som arbetsgivaren i ett kortare perspektiv kanske inte är intresserad av.

Det finns vissa typer av studier som enligt LO:s uppfattning skulle kunna undantas från lagens tillämpningsområde, t.ex. korrespondensstudier i utlandet. Men om sådana studier inte förekommer i någon större omfattning är en lagändring inte värd de gränsdragningsproblem som den samtidigt kan skapa.

Fackliga studier förekommer mycket sällan med stöd av studieleidighetslagen. De flesta fackliga studier sker inom ramen för lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML).

Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) anser att kompetensutveckling behövs på alla nivåer i arbetslivet. Både bland hög- och lågutbildade. Någon konkurrens om ledighetsutrymmet uppkommer sällan, eftersom hög- och lågutbildade oftast inte arbetar på samma arbetsplatsenhet. Det finns därför inte något behov av inbördes turordning för ledighet.

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) har framfört bl.a. följande. Ökade kvalifikationskrav i arbetslivet kräver en generellt höjd kompetensnivå. Detta gäller inte bara dem som har den kortaste utbildningen, utan på alla nivåer. Bredd i kompetensen ger ökad flexibilitet och därmed ökade möjligheter till överlevnad och utveckling i verksamheterna.

Många utbildningsbehov kan inte tillgodoses enbart genom kompetensutveckling på arbetsgivarens initiativ eller genom kvällskurser. Utbildning är en medborgerlig rättighet. Delaktighet och aktivitet i medborgarrollen förutsätter att varje individ har möjlighet att hantera och kritiskt granska ökade informationsmängder. Snabb förändringstakt kräver öppenhet i tanke- och synsätt. Försämrade utvecklingsmöjligheter motverkar detta.

Det finns en generell tendens i hela Europa, inklusive i vårt eget land, att de arbeten som kan klaras av med låga kvalifikationer minskar sin andel av arbetsmarknaden, medan de arbeten som kräver höga kvalifikationer ökar relativt sett.

Om rätten till ledighet enligt studieledighetslagen görs arbetsplatsanknuten, finns det risk för att arbetstagarna endast får ta del av sådan utbildning som arbetsgivaren ensam bestämmer.

Det hävdas ibland att studieledighetslagen försvårar planeringen i företagen. Men framtidens konkurrenskraft kommer att kräva att kompetensutveckling planeras in på varje arbetsplats. För att driva vidare en verksamhet blir kompetensutveckling en förutsättning, och ett frivilligt sökande efter kunskap på eget ansvar en merit.

En försämring av studieledighetslagen i ett sådant läge är kortsynt och i direkt strid emot samhällets och arbetslivets behov. Basen för högskoleutbildning måste breddas kraftigt, och detta är bara möjligt med en ordentlig satsning på vuxenutbildning.

En laglig rätt till studieledighet för fackliga studier ger både medborgerlig styrka och därmed stärkt demokrati samtidigt som den ger ökad kompetens i arbetslivet.

TCO har utvecklat sin uppfattning om rätten till studieledighet i en särskild promemoria. Denna promemoria finns tillgänglig i utredningens arkiv.

Enligt SACO:s uppfattning vore det olyckligt om rätten till ledighet knöts till studiernas direkta nytta för arbetsplatsen, eftersom arbetsgivaren och arbetstagaren i vissa fall har olika uppfattningar om behovet av utbildning. Ämneskombinationer som i dag inte anses ha anknytning till anställningen kan i framtiden bedömas vara väsentliga för arbetet. Även om det ämne arbetstagaren önskar studera är helt främmande för verksamheten på arbetsplatsen ger utbildning i sig färdigheter som i ett längre perspektiv kommer arbetsgivaren till godo. Om begränsningar vad gäller typ av utbildningar införs i lagen och arbetsgivaren inte är villig att medverka till kompetensutveckling, kommer vissa grupper att sakna lagligt stöd till ledighet för utbildning. Studieledighet med avsikt att få kompetens för att söka sig bort från arbetsplatsen används bl.a. i samband med befarad övertalighet. Denna möjlighet bör inte inskränkas.

SACO kan dock tänka sig att diskutera införande av krav på visat studieresultat vid längre utbildningar.

5.2 Förfarandereglerna

Förläggningen av ledighet

SAF anser att ledighetslagstiftningens förfaranderegler bör förenklas och göras enhetliga. De är enligt SAF:s uppfattning i dagsläget svåra att överblicka och tillämpa.

SAF anser vidare att arbetsgivaren bör få ett större inflytande över förläggningen av olika ledigheter än vad som gäller i dag. Lagstiftningen bör konstrueras så att den ger uttryck för att en intresseavvägning skall göras och att utslagsgivande för den avvägningen skall vara kravet på att produktionen kan bedrivas på ett effektivt och rationellt sätt. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens i förläggningsfrågorna bör reglerna utformas så att arbetsgivaren bestämmer med hänvisning till de krav produktionen uppställer. Vid denna intresseavvägning skulle hänsyn kunna tas till ledighetens längd, antalet arbetstagare som begär ledighet samma period, ledighetens art, arbetsplatsens storlek, verksamhetens art m.m.

LO har inte några invändningar i och för sig mot att en avvägningsregel införs i lagen som gör rätten till ledighet beroende av de krav produktionen ställer. LO förbehåller sig dock rätten att ta slutlig ställning till ett sådant förslag när det föreligger.

KFO anser att ansökan om studieledighet skall avse hela ledigheten och att ansökan skall ske vid ett och samma tillfälle.

Kvalifikationstid

SAF anser att kvalifikationstiderna, dvs. den tid arbetstagaren har arbetat hos arbetsgivaren, för att få rätt till ledighet avsevärt bör förlängas.

SAV anser att kvalifikationstiden för ledighet enligt studieledighetslagen bör förlängas till åtminstone två år samt att sammanräkning av arbetad tid hos olika arbetstagare inom samma koncern inte skall ske vid beräkning av kvalifikationstiden.

Även FR anser att rätt till studieledighet inte bör tillkomma arbetstagare förrän efter ett par års anställningstid. FR anser även att övriga ledigheter som huvudregel inte bör beviljas förrän efter några års anställning.

SACO tror inte att det är vanligt att nyanställda begär lång studieledighet. Om det skulle visa sig att det föreligger sådana problem anser SACO att det är rimligt att förlänga kvalifikationstiden för rätt till ledighet med t.ex. sex månader.

Kommunerna anser att kvalifikationstiden enligt studieledighetslagen bör förlängas till minst ett år.

Varseltider och uppskovs rätt m.m.

SAF anser det vara viktigt att olika tidsfrister för anmälan om ledighet och ledighetens upphörande samordnas, avsevärt förlängs samt förenklas. SAF anser att en förlängning av tidsfristen för anmälan om ledighet och för anmälan om återgång i arbete är nödvändig för att arbetsgivaren skall kunna överblicka sitt behov av arbetskraft och kunna planera sin verksamhet på ett rimligt sätt. För att kunna få en lämplig vikarie är det nödvändigt att vikarien ges en möjlighet att planera sin tid. Även av detta skäl bör tillämpliga varseltider enligt SAF:s mening förlängas.

FR anser att det för varje typ av ledighet i lagen skall anges klara – i månader angivna – tidsfrister för anmälan om anspråk på ledighet.

Kommunerna framför samma uppfattning. De anser att det med hänsyn till arbetsgivarens planering bör finnas en tidsfrist – förslagsvis tre månader – inom vilken underrättelse om anspråk på studieledighet skall lämnas till denne.

Landstingsförbundet föreslår en varseltid om tre månader för föräldraledighet.

LO har inte något emot att förfarandereglerna enligt ledighetslagstiftningen förenklas och samordnas men menar att ändringarna inte får gå ut över väsentliga intressen.

SAV föredrar längre varseltider vid begäran av studieledighet, hellre än en möjlighet för arbetsgivaren att skjuta upp begärd studieledighet.

Ett återkommande krav från LO-förbunden är, enligt LO, att längden på den tid arbetsgivaren kan skjuta upp begärd studieledighet skall förkortas till tre månader.

SACO anser att studieledighetslagen kan innehålla endera regler om viss kortare uppskjutandetid eller regler om preliminär anmälan med motsvarande tid.

FR anser att den fackliga arbetstagarorganisationen inte bör ha förhandlingsrätt i frågan om uppskov av studieledighet.

Återgång i arbete

SAF anser att återgång i arbete vid studieledighet under kortare tid än tre månader inte bör accepteras. SAF anser att det inte skall vara möjligt att lägga upp en studieledighet så att arbetstagaren ges rätt att återgå till arbetet under ferier och långhelger. Vid återgång under ferier etc. är det osäkert om arbetsgivaren kan bereda arbetstagaren arbete. Följden blir att arbetsgivaren måste permittera och utge permitteringslön. Arbetsgivaren drabbas därmed av ökade kostnader på ett sätt som enligt SAF inte kan anses skäligt.

Kommunerna anser att det uppstår planeringsproblem när långtidslediga anhåller om att få tjänstgöra under exempelvis jullov, sportlov och under ferier i övrigt. Kommunerna anser därför att en begränsning bör införas i lagen så att arbetsgivaren kan förhindra återinträde vid kortare tidsperioder, framför allt när ferierna ingår i utbildningstiden. Återgångsfristen bör enligt kommunerna vara sex månader. Kommunerna anser även att villkoren beträffande anställningsförmåner och arbetsvillkor vid återgång i arbete bör ändras och förtydligas. Arbetsgivaren bör enligt kommunernas uppfattning kunna ge arbetstagaren nya arbetsuppgifter vid återinträde i tjänst, om förhållandena motiverar det.

SAV samt Kommun- och Landstingsförbunden anser att det behövs längre varseltid i de fall arbetstagaren avbryter sin ledighet i förtid.

Vid kortare tids studieledighet bör det, enligt SAV:s mening, inte finnas någon rätt att återgå i arbete före den beviljade ledighetsperiodens slut.

KFO anser att återgångstiden bör vara kopplad till längden för frånvaron. Enligt KFO bör varseltiden vid återgång förlängas, förslagsvis till två månader.

FR anser att de flesta tidsfrister för återgång i arbete enligt nuvarande lagstiftning är alltför korta.

SACO anser att den nuvarande regeln i studieledighetslagen om två veckors frist för återgång i arbete är för kort. Tidsfrister för återgång i arbete skulle kunna kopplas till längden på utbildningen.

Föräldraledighet

Kommunförbundet anser att kvalifikationstiden för ledighet enligt föräldraledighetslagen bör förlängas till ett år.

SAV anser att bestämmelsen om deltidstjänstgöring visst antal perioder enligt föräldraledighetslagen bör avskaffas och att föräldraledigheten bör tas ut i ett sammanhang. Kommun- och Landstingsförbunden anser att antalet perioder bör begränsas till två. Enligt SACO är det positivt att rätten till deltidsledighet utökats till tre perioder. Kommunerna efterlyser en förtydligande definition av begreppet period.

SACO vill i stort sett behålla nuvarande förläggningsregler enligt föräldraledighetslagen, som ger föräldrarna möjlighet att planera föräldraledigheten sinsemellan. SAV anser det besvärande att det i föräldraledighetslagen anges när deltidsledigheter skall förläggas.

Kommunerna anser att en begränsning bör införas vad avser arbetstagarens möjligheter att byta från ledighet med föräldrapenning till ledighet för tillfällig vård av barn. Kommunerna anser vidare att antalet ersättningsdagar vid tillfällig vård av barn bör ses över, eftersom det upplevs som att omfattningen överstiger behovet.

SAF anser att ledighetslagarnas omplaceringsregler har blivit alltför stränga. SAV efterlyser större möjligheter att omplacera den som har varit föräldraledig under lång tid. Landstingsförbundet anser att det överhuvud taget bör finnas större möjlighet att vid återgång i arbete omplacera en arbetstagarare. FR anser att det vore önskvärt med klara kriterier för omplacering efter

återgång från ledighet. Med hänsyn till gränsdragningsproblem anser dock FR att det kan vara bättre att begränsa möjligheterna till ledighet kraftigt och förlänga varseltiderna för återgång i arbete efter ledighet. TCO anser att omplaceringsregeln enligt föräldraledighetslagen bör göras snävare än vad som för närvarande gäller, eftersom det ofta sker felaktiga omplaceringar.

Enligt SAV:s uppfattning bör fördelningen av ledighet mellan föräldrarna vara jämnare.

5.3 Missbruk av ledighetsreglerna

Enligt SAF förekommer visst missbruk av ledighetsreglerna men det är inte av någon stor omfattning. Det missbruk som enligt SAF förekommer är att studieledighet används för andra ändamål än för studier eller för studier som ledigheten inte varit avsedd för. Som exempel på det förra nämner SAF tjänstledighet under längre utlandsvistelser.

Enligt SAF kan det även betraktas som missbruk att "periodisera" studieledigheten genom återgång i arbete under helger och ferier. Missbruk av ledighetsreglerna från arbetsgivarhåll förekommer inte enligt SAF.

SAF tillägger följande. Genom den kravlöshet som studieledighetslagen ger uttryck för döljs lätt ett missbruk. Genom att i princip inga krav ställs på utbildningens art, inget krav på studieresultat, inget krav på att studierna fullgörs inom viss tid etc. inbjuder studieledighetslagen till att den används som täckmantel för annat än studier. Det händer t.ex. att arbetstagare begär tjänstledighet för en längre period utan att det finns någon laglig rätt till ledigheten. Om arbetstagaren då får avslag på sin begäran händer det att han återkommer med en ansökan om ledighet enligt studieledighetslagen.

Enligt vad SAV inhämtat är det myndigheternas uppfattning att "överutnyttjande" av reglerna förekommer men att direkt missbruk av ledighetsreglerna inte är särskilt omfattande. Enligt SAV händer det att arbetstagare söker studieledighet för att möjliggöra en utlandsvistelse eller för att prova en annan anställning. Ett annat exempel på missbruk är enligt SAV att en arbetstagare, som är missnöjd med förläggningen av sin semester, begär föräldraledighet under den tid han eller hon ville ha semester. SAV menar att

eventuellt missbruk skulle kunna stävjas med uttryckliga regler om skadeståndsskyldighet för arbetstagare, varvid gränsen för åläggande av skadeståndsskyldighet inte får sättas för högt.

Enligt Kommunförbundet kan det hända att missbruk förekommer i fråga om studieledighetslagen och föräldraledighetslagen. På skolområdet utnyttjas reglerna enligt Kommunförbundet maximalt. Ett exempel är att när en anställd har nekats ledighet enligt FML begär denne i stället ledighet enligt studieledighetslagen. Enligt Kommun- och Landstingsförbunden kan en förälder, genom att begära studieledigt några timmar per vecka för språkstudier, erhålla föräldraledighet även efter det att barnet fyllt åtta år. På skolområdet förekommer det att studieledig skolpersonal avbryter studierna och återgår i tjänst under lov och andra ledigheter. Därigenom får de lön under denna tid utan att behöva tjänstgöra aktivt.

Enligt KFO förekommer inte faktiskt missbruk av ledighetsreglerna i den meningen att någon bryter mot lagens regler. Däremot utnyttjas reglerna enligt KFO på ett sätt som inte står i samklang med lagstiftarens intentioner. KFO känner inte till något fall av missbruk från arbetsgivarhåll.

FR anser sig inte ha någon grund för att påstå att missbruk av ledighetsreglerna förekommer. Däremot talas det enligt FR inom flera småföretagarbranscher om överutnyttjande från arbetstagarnas sida av ledighetsreglerna. De exempel som därvid oftast nämns är ledighet för fackligt arbete. Enligt FR:s uppfattning bör det finnas regler som kraftigt begränsar rätten till ledighet för fackligt arbete och fackliga studier. Därutöver bör det enligt FR finnas regler i syfte att begränsa antalet anställda som samtidigt i ett företag kan erhålla rätt till ledighet för fackligt arbete och för fackliga studier. FR känner till fall där föräldraledighet begärts när semester nekats.

Vid tillämpningen av föräldraledighetslagen förekommer vidare enligt FR ett överutnyttjande genom att arbetstagarna "kryssar fram" mellan reglerna för att kunna utnyttja rätten till ledighet så länge som möjligt. Som exempel på överutnyttjande av studieledighetslagens regler nämner FR det fallet att en anställd, för att kunna följa med maken som fått tjänst i annan del av landet, läser en kurs t.ex. i portugisiska och därmed erhåller tjänstledighet.

LO har svårt att anse att "periodisering", dvs. studieledigas återgång i arbete vid ferier eller liknande, skulle vara att betrakta som missbruk inte

minst med hänsyn till att t.ex. vuxenstudiestöd utgår terminsvis. LO känner inte till något fall av missbruk av reglerna från *arbetsgivarnas* sida.

TCO ifrågasätter om missbruk av ledighetsreglerna verkligen förekommer och emotser att omfattningen av missbruket utreds om förändringar i lagstiftningen övervägs med hänsyn till detta. Ett missbruk från arbetsgivarnas sida, som TCO kunnat konstatera, är när en arbetstagare önskar förkortning av arbetstiden enligt föräldraledighetslagen. Vissa arbetsgivare förmår då den anställde att medverka till en omskrivning av anställningsavtalet så att heltidstjänsten omvandlas till en deltidstjänst. Det har vidare enligt TCO visat sig att den som har haft en lång ledighet eller flera på varandra följande ledigheter förlorat sin plats i turordningen vid arbetsbristuppsägningar. Enligt TCO är anställningsskyddet i många fall otillräckligt för dem som utnyttjat sin rätt till ledighet.

SACO har inte någon erfarenhet av missbruk av ledighetsreglerna. Förhållandet att återgå i tjänst under sommarferierna kan enligt SACO:s mening knappast anses som missbruk av reglerna. Eftersom studier vanligen inte bedrivs under sommaren och studiestöd inte utgår under den tiden, ligger det i systemets natur att arbetstagaren vill återgå i tjänst under sommarloven. Enligt SACO:s erfarenhet träffas dock oftast överenskommelser mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om detta. Det finns enligt SACO ofta ett intresse hos arbetsgivaren att den studieledige återkommer i tjänst under sommaren för att ersätta semesterlediga. SACO känner inte till någon form av missbruk från arbetsgivarnas sida.

Kommunerna uppger att visst missbruk förekommer när arbetstagare inte får sin planerade semester beviljad, utan i förekommande fall i stället begär föräldraledigt.

5.4 Ledighetslagstiftningens tillämpning vid de mindre arbetsplatserna

Enligt SAF medför ledighetslagarna särskilt stora problem för de mindre företagen. De har svårt att göra omflyttningar och andra omdisponeringar av arbetsstyrkan för att motverka de störningar som uppkommer när någon av

de anställda begär ledighet. Varje anställd i ett litet företag är en nyckelperson som ofta är mycket svår att ersätta. Ett litet företag kan därför drabbas orimligt hårt om någon av de anställda tar ledigt t.ex. på grund av studier. Om en arbetstagare på ett företag med fem anställda är ledig innebär det 20 procent av arbetsstyrkan. Detta kan motsvara hundratals anställda på ett stort företag. Är två arbetstagare lediga motsvarar det 40 procent av arbetsstyrkan. Det säger sig självt att det i ett sådant fall kan uppstå förödande konsekvenser för verksamheten.

Liknande problem kan uppstå även i större företag där man arbetar i särskilda arbetslag och där varje arbetstagare har en kompetens och en ställning som är svår att ersätta.

SAF anser att särregler för små företag inte är någon bra lösning. Enligt SAF:s uppfattning är det bättre att lagarna inte alls gäller för företag av viss storlek – dvs. enligt den modell som finns i lagen (1987:1245) om styrelse-representation för de privatanställda. Ett alternativ enligt SAF är att i lagarna ha en särskild regel om att produktionens villkor skall beaktas och att i förarbetena till den regeln utveckla att man skall ta hänsyn till företagets storlek.

SAV poängterar att de problem som förekommer hos små arbetsgivare även förekommer vid mindre enheter hos större arbetsgivare. SAV påpekar vidare att stora problem kan föreligga på grund av en arbetsplats geografiska läge. En arbetsgivare som måste rekrytera ersättare för studielediga från annan ort kan få kraftigt ökade kostnader i form av reseersättningar och traktamenten.

KFO anser att en liten verksamhet kan få stora problem om en nyckelperson är ledig. KFO föreslår att en regel införs av innebörd att när de anställda understiger ett visst antal, skall ledighet för studier bygga på överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. För att företag med olika strukturer skall kunna jämföras menar KFO att begreppet "arbetsenhet" bör vara styrande. Enligt KFO:s uppfattning bör således inte skillnad göras för företag som bedrivs under en juridisk person med flera små enheter jämfört med enheter som formellt är självständiga juridiska personer.

Även FR framhåller som ett problem att vid mindre företag ersätta anställda, särskilt nyckelpersoner, med vikarier. Problemen gäller enligt FR

såväl ledighetens omfattning som tidsfrister för anmälan om anspråk på ledighet, förläggning av ledighet och rätt att återgå i arbete vid avbrott. FR anser att deltidsledighet är särskilt svår att hantera i mindre företag då sådan ledighet är svår att inpassa i ett arbetsschema, särskilt om det är fråga om lagarbete eller ambulerande verksamhet.

Enligt LO avstår anställda vid små företag ofta frivilligt från att utnyttja sina rättigheter enligt ledighetslagstiftningen. LO anser inte att det bör göras någon åtskillnad mellan små och stora företag när det gäller dessa rättigheter.

TCO anser inte att ledighetslagarna har inneburit några större problem på de små arbetsplatserna. Enligt TCO tar de anställda i småföretagen i mycket stor utsträckning hänsyn till företagets behov och i många fall avstår de även från sina rättigheter för att inte störa relationerna eller driften. TCO menar att det är de anställda vid småföretagen, som framför allt skulle behöva skydd mot trakasserier när de utnyttjar sina lagliga rättigheter.

SACO ifrågasätter om de problem som kan finnas med nuvarande ledighetslagstiftning verkligen enbart är ett småföretagarproblem. För att eliminera misstanken om mytbildning i denna fråga efterlyser SACO fakta som underbygger påståendet att problem verkligen föreligger för de mindre företagen. Om så skulle visa sig vara fallet undrar SACO om arbetsgivarna verkligen utnyttjar möjligheten – såvitt gäller studieledighetslagen – att skjuta upp begärd ledighet.

5.5 Semesterlönegrundande frånvaro

Enligt SAF är den frånvaro som är semesterlönegrundande alltför omfattande. Den bör därför enligt SAF begränsas avsevärt. De nya typer av frånvaro som har tillkommit under åren har medfört betydande kostnader speciellt för småföretagare. Reglerna bör dessutom renodlas och förenklas.

SAF framhåller att ett företag kan drabbas av betydande kostnader för den semesterlönegrundande frånvaron. Inte minst för små företag kan denna kostnad bli ekonomiskt betungande. Nämnas kan att inom ett av SAF:s förbund, maskinentreprenörernas, har man tvingats införa en särskild

för att ekonomiskt bistå de mindre företagen vid längre arbetsskador och sjukdomsperioder såvitt gäller semesterlön för frånvaron.

Det är vidare enligt SAF ett problem vid tillämpningen av 17 § första stycket 4 semesterlagen att veta om det bidrag som någon fått är ett sådant som avses i lagen. Särregeln om facklig utbildning i samma punkt bör slopas. Studieleidighet bör över huvud taget inte vara semesterlönegrundande. Det bör vara tillräckligt att utbildning enligt FML är semesterlönegrundande. Regeln om semesterlönegrundande ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi) bör också kunna avskaffas.

Tvåårsregeln i 17 § andra stycket bör enligt SAF inte endast gälla sjukdom. Samma begränsning bör finnas för studieleidighet. En påbörjad tvåårsfrist bör avbrytas först om arbetstagaren har arbetat mer än 14 dagar i följd.

Det är oskäligt menar SAF att en arbetsskada som har uppstått hos en arbetsgivare skall kunna medföra semesterlön vid anställning hos en annan arbetsgivare. Endast under förutsättning att det alltså existerar ett anställningsförhållande skall det kunna bli fråga om semesterlönegrundande frånvaro i förhållande till den arbetsgivare där arbetsskadan uppstått. En fråga som vållar problem är de retroaktiva arbetsskadebesluten, vilka kan avse flera år tillbaka i tiden. I sådana fall bör semesterlön inte betalas ut.

SAF anser vidare – med hänsyn till samordningen av sjukförsäkringen och arbetsskadeförsäkringen – att arbetsskada bör avskaffas som särskild grund för semesterlön. Enligt SAF:s uppfattning är risken uppenbar att problemet med utredning av arbetsskador förs över till tillämpningen av semesterlagen. Det kan bli fråga om tusentals rättstvister årligen på semesterområdet. Arbetsdomstolen skulle utsättas för en belastning som inte går att bemästra. SAF anser det således orimligt att behålla uppdelningen i "vanlig" sjukdom och arbetsskada i 17 § semesterlagen.

SAV anser att det inte är tillfredsställande att en ledighet skall grunda rätt till ny ledighet samt att arbetsgivaren skall bekosta semester som grundar sig på en ledighet som denne inte har haft något intresse av. SAV menar vidare att det innebär ett administrativt merarbete när semesterlönegrundande frånvaro kopplas till olika typer av ersättning, som den ledige kan uppbära för sina studier eller under sin föräldraledighet. Detta innebär nämligen enligt SAV att arbetsgivaren måste hålla reda på enligt vilken studiestödsform som

arbetstagaren studerar eller under vilka dagar den föräldraledige tar ut föräldrapenning.

Landstingsförbundet anser att 17 § semesterlagen bör harmonieras med annan lagstiftning för att undvika överkompensation. Förbundet vänder sig emot det förhållandet att det är tillräckligt att en anställd som är långtids-sjukskriven återgår i arbete en dag för att få tillgodoräkna sig ytterligare två intjänandeår. Förbundet menar vidare att det mot bakgrund av de ändringar som skett i LAF torde vara förenat med stora administrativa problem att bibehålla nuvarande uppdelning i semesterlagen mellan sjukdom och arbets-skada.

Enligt Kommunförbundet är 17 § semesterlagen svårtillämpad och enhetligare regler bör eftersträvas. Förbundet anser att arbetsskada bör tas bort som särskild grund för semesterlön vid sidan av sjukdom. Skälet härför är de svårigheter som föranleds av de administrativa problem som uppkommer vid retroaktiva beslut om arbetsskada. Det finns inte heller enligt förbundets mening skäl att betala dubbla ersättningar i form av sjukpenning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) i förhållande till semesterlön enligt semesterlagen.

KFO ifrågasätter att det överhuvud taget skall finnas ledighet som är semesterlönegrundande. KFO delar SAF:s farhågor att utredningar av arbetsskador kan komma att överföras till semestertvister. KFO anser att problemet enklast torde lösas genom att inte göra åtskillnad mellan arbetsskada och annan sjukdom i semesterlagen.

FR anser att studier, inklusive eventuell semester under studierna, i sin helhet bör bekostas av arbetstagaren eller genom det stöd som arbetstagaren åtnjuter för att bedriva studierna. Enligt FR:s mening bör regeln om semesterlönegrundande frånvaro ändras på så sätt att enbart arbetad tid skall grunda rätt till semesterlön av arbetsgivaren. FR vill således avskaffa 17 § semesterlagen. FR anser att en sjukledig arbetstagares semester skall bekostas av det allmänna genom försäkringssystemet. Företagare har framfört till FR att det är svårt att planera verksamheten eftersom reglerna om semesterlönegrundande frånvaro och rehabilitering inte stämmer överens med varandra i praktiken. Det tar bl.a. alldeles för lång tid att utföra rehabiliteringsutred-

ningar och arbetsgivaren svävar under denna tid i ovisshet om arbetstagarens status: arbetsskadad, förtidspensionerad eller långtidssjukskriven.

LO:s allmänna syn på semesterlönegrundande frånvaro är att betald semesterledighet, särskilt under sommartid, är en omistlig del av välfärden. Dess värde för t.ex. en familj kan enligt LO inte ersättas av ledighet för de i ledighetslagarna reglerade ändamålen under annan tid under året. LO anser att all sjukledighet och militärtjänstgöring bör vara semesterlönegrundande, även om dessa önskemål för tillfället inte aktualiseras i rådande ekonomiska läge.

Den ojämna fördelning av kostnader mellan arbetsgivare och enskilda olika år som följer av att den betalda semestern inte är helt proportionell till faktiskt arbetad tid bör, enligt LO:s uppfattning, kunna utjämnas genom att små företag erbjuds en försäkringslösning. I andra hand, menar LO, kan man överväga om den som står för lönekompensationen under ledigheten också borde stå för semesterersättningen.

LO kan inte godta att någon rätt till ekonomisk kompensation för inkomstbortfall till följd av arbetsskada dras in. De administrativa problem som anförts som skäl för att begränsa rätten till semesterlönegrundande frånvaro vid arbetsskada är enligt LO:s uppfattning betydligt överdrivna. Vid olycksfall och annan skadlig inverkan från arbetet som medför allvarlig personskada skall arbetsgivaren alltid göra anmälan till yrkesinspektionen. Detta torde enligt LO fånga upp en stor del av den sjukfrånvaro som överstiger 180 dagar och är att betrakta som arbetsskada. Även andra olycksfall och sådan skadlig inverkan från arbetet som är väl känd på arbetsplatsen torde utan tvistighet kunna identifieras som arbetsskada.

LO framhåller vidare att redan en kortare frånvaro regelmässigt skall leda till kontakt mellan försäkringskassa och arbetsgivare i syfte att utreda om och när den sjuke kan återgå till arbetet och vilka rehabiliteringsåtgärder som kan komma i fråga. I den kontakten kommer enligt LO arbetsmiljön som eventuell orsak till sjukdomen att bedömas.

Trygghetsförsäkringen vid arbetsskada (TFA) ger rätt till ersättning för sveda och värk i vissa fall fr.o.m. trettionde frånvarodagen och i övriga fall från den nittionde dagen efter den dag skadan visade sig. Arbetsskadefallen blir således föremål för utredning och bedömning i god tid före 180 dagar.

SAF och LO förhandlar om ändringar och kompletteringar av TFA som kan innebära att utredning om anmälda fall av arbetsskada kommer att göras vid en ännu tidigare tidpunkt.

LO framhåller att endast de fall där den anställde inte omfattas av kollektivavtal om anslutning till TFA-försäkringen teoretiskt sett kan förbli outredda ännu efter 180 dagar.

LO anser att SAF:s förutskickande av en stor mängd tvister om inte ändring görs saknar grund.

TCO anser att de nu gällande reglerna om semesterlönegrundande frånvaro inte bör ändras. TCO menar att utformningen av 17 § semesterlagen vad avser den semesterlönegrundande frånvaron från arbetet på grund av arbetsskada hör samman med den framtida finansieringen av arbetsskadeförsäkringen och de frågor som har samband med denna. Frågan hör enligt TCO:s mening inte till ifrågavarande utredningsuppdrag utan bör överlämnas till den pågående Beredningen för en ny ordning för sjuk- och arbetsskadeförsäkringarna.

SACO anser att föräldraledigheten bör vara semesterlönegrundande i större omfattning än vad som nu är fallet. Enligt SACO:s uppfattning har semesterlagen inte följt med utvecklingen av föräldrapenningen för vård av barn, vilket även är en jämställdhetsfråga. SACO anser vidare att all semesterlönegrundande frånvaro bör behandlas lika och att reglerna bör vara enkla att administrera.

Kommunerna anser att 17 § semesterlagen är svårtillämpad och efterlyser enhetligare regler. Kommunerna menar att antalet frånvarodagar som grundar semesterlön bör begränsas. Kommunerna har däremot inte några direkta invändningar mot att ledigheten är semesterlönegrundande under den tid arbetsgivaren betalar ut ersättning.

Kommunerna anser det inte rimligt att en arbetstagare som återgår i arbete för att antingen pröva möjligheterna till detta eller som tvingas därtill av försäkringskassan och – då det visar sig inom några dagar eller veckor att arbetstagaren inte kan arbeta – skall vara berättigad till semesterlöneförmåner. Kommunerna anser att det vore befogat att införa en tidsfrist inom vilken den fortsatta sjukskrivningen inte skall vara semesterlönegrundande.

Kommunerna anser att regeln om semesterlönegrundande frånvaro avseende studier är stötande genom att den som får visst studiestöd även får semesterlön. Dessutom anser kommunerna att det är omotiverat att lägga just denna kostnad på arbetsgivaren, om inte denne själv varit med och planerat ledigheten i samråd med berörd arbetstagare.

5.6 Övrigt

SAF har inte någon erfarenhet av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. (sia-ledighetslagen) och anser att den kan upphävas. FR känner inte till om sia-ledighetslagen tillämpas. Enligt kommunerna utnyttjas sia-ledighetslagen inte alls eller i mycket liten omfattning. Kommunerna menar att lagstiftningen borde kunna upphöra eller ingå i annat regelsystem.

Lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård (närståendevårdslagen) har enligt SAF inte vållat några problem. Kommunerna anger att lagen används i liten utsträckning och vid dess tillämpning uppkommer inte några svårigheter.

Varken Kommun- eller Landstingsförbundet har fått några propåer om att lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi-ledighetslagen) skulle utgöra något problem. Kommunerna uppger att lagen utnyttjas i mycket liten omfattning eftersom flertalet invandrare redan före anställningens början inhämtat kunskaper i svenska språket. Kommunerna anser att arbetstagaren i ett sådant fall skall ha rätt till studieledighet på samma villkor som gäller för andra studier och att tiden för ledighet inte skall räknas som arbetad tid.

Landstingsförbundet anser det otillfredsställande med hänsyn till kravet på lagarnas begriplighet att det förekommer olika begrepp i olika lagar. KFO anser att språk-, begriplighets- och förenklingsfrågorna är viktiga. Kommunerna efterlyser en mer enhetlig och förenklad uppbyggnad av ledighetslagstiftningen, framför allt av studieledighets- och föräldraledighetslagarna.

Annan ledighetslagstiftning, t.ex. för värnplikt och politiska uppdrag, inrymmer enligt KFO inte några problem.

FR anser att lagstiftaren bör formulera reglerna utförligt i lag och skriva så litet som möjligt i motiven samt undvika regler som förutsätter bedömningar av typen "särskilda skäl".

6 Ledighetslagarna i praktisk tillämpning – undersökningar och diskussion om effekter

Följande kapitel inleds med redovisningar av tre undersökningar som beskriver hur ledighetslagarna tillämpas i praktiken. Därefter följer ett avsnitt om småföretagens situation, varefter en diskussion följer om företags- respektive samhällsekonomiska effekter av ledighetslagarna.

6.1 Omfattningen av ledighetslagarnas tillämpning

I detta avsnitt beskrivs i vilken omfattning ledighetslagarna tillämpas. Syftet är att ge en överblick över utvecklingen sedan år 1981, då det senaste utrednings- och kartläggningsarbetet i fråga om ledighetslagarna utfördes. Vi vill också visa vad som kännetecknar tillämpningen av ledighetslagarna i dagsläget. Ledighetslagarnas tillämpning under andra kvartalet 1993 beskrivs därför mer utförligt.

6.1.1 Sammanfattning

Med undantag av 1980-talets första år, kännetecknades 1970- och 1980-talen av en ökning i både arbetskraftsutbudet och sysselsättningen.

Under samma period har andelen frånvarande av den sysselsatta befolkningen i stort sett följt samma mönster som arbetskraftsutbudet och sysselsättningen. Sedan år 1990 har dock arbetskraftsutbudet och sysselsättningen minskat, och frånvaron har sjunkit sedan år 1989.

Den enda frånvaroanledningen som ökat sedan år 1981 är föräldraledigheten. Omfattningen av föräldraledighet ökade kraftigt under 1980-talet. Under åren 1981 – 1993 ökade föräldraledigheten från 1,9 till 3,3 procent av arbetstidsvolymen. En utbyggnad av föräldraförsäkringen torde vara en del av förklaringen till föräldraledighetens ökning. Under år 1993 har emellertid

föräldraledigheten sjunkit och i genomsnitt var då ca 145 000 personer föräldralediga. Sedan år 1987 har männens andel av det totala antalet föräldralediga personer ökat från 16 till 22 procent.

Med avseende på studieledigheten kännetecknades 1980-talet av en sjunkande trend. Studieledigheten minskade, mätt dels i antal personer, dels som andel av sysselsättningen, dels som andel av arbetstidsvolymen. Sedan år 1981 har studieledigheten halverats till 0,7 procent av arbetstidsvolymen. Under år 1993 var ca 30 000 personer studielediga på heltid.

Majoriteten av de studielediga bedriver studier på högre nivå. Det vanligaste syftet med studierna är att få bättre möjligheter på arbetsmarknaden. Vidare framgår att fler kvinnor än män är studielediga och en större andel kvinnor studerar i syfte att få bättre möjligheter inom företaget.

Omfattningen av ledighet för svenskundervisning för invandrare har visat sig vara mycket låg. Vad beträffar lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. (sia-ledighetslagen), har vi inte påträffat något fall där den tillämpas.

Nästan en miljon personer, eller 24 procent av samtliga sysselsatta, var deltidsarbetande under andra kvartalet 1993. Antalet föräldralediga personer som arbetade deltid uppgick till 156 000. Antalet personer som arbetade deltid på grund av studier var 64 000 (samma siffra som år 1981).

Det är emellertid osäkert hur många deltidsarbetande som är lediga med stöd av ledighetslagstiftningen och när som helst kan återgå till att arbeta heltid. Om den partiella studieledigheten (deltidsarbetande som har rätt att återgå till heltidsarbete) skulle visa sig ligga kvar på samma nivå i nuläget som år 1981, omfattar den endast ca 500 personer.

6.1.2 Metod, urval m.m.

Vi har undersökt ledighetslagarnas tillämpning genom att studera omfattningen av deltidsarbete och frånvaro från arbete på grund av tjänstledighet. Särskild vikt har lagts vid studie- och föräldraledighet.

Den statistik som ligger till grund för detta kapitel består i första hand av Statistiska Centralbyråns (SCB:s) Arbetskraftsundersökningar (AKU). Vi har

studerat AKU från tidigare år för att belysa de övergripande förändringarna i tillämpningen av ledighetslagarna. För att vi skulle kunna beskriva den nuvarande omfattningen av ledighetslagarnas tillämpning mer detaljerat, än vad som är möjligt med ordinarie AKU, gav vi SCB i uppdrag att komplettera ordinarie AKU med tilläggsfrågor under andra kvartalet 1993. Det övriga underlaget består av statistik och utredningar från Arbetsmarknadsdepartementet, Riksförsäkringsverket (RFV), Riksrevisionsverket (RRV) och SCB samt en enkätundersökning utförd av Sören Wibe (se avsnitt 6.2.1 för en beskrivning av enkätundersökningen).

SCB genomför AKU löpande i syfte att belysa aktuella sysselsättningsförhållanden på den svenska arbetsmarknaden. Undersökningspopulationen, dvs. den mängd personer som undersöks, består av personer mellan 16 och 64 år som är folkbokförda i Sverige.

AKU genomförs med hjälp av standardiserade datorstödda intervjuer per telefon. I urvalet ingår ca 18 000 personer per månad. Intervjufrågorna avser sysselsättningssituationen under en viss vecka före intervjutillfället. Sedan informationen samlats in och bearbetats sammanställs varje månad statistik över sysselsättning och frånvaro.

I vår tilläggsundersökning fick en del av de intervjuade i AKU besvara ytterligare frågor, som mer utförligt berörde omfattningen av och grunderna för ledigheten. De personer som undersöktes var dels de som varit frånvarande hela eller en del av veckan på grund av tjänstledighet, dels anställda som uppgett att de arbetar deltid.

Tilläggsundersökningens urval utgjorde ungefär 75 procent av AKU:s ordinarie urval. I övrigt följde tilläggsundersökningen SCB:s rutiner för genomförandet av AKU.

AKU:s statistik över frånvaro från arbete avser den tid då de anställda skulle ha arbetat, men där de av olika skäl varit frånvarande från sitt arbete. I frånvaron inkluderas semester, sjukdom, tjänstledighet, helger, kompensationsledighet m.m. I AKU definieras personer som har förkortad arbetstid och arbetar deltid inte som frånvarande, såvida de inte är frånvarande från sitt deltidsarbete. Arbetslösa räknas inte heller som frånvarande.

6.1.3 Några utvecklingstendenser på den svenska arbetsmarknaden

Arbetskraften och sysselsättningen

1980-talet kännetecknades av en ökning av antalet personer i arbetskraften (de som söker eller har arbete). Mellan åren 1980 och 1990 ökade arbetskraftsutbudet från 4 248 000 till 4 577 000 (SCB, AKU). Under 1980-talets sista år var tillväxten särskilt stark och tillskottet till arbetsmarknaden uppgick till 50 000 personer per år i genomsnitt. År 1990 stagnerade emellertid arbetskraftsutbudet och sedan dess har det sjunkit snabbt till en nivå omkring 4 300 000. Enligt Arbetsmarknadsstyrelsens (AMS) prognos kommer arbetskraften att fortsätta att minska under år 1994. Även Konjunkturinstitutet förutser en negativ arbetskraftsutveckling en bit in på år 1994. Därefter förutses en svag ökning av arbetskraftsutbudet.

Ett viktigt inslag i utvecklingen under 1970- och 1980-talen var det kraftigt stigande arbetskraftsutbudet bland kvinnor. Kvinnornas andel av arbetskraften ökade och år 1993 uppgick den till 48 procent.

Antalet sysselsatta (personer i arbete och personer som är frånvarande från en anställning) ökade kraftigt under 1970- och 1980-talen, med undantag för 1980-talets första år. Efter lågkonjunkturen i början på 1980-talet steg sysselsättningen snabbt, i synnerhet under åren 1987 – 1989. Under åren 1990 – 1993 minskade antalet sysselsatta emellertid med en halv miljon till en nivå strax under fyra miljoner (SCB, Arbetskraftsbarometer 1993).

Deltidsarbetet

Efter en successiv uppgång sedan mitten av 1970-talet, minskade antalet deltid arbetande efter år 1983, då det uppgick till drygt en miljon personer. Under senare hälften av 1980-talet minskade dock antalet deltid arbetande. Sedan år 1990 har antalet deltid arbetande minskat ytterligare och år 1993 uppgick de till 987 000. Drygt 80 procent av antalet deltid arbetande var kvinnor.

Frånvaron

Enligt AKU ökade andelen frånvarande av den sysselsatta befolkningen från 12,6 till 17,8 procent under perioden 1970 – 1980. Efter en tillfällig minskning under de första åren på 1980-talet fortsatte frånvaron sedan att öka kraftigt fram till år 1989. Därefter sjönk frånvaron igen och dess andel av sysselsättningen var ungefär lika stor år 1990 som den var år 1980, dvs. ca 17 procent.

En jämförelse mellan två tilläggsundersökningar till AKU från åren 1981 och 1993 visar att andelen frånvarande under hela veckan sjunkit från 7,7 till 6,8 procent av arbetstidsvolymen (den arbetstidsvolym som skulle ha uppnåtts om ingen frånvaro förekom, vilket även kan betecknas som ett arbetstidsbortfall på grund av frånvaro). Den totala frånvaron minskade från 9,2 till 8,2 procent av arbetstidsvolymen.

Frånvaron kan eventuellt ha minskat något mer än vad uppgifterna i tabell 6:1 visar. Orsaken till detta är att grupper som generellt sett har högre frånvaro än genomsnittet, egna företagare och personer i åldersgruppen 65 – 75 år, inte ingår i 1993 års undersökning.

Tabell 6:1 Frånvaron under andra kvartalet 1981 och 1993

	PROCENT AV ARBETSTIDSVOLYMEN					
	1981			1993		
FRÅNVARO- ORSAKER:	Lång	Kort	Total	Lång	Kort	Total
Sjukdom	3,6	0,8	4,4	3,1	0,9	3,9
Värnplikt	0,6	-	0,6	0,1	-	0,1
Föräldraledighet						
betald vid födseln	1,4	-	1,4	2,5	0,2	2,7
annan betald	0,2	0,1	0,3	0,3	0,2	0,5
obetald	0,2	-	0,2	0,1	0,1	0,1
Studier	1,3	0,1	1,4	0,6	0,1	0,7
Annan tjänstledighet	0,4	0,4	0,8	0,1	0,1	0,2
Totalt, exkl. semester	7,7	1,5	9,2	6,8	1,6	8,2

Anm. Kort frånvaro är frånvaro som varar endast under del av mätveckan. Lång frånvaro är frånvaro under hela mätveckan. På grund av avrundningar stämmer inte alltid summan av delarna med totalsumman.

Källa: SCB:s tilläggsundersökning andra kvartalet 1993.

Av de särredovisade frånvarorsakerna är sjukdom den mest dominerande. Den har sjunkit från 4,4 till 3,9 procent av arbetstidsvolymen. Även studieledigheten har minskat och halverats till 0,7 procent av arbetstidsvolymen. Vad gäller studieledighet bör noteras att uppgifterna i tilläggsundersökningen anger frånvaro såväl med som utan stöd av ledighetslagstiftningen. Det går därför inte att utläsa av materialet hur många personer som t.ex. tar tjänstle-

dig med stöd av lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen).

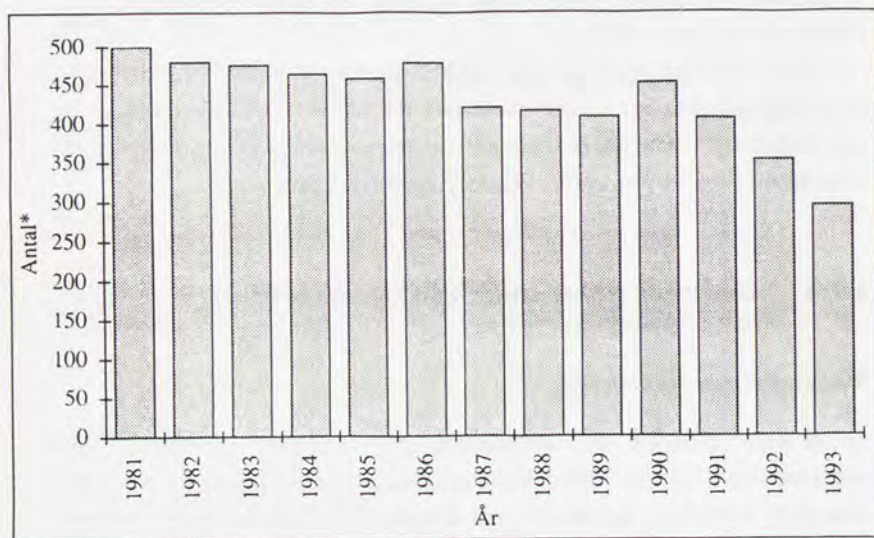
Den totala föräldraledigheten har ökat från 1,9 till 3,3 procent av arbetstidsvolymen. Ökningen torde i huvudsak kunna förklaras av utbyggnaden av föräldraförsäkringen år 1989.

I tilläggsundersökningen år 1981 exkluderades semesterfrånvaron eftersom kvartalsuppgifterna inte var representativa för hela året. Om semesterfrånvaron inkluderas i den totala frånvaron under andra kvartalet 1993, uppgår frånvaron till ca 22 procent av den möjliga arbetstidsvolymen.

6.1.4 Omfattningen av studieledighet, sia-ledighet och sfi-ledighet

Studieledigheten har minskat

Enligt AKU minskade studieledighetens omfattning under 1980-talet samt under de första åren på 1990-talet. Uppgifterna från AKU:s årsmedeltal för åren 1981 – 1993 har sammanställts i diagram 6:1. Studieledigheten redovisas i det genomsnittliga antalet personer som varje år haft tjänstledigt för att studera under en hel vecka eller längre.

Diagram 6:1 Studieledighetens omfattning åren 1981 – 1993*Studielediga personer under hela mätveckan*

* Hundratal

Anm. Skattningarna för åren 1981 – 1986 har reviderats med hänsyn tagen till de förändringar som genomfördes i AKU 1987.

Källa: AKU årsmedeltal, SCB.

Av diagrammet framgår att studieledigheten successivt minskade under 1980-talet från 50 000 till 40 000 studielediga personer under hela mätveckan. Under de första åren på 1990-talet sjönk studieledigheten ytterligare och dessutom i högre takt. År 1993 var 29 500 personer studielediga på heltid.

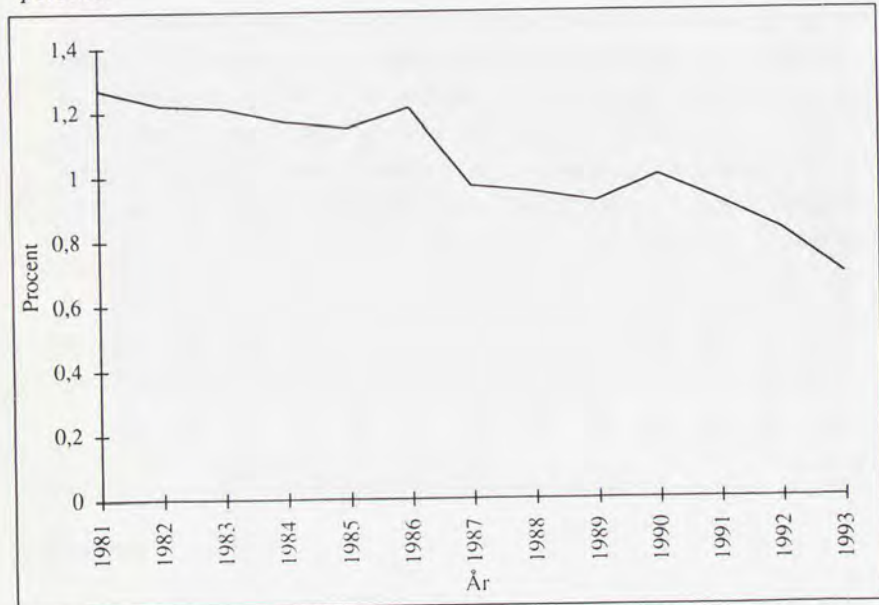
En omfattande förändring av AKU ägde rum år 1987. SCB:s modifierade insamlingsförfarande från och med år 1987 kan eventuellt förklara en del av minskningen av studieledighet. Definitionen av vissa variabler förändrades, bl.a. variabeln studieledighet. Tidigare definierades studier med lön i företaget som studieledighet. Från och med år 1987 räknas emellertid studier

med lön i företaget som arbete. Med anledning av denna förändring i AKU har uppgifterna för åren 1981 - 1986 justerats. Skattningarna för dessa år har räknats ned (med koefficienten 0,928) för att underlätta en jämförelse av hela 1980-talet. Nedräkningen av värdena för åren 1981 - 1986 förrycker alltså inte den allmänna tendensen att en tydlig minskning av studieledigheten har ägt rum under 1980-talet och under de första åren på 1990-talet.

Det kan finnas anledning att ställa sig frågan om uttaget av studieledighet har samband med förändringar i konjunkturerna. Har studieledigheten en tendens att öka i högkonjukturer? För att i viss mån få svar på denna fråga har vi relaterat studieledigheten till sysselsättningen. Diagram 6:2 visar studieledighetens procentuella andel av sysselsättningen under perioden 1981 - 1993.

Diagram 6:2 Studieledigheten i procent av sysselsättningen åren 1981 - 1993

Antal studielediga personer under hela veckan i procent av antalet sysselsatta personer



Källor: Information från Arbetskraftsundersökningarna 1993:1, SCB. AKU årsmedeltal, SCB.

Studieledigheten sjönk från nästan 1,3 till 0,7 procent av den totala sysselsättningen under perioden 1981 - 1993. Att studieledigheten har minskat kraftigt under 1990-talet skulle kunna vara beroende av den djupa lågkonjunkturen. De anställda kan antas vara mindre benägna att begära tjänstledighet i en lågkonjunktur. Det bör emellertid observeras att studieledigheten minskade under 1980-talet trots 1980-talets högkonjunktur. Det är därför vanskligt att dra några bestämda slutsatser om konjunkturernas inverkan på de anställdas benägenhet att ta tjänstledigt för att studera.

Sedan år 1987 inhämtas även information om studieledighet under del av mätveckan, dvs. frånvaro som varar mindre än en arbetsvecka. De som är

studielediga under del av veckan utgör en relativt liten del av den totala studieledigheten och påverkar således inte den allmänna slutsatsen att studieledigheten har sjunkit över tiden. Studieledigheten under del av mätveckan har dessutom inte ändrats i någon bestämd riktning.

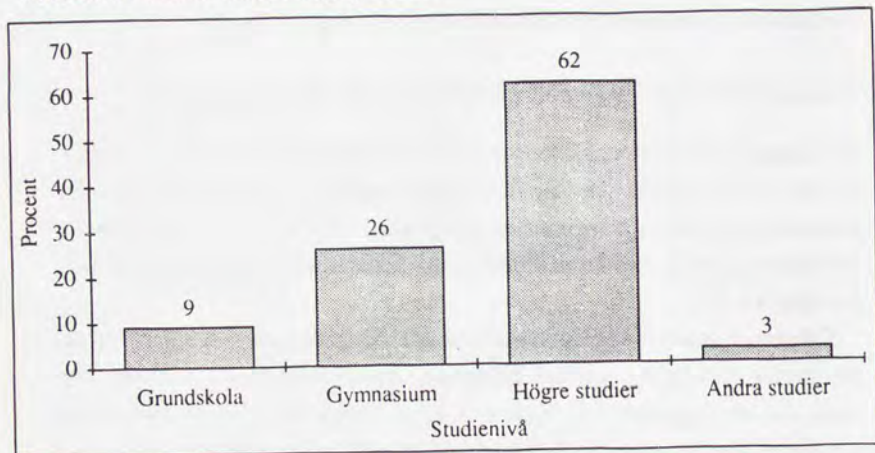
Vidareutbildning för att få bättre möjligheter på arbetsmarknaden

Av tilläggsundersökningen framgår nivån på studierna och syftet med studierna vid studieledighet. Ungefär 62 procent studerar på högre nivå. Andelen studielediga personer som studerar på gymnasienivå är 26 procent. Ungefär en tiondel av dem som är studielediga på heltid studerar på grundskolenivå (se diagram 6:3).

Siffrorna i materialet är mycket små när det gäller andra studier. Vi har emellertid studerat de enskilda fallen som endast bestod av 7 personer. Av dessa var det en person som bedrev fackliga studier med stöd av studieledighetslagen. Omfattningen av fackliga studier med stöd av studieledighetslagen torde därför vara mycket liten. Fackliga studier bedrivs annars med stöd av lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML). Omfattningen av dessa studier ingår ej i AKU.

Diagram 6:3 De studieledigas studienivå

Procent av antalet studielediga personer

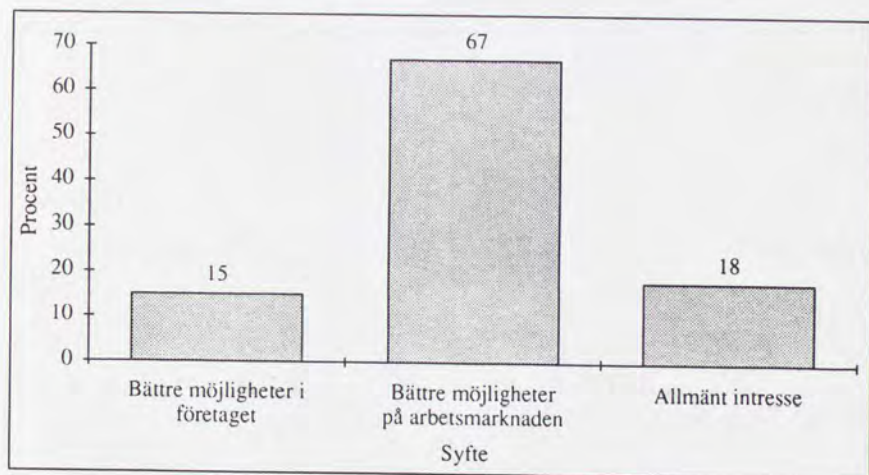


Källa: SCB:s tilläggsundersökning andra kvartalet 1993.

Vidare framgår av undersökningen att det vanligaste syftet med studieledigheten är att individerna vill få bättre möjligheter på arbetsmarknaden. Nästan 70 procent uppgav detta. De resterande studielediga personerna studerar för att få bättre möjligheter inom företaget (15 procent) eller av ett allmänt intresse (18 procent), se diagram 6:4.

Diagram 6:4 De studieledigas syften med utbildningen

Procent av antalet studielediga personer



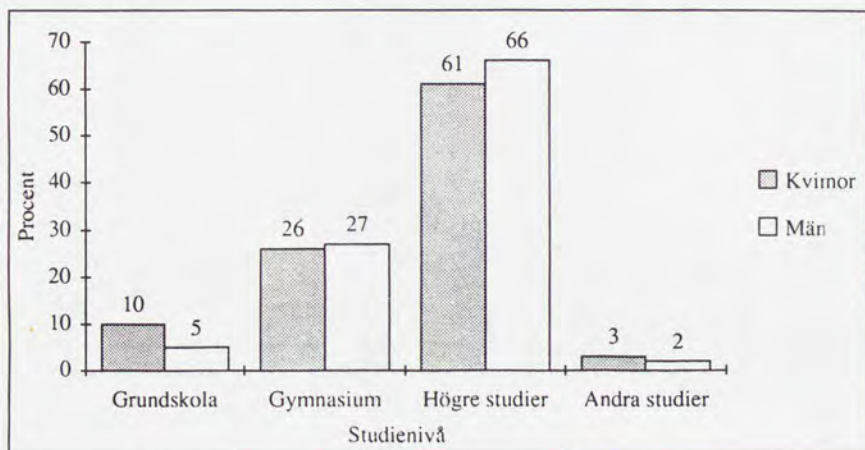
Källa: SCB:s tilläggsundersökning andra kvartalet 1993.

Fler kvinnor än män är studielediga

Kvinnors och mäns studieledigheter är ungefär lika långa. Däremot är dubbelt så många kvinnor som män studielediga. Kvinnors andel av den totala studieledigheten, antingen denna mäts i antal personer eller studielediga timmar, är 66 procent. Skillnaden i studienivå mellan män och kvinnor skiljer sig inte nämnvärt åt. Som framgår av diagram 6:5 har ungefär lika stor andel kvinnor som män ledigt för att studera på gymnasienivå. En något större andel män än kvinnor bedriver högre studier. Diagrammet visar också att en något större andel kvinnor än män har ledigt från sina arbeten för att studera på grundskolenivå. När det gäller grundskolenivån är siffrorna i materialet dock för små för att man skall kunna dra några säkra slutsatser.

Diagram 6:5 Kvinnors och mäns studienivå

Procent av antalet kvinnor respektive män som är studielediga

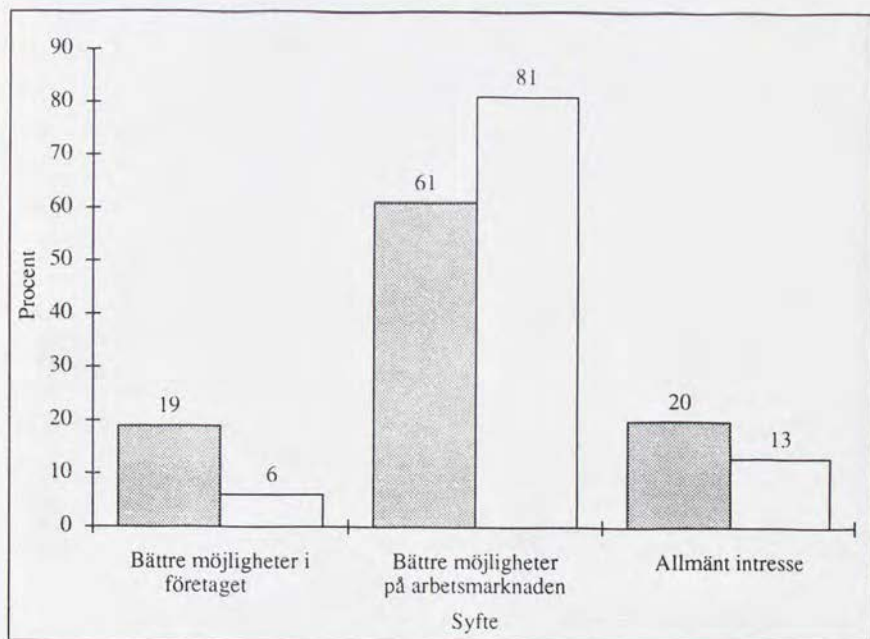


Källa: SCB:s tilläggsundersökning andra kvartalet 1993.

Kvinnors och mäns syften med studierna skiljer sig delvis åt (se diagram 6:6). Fler kvinnor än män uppger att de studerar för att få bättre möjligheter inom företaget eller för att de har ett allmänt intresse av att studera. En större andel män än kvinnor är studielediga för att få bättre möjligheter på arbetsmarknaden.

Diagram 6:6 Kvinnor och mäns syften med studierna

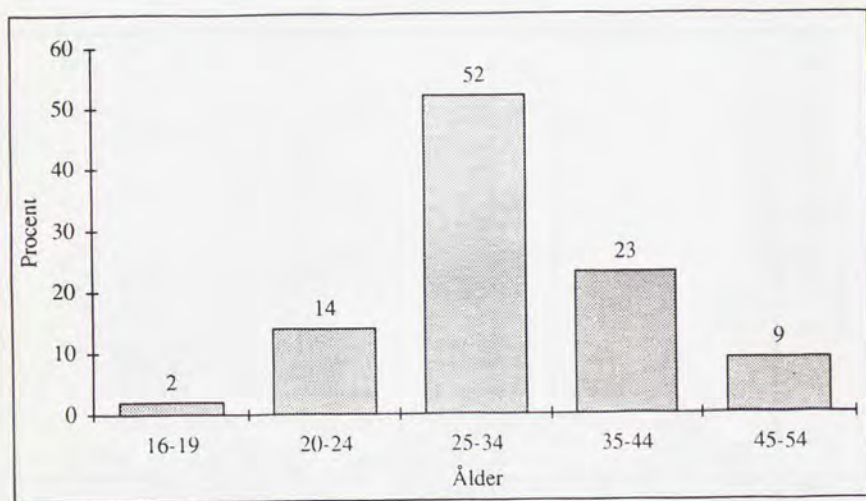
Procent av antalet kvinnor respektive män som är studielediga



Källa: SCB:s tilläggsundersökning andra kvartalet 1993.

Andelen studielediga varierar betydligt mellan olika åldersgrupper. Diagram 6:7 visar att den största gruppen studielediga personer är 25 – 34 år och ca 75 procent är 25 – 44 år. I undersökningen har det inte påträffats några studielediga personer som är över 54 år.

Diagram 6:7 Studieledighetens fördelning mellan åldersgrupperna
 Procent av antalet studielediga personer



Källa: SCB:s tilläggsundersökning andra kvartalet 1993.

Sia-ledighetslagen tillämpas inte

I Sören Wibes enkätundersökning, som redovisas i avsnitt 6.2, anges att endast fyra företag av 154 svarande sade sig ha erfarenhet av sia-ledighetslagen. Vid närmare kontroll av dessa fyra arbetsplatser framgick att frågeställningarna missuppfattats och ingen av dem hade erfarenhet av sia-ledighetslagen. En förfrågan har vidare gjorts hos berörd handläggare på Kommunförbundet och hos vissa kommuner. Inte heller därvid har någon tillämpning av sia-ledighetslagen påträffats. Vi har alltså inte träffat på någon arbetsplats där sia-ledighetslagen tillämpas.

Låg omfattning av ledighet för svenskundervisning för invandrare

Enkätundersökningen (se avsnitt 6.2) visar att omfattningen av ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi) är mycket låg. Endast två företag av

de 154 svarande hade erfarenhet av lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi-ledighetslagen). I dessa fall hade totalt fyra personer varit tjänstlediga i genomsnitt 30 dagar.

Liknande resultat presenterades i en rapport (Tillämpningen av rätten till ledighet för grund-sfi, dnr 20-90-1248), som RRV gav ut år 1990. RRV fick i uppdrag av regeringen att kartlägga hur tillämpningen av rätten till ledighet för sfi fungerat i praktiken. Kartläggningen visade att en relativt låg andel sfi-studerande (6 - 7 procent) hade tagit ledigt från arbetet för att delta i undervisningen.

Flera anledningar till den låga omfattningen av sfi-ledighet anges. En är invandrarnas svårigheter att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Detta kan i sin tur ha orsakats av att arbetsförmedlingarna i allmänhet kräver genomgången sfi innan planering sker av invandrarens inträde på arbetsmarknaden. Andra förklaringar till det låga ledighetsuttaget kan vara bristande flexibilitet i undervisningens förläggning, arbetsgivarens agerande, ekonomiska faktorer och invandrarens motivation. Vidare visar RRV:s kartläggning att invandrarna i allmänhet prioriterade arbete framför svenskundervisning, då de befann sig i valsituationer.

6.1.5 Föräldraledighetens omfattning

Föräldraledigheten ökade tydligt under 1980-talet enligt AKU. Under den senare hälften av 1980-talet var ökningen extra kraftig. Från att ha legat på en nivå omkring 70 000 - 80 000 personer som var lediga under en hel veckas tid eller längre i början på 1980-talet, ökade föräldraledigheten till nästan 130 000 personer år 1990. Under de senaste tre åren har föräldraledigheten dock sjunkit till en nivå på ca 102 000 per år. I diagram 6:8 visas antalet föräldralediga personer i genomsnitt per år för perioden 1981 - 1993.

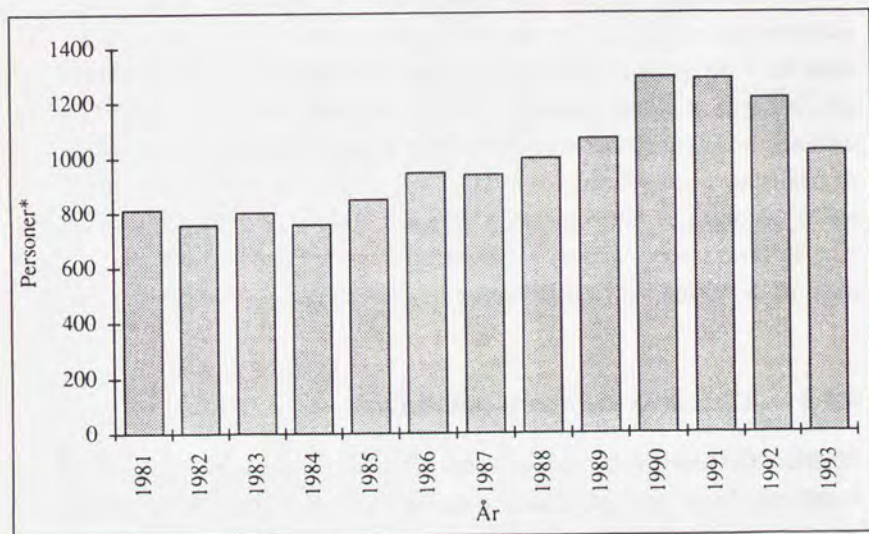
En utbyggnad av föräldraförsäkringen år 1989 torde förklara en del av ökningen av föräldraledigheten. Den maximala ersättningstiden för föräldrapenning utökades år 1989 från 360 till 450 ersättningsdagar.

En viktig faktor för omfattningen av föräldraledigheten är förutom föräldraförsäkringen antalet nyfödda barn. Liksom föräldraledigheten, sjönk

antalet nyfödda barn per år något i början av 1980-talet och ökade under senare hälften av 1980-talet. Från år 1983 fram till år 1990 ökade antalet nyfödda barn per år successivt från ca 94 000 till ca 124 000. Under 1990-talet har emellertid antalet nyfödda barn minskat. Antalet nyfödda barn uppgick ungefär till 118 000 år 1992.

Diagram 6:8 Föräldraledighetens omfattning åren 1981 - 1993

Föräldralediga personer under hela mätveckan



* Hundratal

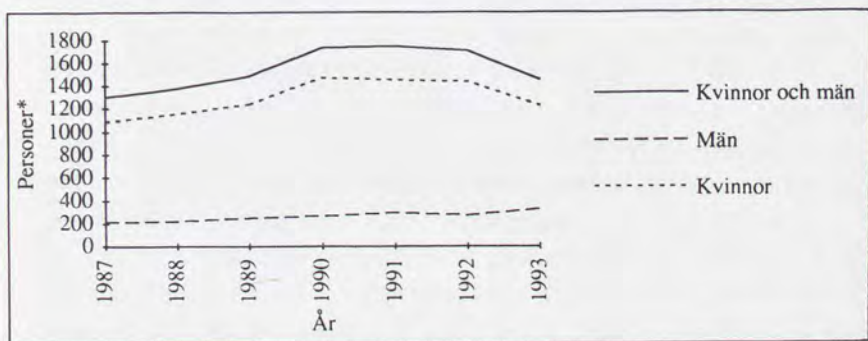
Källa: AKU årsmedeltal, SCB.

I diagram 6:9 nedan illustreras männens och kvinnornas andelar av föräldraledigheten sedan år 1987. Som framgår av diagrammet uppgick antalet personer som var föräldralediga under både längre och kortare tid än en vecka till drygt 170 000 personer per år under de första åren på 1990-talet. Under året 1993 minskade dock föräldraledigheten till 145 000 personer.

Männens andel av den totala föräldraledigheten ökade under år 1993 från 16 till 22 procent.

Diagram 6:9 Föräldraledigheten åren 1987 – 1993

Föräldralediga personer under del av och under hela mätveckan



* Hundratal

Källa: AKU årsmedeltal, SCB.

Omfattningen av männens föräldraledighet varierar betydligt med vilken typ av föräldraledighet som tillämpas, eller med vilken ersättning som betalas ut. Enligt RFV:s statistik (Socialförsäkringsstatistik 1993) svarade fäderna för ca nio procent av antalet ersatta dagar med föräldrapenning år 1992. Detta innebar en ökning med tre procentenheter från år 1986. Männens andel av ersättningen för vård av barn med tillfällig föräldrapenning var 33–35 procent under perioden 1981 – 1992.

6.1.6 Omfattningen av deltidarbete

Nästan en miljon anställda, eller 24 procent av samtliga sysselsatta, arbetade deltid under andra kvartalet 1993. Samtliga deltidssarbetande tillfrågades om skälet till att de arbetar deltid. Antalet personer som arbetade deltid för att ta hand om sina barn uppgick till 156 000. De utgjorde 16 procent av samtliga deltidssarbetande. Av de deltidssarbetande föräldrarna var det 124 000, eller 3 procent, som hade barn under 8 år. Antalet personer som arbetade deltid på grund av studier uppgick till 64 000, eller 7 procent av samtliga deltidssarbetande.

När RRV gjorde sin undersökning Frånvaro i arbetet – omfattning, utveckling och kostnader, uppgick antalet deltidssarbetande på grund av studier även då till 64 000 personer. Det är dock osäkert om antalet deltidssarbetande på grund av studier har varierat i antal under åren 1981 – 1993. Det kan emellertid inte uteslutas att antalet ökade något efter år 1981 för att sedan minska igen. Det totala antalet deltidssarbetande ökade t.ex. fram till år 1983 och har sedan dess avtagit. Den totala sysselsättningen ökade väsentligt under senare hälften av 1980-talet och minskade sedan kraftigt under 1990-talet.

Det bör noteras att samtliga deltidssarbetande inte har s.k. partiell tjänstledighet. Med partiell tjänstledighet menas heltidstjänst med förkortad arbetstid. Det är dock osäkert hur stora de båda grupperna är med deltidstjänster respektive heltidstjänster med förkortad arbetstid. Det går inte heller utifrån tilläggsundersökningen att fastställa hur stor andel av de deltidssarbetande personerna som har ledigt med stöd av ledighetslagstiftningen.

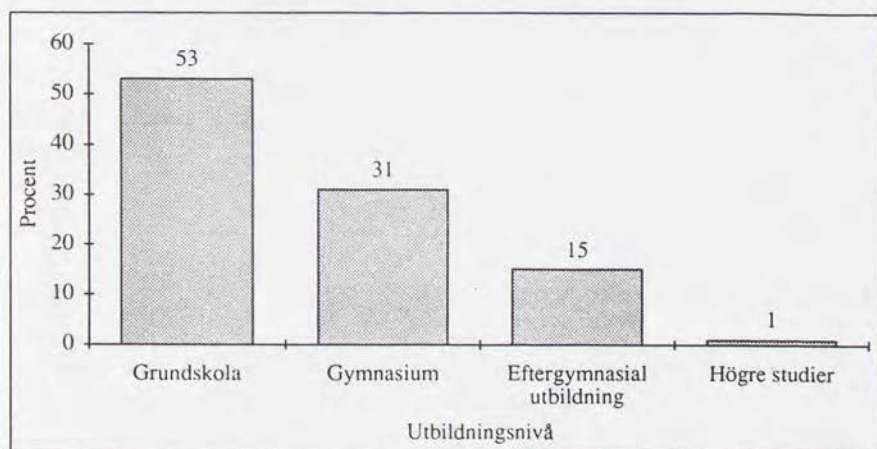
Av RRV:s tidigare nämnda rapport från år 1981 framgår att den partiella tjänstledigheten för studier endast utgjorde en liten del av deltidssysselsättningen (0,8 procent). Om andelen partiella studieledigheter av det totala antalet deltidssarbetande på grund av studier inte har ändrats sedan år 1981, skulle de partiella studieledigheterna endast ha utgjort ca 500 under andra kvartalet 1993.

Tilläggsundersökningens resultat visar att utbildningsnivån skiljer sig mellan dem som arbetar deltid för att studera och dem som är studielediga på heltid. Studienivån är generellt sett högre för dem som är tjänstlediga på heltid än för dem som arbetar deltid för att studera. Av dem som var tjänst-

lediga på heltid för att studera var det endast 17 procent som inte hade gymnasiekompetens innan studieledigheten inleddes, medan motsvarande siffra för deltidsarbetande studerande uppgick till 53 procent. Diagram 6:10 och 6:11 illustrerar utbildningsnivån som hade uppnåtts innan deltidsarbetet respektive tjänstledigheten på heltid inleddes.

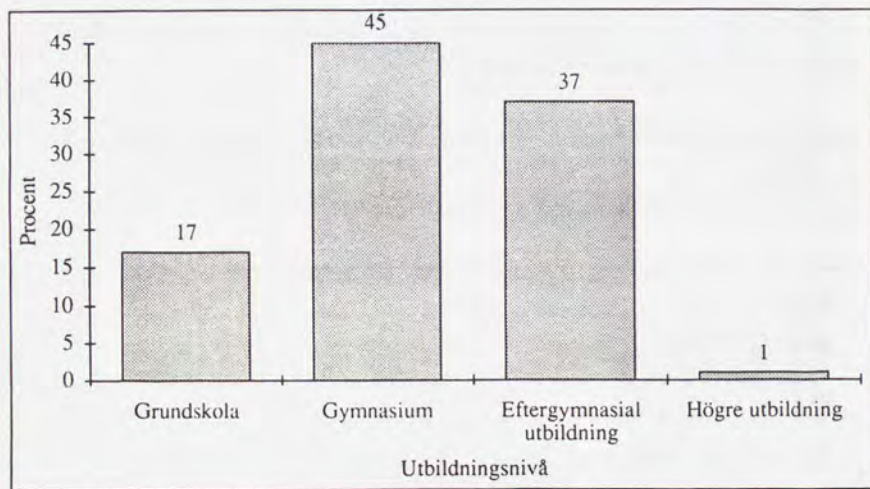
Diagram 6:10 Utbildningsnivån innan deltidsarbetet inleddes på grund av studier

Procent av antalet studielediga personer



Källa: SCB:s tilläggundersökning andra kvartalet 1993.

Diagram 6:11 Utbildningsnivån innan studieledigheten inleddes på heltid
Procent av antalet studielediga personer



Källa: SCB:s tilläggsundersökning andra kvartalet 1993.

Arbetstidens förläggning varierar med orsaken till att arbetstagarna arbetar deltid. Den vanligaste arbetstiden för dem som arbetar deltid på grund av studier är att förlägga denna till helger. I tilläggsundersökningen var det nästan 40 procent av de deltidsarbetande studerande som valde detta alternativ. Av dem som deltidsarbetade för att ta hand om sina barn var det drygt 50 procent som valde att ha daglig arbetstidsförkortning

6.2 Företagens inställning till ledighetslagarna – en enkätstudie

6.2.1 Inledande beskrivning av enkätundersökningen

Professor Sören Wibe har på vårt uppdrag genomfört en enkätundersökning. Denna syftar till att belysa inställningen till ledighetslagarna och deras tillämpning vid olika arbetsplatser runt om i landet.

Två enkäter riktades till 1 000 slumpmässigt valda arbetsplatser. Urvalet togs fram ur SCB:s företagregister och utgör samma urval som använts för en undersökning av 1992 års arbetsrättskommitté i delbetänkandet Ny anställningsskyddslag (SOU 1993:32). Fortsättningsvis använder vi benämningen företag för såväl privata som offentliga arbetsplatser som omfattas av enkäten.

Frågorna i de båda enkäterna inriktades på de problem och kostnader som företagen ansåg var förenade med ledighetslagstiftningen och dess tillämpning. Den ena enkäten koncentrerades på frågor om studieledighetslagen. Den andra enkäten behandlade frågor om lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. (föräldraledighetslagen), sia-ledighetslagen och sfi-ledighetslagen. Den förstnämnda enkäten sändes till 700 företag, medan den sistnämnda enkäten sändes till 300 företag.

Sören Wibe riktade också en enkät till 186 fackliga förtroendemän för att inhämta arbetstagaridans åsikter om erfarenheterna av ledighetslagstiftningen. Sören Wibe tog fram ett urval, som representerade Civilingenjörsförbundet, Förbundet för jurister, samhällsvetare och ekonomer (Jusek), Kommunalarbetareförbundet, Lärarnas riksförbund, och Metallindustriarbetareförbundet. Denna enkät innehöll frågor om både studieledighetslagen och föräldraledighetslagen.

Enkäterna skickades ut i mitten av maj. Svarsfrekvensen uppgick till 51 procent i de två företagsenkäterna. I förtroendemannaenkäten var svarsfrekvensen något högre och uppgick till 60 procent. I syfte att öka den statistiska signifikansen gjordes ett stickprov av bortfallet. Ett hundra enkäter skickades

på nytt ut till de företag som inte hade kommit in med något svar. Av dessa erhöles 32 svar, som i stort sett inte avvek från resultatet från det tidigare.

Bortfallets storlek försvagar den statistiska signifikansen, vilket medför att enkätundersökningens resultat bör betraktas med viss försiktighet. Bortfallet är dock relativt jämnt fördelat över företagens storlek, branscher och regioner. Svarens innehåll från de sent inkomna svaren avviker inte från de tidigt inkomna.

De företag i enkätundersökningen som inte hade erfarenhet av ledighetslagarna har inte tagits med i sammanställningen. Diagrammen i detta avsnitt redovisar sålunda endast svar från de företag som har erfarenhet av respektive lag. Det var ungefär 70 procent av de svarande som hade erfarenhet av studieledighet respektive föräldraledighet.

6.2.2 Studieledighetslagen

Problem med studieledighetslagen?

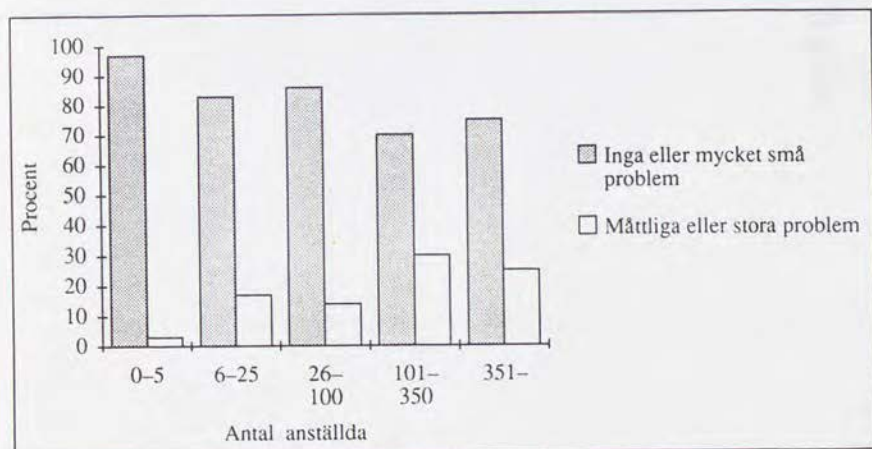
De flesta företag uppgav att studieledighetslagen inte föranledde några problem. Ca 80 procent av företagen som hade erfarenhet av lagen svarade att de antingen inte upplevt några problem eller att deras problem varit mycket små.

Vid en jämförelse av problemens utbredning mellan olika företag framkom ingen nämnvärd skillnad mellan företag i storstad och på landsbygd. Inga skillnader kunde heller upptäckas mellan privat, offentlig och statlig sektor. Däremot fanns det en skillnad mellan mans- och kvinnodominerade företag. I de företag där personalen består till mer än 70 procent av kvinnor ansågs studieledigheterna medföra mer problem än i de företag där personalen består till mer än 70 procent av män.

Företagens administrativa problem med studieledighetslagen varierar med företagens storlek. Som framgår av diagram 6:12 nedan synes småföretagen ha färre problem med studieledigheten.

Diagram 6:12 Företagens problem med administrationen

Procent av antalet företag inom varje storleksklass

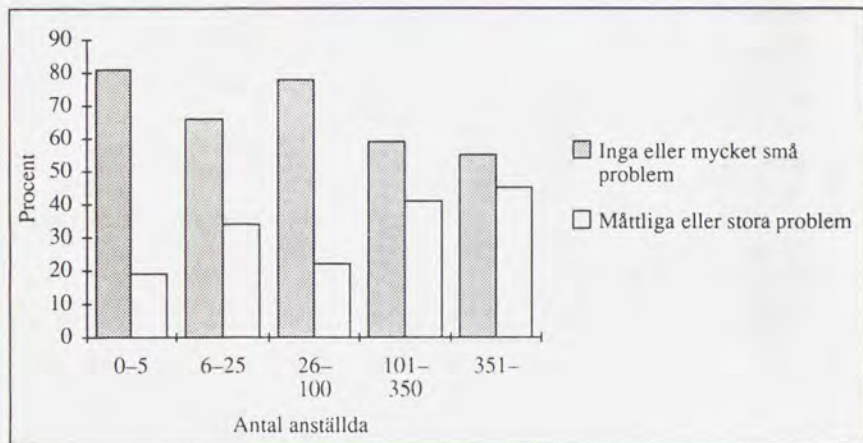


Källa: Tre enkäter om den svenska ledighetslagstiftningen av Sören Wibe.

I diagram 6:13 illustreras företagens problem med produktionen vid ledighet. Även dessa synes vara mindre i småföretagen än i de större företagen. Vid en jämförelse mellan diagram 6:12 och 6:13 framkommer det att problemen generellt sett ansågs vara större för produktionen än för administrationen.

Diagram 6:13 Företagens problem med produktionen

Procent av antalet företag inom varje storleksklass



Källa: Tre enkäter om den svenska ledighetslagstiftningen av Sören Wibe.

Av enkäten framgick det vidare att 12 procent av företagen haft problem med den praktiska tillämpningen av lagen. Drygt hälften av dessa ansåg att underrättelsetiden före ledigheten var för kort, medan en tredjedel ansåg att underrättelsetiden för återgång i tjänst efter ledigheten var för kort.

Kostnadseffekter av studieledighetslagen

En klar majoritet av företagen uppgav att studieledigheten inte påverkade företagets kostnader i någon speciell riktning. Över 70 procent av de svarande ansåg att kostnaderna förblev oförändrade. Det fanns här ingen större skillnad i åsikter beroende på företagets storlek förutom att de allra minsta företagen, med 0 - 5 anställda, ansåg sig ha minst kostnader förknippade med studieledighet. Företag med 101 - 350 anställda ansåg sig ha störst kostnader.

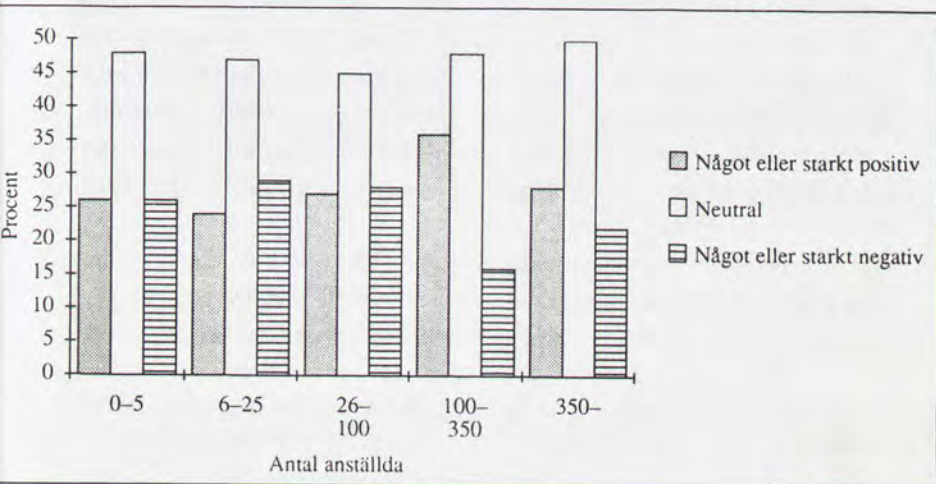
Det bör dock uppmärksammas att en stor andel av de som hade erfarenhet av studieledighetslagen, ungefär en tredjedel, inte svarade på frågorna om lagarnas kostnadseffekter. Detta skulle möjligen kunna tolkas så att många företag inte följer upp studieledighetslagens faktiska kostnadseffekter.

Sammanfattande omdöme om studieledighetslagen

Diagram 6:14 nedan visar företagens sammanfattande omdöme om studieledighetslagen. Det framgår att 50 procent av de svarande är neutralt inställda till lagen. Bland de små företagen är det sammanfattande omdömet om lagen mer negativt än bland de större företagen. Skillnaden är dock inte markant.

Diagram 6:14 Företagens sammanfattande omdöme om studieledighetslagen

Procent av antalet företag inom varje storleksklass



Källa: Tre enkäter om den svenska ledighetslagstiftningen av Sören Wibe.

6.2.3 Föräldraledighetslagen

Enligt enkätundersökningen varierar föräldraledighetens omfattning med andelen kvinnor i företagen. Det genomsnittliga antalet föräldralediga dagar i företag där personalen består av mer än 70 procent kvinnor är högre än i företag där personalen består av mer än 70 procent män. I de kvinnodominerade företagen uppgick den genomsnittliga föräldraledigheten per företag till 17 dagar och i de mansdominerade företagen uppgick den till 5 dagar år 1992. I den offentliga sektorn var den genomsnittliga föräldraledigheten också högre än i den privata sektorn. I de kvinnodominerade företagen ansågs problemen som orsakas av föräldraledigheten vara större än i de mansdominerade företagen. Problemen med föräldraledigheten ansågs även vara större i den offentliga sektorn än i den privata sektorn.

Nästan 60 procent av samtliga företag ansåg att de inte hade några administrativa problem som förknippas med föräldraledigheten eller att de var mycket små. De små företagen ansåg sig inte ha större problem som förknippas med föräldraledighet än de större företagen. Bland de minsta företagen, med färre än fem anställda var det 83 procent som ansåg att de inte hade några administrativa problem som förknippades med föräldraledigheten eller att problemen var mycket små. De största problemen med föräldraledigheten förefaller i stället storföretagen ha. Bland företagen med 350 eller fler anställda var det ca 75 procent som ansåg att de hade måttliga eller stora problem med administrationen.

Företagen ansåg överlag att problemen som förknippas med föräldraledigheten var större för produktionen än för administrationen. Ungefär 45 procent av företagen ansåg att problemen för produktionen var måttliga eller mycket stora. Motsvarande siffra för administrationen uppgick till 40 procent. Småföretagen ansåg sig ha mindre problem med produktionen än vad de stora företagen gjorde.

Det kan slutligen tilläggas att fler företag ansåg att föräldraledigheten medförde problem än vad som var fallet med studieledigheten.

6.2.4 De fackliga företrädarnas synpunkter

De fackliga representanternas svar avvek inte nämnvärt från de svar som företagen uppgav. Mönstren var desamma när det t.ex. gäller problemen för administrationen respektive produktionen. Problemen för produktionen framstod också för de fackliga företrädarna som större än problemen för administrationen.

I enkäten fick de fackliga företrädarna dessutom svara på frågan om de ansåg att studieledighetslagen påverkade tjänstledigheten för studier. Av svaren framgår att 70 procent av de fackliga representanterna ansåg att lagstiftningen hade påverkat studieledigheten på ett sådant sätt att den underlättades.

Vidare ansåg de fackliga representanterna att ledighet för vård av sjukt barn medför mer problem för företaget än vad föräldraledighet i samband med barns födelse gör.

6.2.5 Sammanfattning

En klar majoritet av de företag som hade erfarenhet av studieledighet upplevde den inte som kostnadskrävande eller problematisk. Det var ungefär 80 procent som ansåg att studieledigheten antingen inte medförde några problem alls, eller att problemen var mycket små.

De problem som studieledigheten trots allt föranledde varierade med företagets storlek. Småföretagen hade mindre problem än storföretagen. Som orsak till problemen nämndes först och främst den korta underrättelsetiden före ledigheten. Även en kort underrättelsetid vid återgång i arbete ansågs försäkra problem för företagen.

Vid en jämförelse mellan de olika lagarna framkom att färre företag uppgav att studieledigheten medförde problem än vad som var fallet med föräldraledigheten.

De fackliga företrädarnas svar överensstämde i stort med företagens svar. Det framkom dessutom att 70 procent av de fackliga företrädarna ansåg att lagstiftningen hade påverkat studieledigheten på ett positivt sätt.

6.3 Fallstudier

I våra direktiv anges att fallstudier bör utföras i syfte att så konkret som möjligt belysa lagstiftningens konsekvenser. Konsultföretaget Cepro fick därför i uppdrag att genomföra en fallstudieundersökning. Syftet med undersökningen var att beskriva vad som händer när ledighetslagarna tillämpas vid olika arbetsplatser. Undersökningen sammanställdes i rapporten *Ledighetslagarna i praktiken*. För innehållet i rapporten svarar helt Ph D Lennart Arvedson och civ. ing. Anders Ferntoft. Deras beskrivning av fallstudierna (kapitel 3 i rapporten) bifogas i bilaga 2 till detta betänkande. Fallstudierna diskuteras i det följande.

6.3.1 Intervjuer i tio olika företag

Tio fallstudier genomfördes i företag som representerade olika verksamheter: offentlig och privat, tjänste- och varuproduktion. Företagens storlek varierade mellan 15 och 7 000 anställda. Vidare hade företagen en viss geografisk spridning.

Informationen om ledighetslagarnas effekter erhöles genom personliga intervjuer vid respektive företag. Intervjuerna genomfördes med företrädare för företagsledning, personalansvariga, fackliga företrädare och övriga anställda. Företagen hade erfarenhet av både föräldra- och studieledighet.

6.3.2 Stor variation i företagens kostnader för ledighet

Arvedson och Ferntoft kunde inte se något tydligt samband mellan ledigheternas karaktär eller volym och störningar i företagets verksamhet. En liten ökning i frånvarovolymen ledde i vissa fall till att problem och kostnader växte kraftigt, medan en stor ökning i andra fall inte innebar några märkbart ökade problem eller kostnader. Fallstudierna visade snarare att det genomgående var många olika faktorer som påverkade företagets problem och kostnader vid ledighet. Fallstudierna förmedlar således en komplex bild

där en mängd olika faktorer indirekt eller direkt påverkar effekterna av ledigheten.

6.3.3 Problem vid återgång i arbete

Vissa aspekter av ledighetslagstiftningen ifrågasattes av företagen som ingick i fallstudieundersökningen. Framför allt ifrågasattes den tidsmässigt obegränsade rätten till studieledighet. Ledighetens varaktighet har i huvudsak betydelse för företagets verksamhet när ledigheten avslutas. När den anställde kommer tillbaka efter lång ledighet, är riskerna större att han eller hon inte kan eller vill återgå till sin tidigare tjänst.

En av orsakerna till detta är att efter en lång ledighet ökar risken att den studieledige är överkvalificerad för sina tidigare uppgifter, vilket i många fall säkert också varit syftet med utbildningen. För en majoritet av de studielediga har avsikten med studierna varit att få bättre möjligheter på arbetsmarknaden och ett naturligt resultat är att den studieledige inte avser att behålla samma tjänst efter avslutad utbildning.

En annan orsak till att den långtidsledige inte kan eller vill återgå till samma tjänst är att företaget i fråga har genomgått en genomgripande omorganisation under den anställdes studieledighet. Detta kan leda till att den studielediges tjänst har förändrats eller att den överhuvudtaget inte finns kvar. Ytterligare en anledning till att återgången i arbete efter lång ledighet kan vara problematisk är att vissa branscher kännetecknas av ständig utveckling, som det kan vara svårt för den studieledige att följa under tjänstledigheten.

6.3.4 Problem med underrättelsetider och deltidsledigheter

För många företag är behovet stort av att få underrättelse om ledigheten så tidigt som möjligt. Därigenom ges företaget naturligtvis större möjligheter att planera verksamheten under ledigheten och att vidta åtgärder för att dämpa eventuella negativa effekter. I vissa fall kan det emellertid vara svårt att påverka underrättelsetiden. En del ledigheter är helt enkelt lättare att förutse än andra, vilket gäller för såväl föräldraledighet som studieledighet.

Det har vidare framhållits i Cepros rapport att ledighet i form av reducerad arbetstid ibland orsakar problem när den tjänstledige skall ersättas under endast någon timme per dag eller någon dag per vecka.

6.3.5 Inga säkra slutsatser

Det är svårt att dra några generella slutsatser om de ekonomiska effekterna av frånvaro utifrån fallstudiematerialet. Två aspekter är särskilt viktiga i detta avseende. För det första är det många olika faktorer, både inom och utanför företaget, som påverkade de totala effekterna av ledighet. För det andra är det ekonomiska underlaget otillräckligt, eftersom de flesta företag i fallstudierna inte följde upp de ekonomiska konsekvenserna av frånvaro.

Vissa aspekter av resultatet av fallstudierna diskuteras vidare i de följande två avsnitten.

6.4 Småföretagens situation

I olika sammanhang betonas vikten av att samhället stimulerar nyföretagandet. Det sägs att framtidens sysselsättningstillväxt i hög grad kommer att skapas inom de små och medelstora företagen. Det är därför angeläget att samhället stöder en sådan utveckling och att gynnsamma förutsättningar skapas.

Olika typer av ledighet kan ha betydelse för företagens, och då särskilt de små företagens, möjligheter att bedriva verksamhet. Vi har därför funnit det nödvändigt att belysa ledigheter i de små företagen och behovet av regler anpassade särskilt till de små företagens situation. Ledigheterna som studerats i förhållande till företagens storlek har koncentrerats till studie- och föräldraledighet.

6.4.1 Skillnader mellan små och stora företag

Det vanligaste måttet på småföretag är antalet anställda eller företagets omsättning. Begreppet småföretag är emellertid inte entydigt. Vad som räknas som småföretag inom en bransch behöver inte vara detsamma inom en annan bransch. Faktorer som ägandeform, beroendeförhållande mellan företaget och omvärlden, företagskultur etc. har dessutom fått ökad betydelse för begreppet småföretag.

Inom Europeiska unionen (EU) indelas generellt små och medelstora företag i samma grupp av företag med upp till 500 anställda. I Sverige används emellertid oftast snävare definitioner. En del räknar småföretag som företag med mindre än 200 anställda. Andra begränsar antalet anställda ytterligare. I våra undersökningar har särskilt företag med 0 - 25 anställda belysts.

De allra minsta företagen, med mindre än fem anställda, utgjorde år 1993 89 procent av de privata företagen i Sverige. Företag med 5 - 9 anställda utgjorde 6 procent och företag med 10 - 19 anställda 3 procent av den privata sektorn. Företag med mer än 20 anställda utgjorde således 2 procent av de privata företagen (SCB, Centrala företags- och arbetsställeregistret, 1993-11-30).

Några av småföretagens utmärkande drag är att de präglas av självständighet, lättrorlighet, och möjlighet till anpassning. Småföretagen utgör var för sig en väl sammanhållen enhet där ett fåtal personer äger och leder företaget. För dem är det relativt enkelt och mindre tungrott att utveckla företagets verksamhetsinriktning.

Andra fördelar i en liten organisation kan vara att det är lättare för arbetsgivare och arbetstagare att kommunicera och att det kan vara lättare för personalen att känna sig delaktig i företagets verksamhet, vilket bl.a. kan resultera i ett ökat ansvarstagande.

Till småföretagens nackdelar hör framför allt en utsatthet för yttre förändringar. Lågkonjunkturer, liksom andra förändringar i omvärlden, har ofta direkt effekt på det lilla företagets förutsättningar att bedriva en lönsam verksamhet.

6.4.2 Ledighet och övrig frånvaro i små företag

Frånvaron i små företag skulle kunna antas ge upphov till större effekter på företagets verksamhet än i stora företag. Frånvaron skulle kunna orsaka större störningar i produktionen, eftersom varje anställd på sätt och vis utgör en s.k. nyckelperson som inte utan vidare låter sig ersättas. Det stora företaget kan ha andra möjligheter att omfördela arbetsuppgifter mellan anställda som utför liknande uppgifter. Vidare skulle kostnaderna för frånvaron i små företag kunna bli oproportionellt höga och därför få allvarliga effekter för verksamheten.

Våra undersökningar ger dock inte belägg för att så är fallet. I Sören Wibes enkätundersökning ansåg småföretagen inte att studieledigheten var mer problematisk än vad företag med fler än 25 anställda ansåg. Småföretagen tenderade t.o.m. att ha mindre problem med studieledighetslagen än de stora företagen. Andelen företag inom varje storleksgrupp som angav att de haft problem med den praktiska tillämpningen av studieledighetslagen minskade med antalet anställda. En något större andel av de stora företagen hade emellertid ett mer positivt sammanfattande omdöme om studieledighetslagen. Denna skillnad var dock inte markant.

Vidare indikerar enkätundersökningen att studieledighetens längd och omfattning varierar med företagets storlek. Enligt undersökningen tenderar studieledigheten att vara kortare i företag med 0 - 5 anställda, samtidigt som andelen studielediga personer ökar ju färre anställda företaget har. Enligt Sören Wibes undersökning skulle således relativt fler personer vara studielediga i små företag och deras ledighet skulle pågå under kortare tid. Uppgifterna från Sören Wibes undersökning bygger emellertid på ett relativt litet statistiskt underlag.

I den tilläggsundersökning som SCB utförde på vår begäran inom ramen för sina ordinarie arbetskraftsundersökningar (AKU) finns det ingenting som tyder på att det skulle föreligga ett samband mellan ledighetens omfattning enligt ledighetslagarna och företagets storlek. Enligt AKU varierar omfattningen av föräldraledigheten mer mellan de olika företagsgrupperna än vad studieledigheten gör. Det finns dock inget tydligt samband mellan dessa variationer.

Tilläggsundersökningen visar emellertid att den totala frånvaron relativt sett är högre i stora företag än i små företag. Frånvaron ökar successivt med företagets storlek. Detta samband gäller dock endast för sjukdom och övrig frånvaro (semester, ledighet vid helger och kompensationsledighet).

Utredningen om mer flexibla regler för arbetstid och semester belyste särskilt småföretagens kostnader för semesterlönegrundande frånvaro i betänkandet Semesterlöneförsäkring för små företag (SOU 1991:109). Resultatet visade att småföretagens situation i detta avseende inte var sämre än för de stora företagen. Utredningen undersökte olika arbetsgivargrupperns kostnader för semesterlönegrundande frånvaro. Kostnaderna belystes i förhållande till bl.a. företagets storlek. Det framkom att den semesterlönegrundande frånvaron relativt sett inte var större i småföretagen. Det visade sig snarare att det motsatta förhållandet gällde, nämligen att småföretagens kostnader för semesterlönegrundande frånvaro understeg genomsnittet.

Sammanfattningsvis har vi således inte funnit belägg för att ledighet enligt ledighetslagarna i allmänhet skulle orsaka mer problem i de små företagen än i de stora. Vi har inte heller funnit belägg för att det skulle föreligga ett samband mellan företagets storlek och omfattningen av föräldra- respektive studieledighet. Däremot visar AKU att frånvaron på grund av sjukdom, semester, hel- och kompensationsledighet är högre i stora företag. Det kan dock inte uteslutas att uttaget av ledighet kan få stora konsekvenser i enskilda fall bland småföretag. Följderna av ledighet skulle också kunna accentueras i de fall där den övriga frånvaron är hög.

6.5 Företagsekonomiska effekter

När RRV genomförde sin undersökning av frånvaro från arbete år 1981 bedömdes bl.a. kostnaderna av den samlade frånvaron utifrån ett företagsekonomiskt perspektiv. RRV:s rapport visade att det inte föreligger något enkelt samband mellan frånvarons omfattning och de kostnader som frånvaron leder till. Något sådant samband föreligger inte heller för den frånvaro som ledighetslagarna ger upphov till, vilket framkom både i en studie av ledighetslagarna som Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) utförde

år 1981 samt i fallstudieundersökningen som vi uppdrog åt konsultföretaget Cepro att göra.

De kostnader som ledigheten ger upphov till påverkas av en mängd faktorer, t.ex. produktionsprocessens uppläggning, ledighetens planerbarhet, variationerna i ledigheten samt de åtgärder som vidtas i företaget. Av detta följer att det är svårt att avgöra vilken typ av ledighet som medför de största kostnaderna för företagen eller hur kostnaderna varierar med ledighetens karaktär eller omfattning.

Det går således inte generellt att fastslå vad de faktiska kostnaderna för ledighet är. Det går däremot att dels beskriva vilka faktorer som påverkar kostnaderna för ledighet, dels beräkna dessa kostnader i enskilda företag vid ett givet tillfälle.

6.5.1 Faktorer som påverkar kostnaderna för ledighet

Ett sätt att beskriva de faktorer som påverkar kostnaderna för ledighet är att belysa kostnaderna i förhållande till variationer i ledigheten, företagens organisation och produktionsprocess, de åtgärder som företaget vidtar med anledning av ledigheten samt externa faktorer. Exempel på dessa faktorer visas schematiskt i bild på nästa sida.

FAKTORER SOM PÅVERKAR KOSTNADERNA FÖR LEDIGHET

VARIATIONER I LEDIGHETEN		FÖRETAGETS ORGANISATION OCH PRODUKTIONSPROCESS			FÖRETAGETS ÅTGÄRDER			EXTERNNA FAKTORER		
Långd:	Förutsägbarhet:	Tidsmässig förläggning:	Arbetskraftens utbytbarehet:	Bemannings-situation:	Personer som berörs:	Intern rekrytering:	Extern rekrytering:	Arbete skjuts upp:	Arbetskraften:	Efterfrågan:
Lång	Lång	Heltid	Lätt att ersätta	Överbemanning	Kollegor	Omfördela arbetsuppgifter	Anställa vikarie	Ingen åtgärd	Stort utbud	Stor
Kort	Kort	Reducerad arbetstid	Svår att ersätta	Underbemanning	Arbetsledare	Anlita konsulter	Anlita förmedling	Litet utbud	Litet utbud	Liten
									Okvalificerad	
									Leverantörer	
									Kunder	

Variationer i ledigheten

Ledigheten kan variera på många olika sätt bl.a. genom dess omfattning, längd, förläggning etc. Ledighetens planerbarhet eller förutsägbarhet är en faktor som allmänt ökar företagets möjligheter att minska kostnaderna som uppstår till följd av ledigheten. I RRV:s studie från år 1981 framkom bl.a. att den frånvaro som orsakar stora variationer, exempelvis korttidsfrånvaro, vanligen kostar mer än sådan frånvaro som är jämnt fördelad eller styrbar.

Variationer i företagets organisation och produktionsprocess

Flexibiliteten i produktionsprocessen är bl.a. avgörande för hur företaget kan anpassa verksamheten när personal är ledig. Om denna anpassning inte är möjlig kan produktionsstopp uppstå. Konsekvenserna för produktionen är beroende på uttaget av ledighet, hur företaget är organiserat samt det inbördes förhållandet mellan företagets produktionsenheter. Om de produktionsstörningar som uppstår på grund av ledighet skulle sprida sig från en enhet till andra enheter, kan kostnaderna för ledigheten öka.

Arbetskraftens utbyttbarhet, dvs. dess möjligheter och kunnande att utföra mer än en arbetsuppgift, är ofta avgörande för vilka konsekvenser en viss ledighet kan få. Ju mer specialiserad arbetskraften är desto svårare kan det vara att finna ersättare vid ledigheter.

Variationer i företagets åtgärder

Ledighetens konsekvenser kan också påverkas av vilka åtgärder som företaget vidtar. Vid framför allt kort ledighet är det inte ovanligt att den lediges arbetsuppgifter antingen omfördelas på den övriga personalen eller om det är möjligt att den anställde själv utför uppgifterna före eller under ledigheten. När företaget ersätter den ledige med en vikarie påverkas kostnaderna för ledigheten även av rekryteringsförfarandet. Företagets möjligheter att välja

mellan olika åtgärder kan dock variera beroende på företagets storlek, personalens kompetens, ledighetens förutsägbarhet etc.

Variationer i externa faktorer

Det finns även externa faktorer som påverkar kostnaderna för ledighet, t.ex. utbudet av lämpliga vikarier. Efterfrågan på företagets produkter eller tjänster kan också vid ett givet tillfälle påverka kostnaderna för ledighet.

6.5.2 Att beräkna kostnader för ledighet utifrån personalekonomiska kalkyler

Fallstudierna visar att kostnaderna för frånvaro kan variera kraftigt mellan olika företag. Bland de studerade företagen förekom det dock endast i undantagsfall att företagen följde upp frånvarans kostnader med avseende på såväl direkta som indirekta kostnader. Framställning och användning av statistik över frånvarans omfattning och fördelning varierar för olika företag. Viss statistik har företaget dock alltid tillgänglig, eftersom den ligger till grund för löneutbetalningar, semesterlön och samordning med försäkringskassan.

Med hjälp av personalekonomiska kalkyler kan företagen ta fram beslutsunderlag som visar vilka olika åtgärder som kan vidtas vid ledighet samt vilka konsekvenser åtgärderna skulle få. Personalekonomiska kalkyler kan även underlätta företagets uppföljning av de faktiska kostnaderna för frånvaro. Under senare år har användningen av personalekonomiska kalkyler utvecklats. Det finns numera olika metoder och kalkylprogram att använda inom detta område.

I stora drag innebär en användning av personalekonomiska kalkyler att de tänkbara handlingsalternativen först kartläggs. Sedan beskrivs konsekvenserna av varje alternativ så konkret som möjligt. Nästa steg, som kanske är det svåraste när det gäller personalekonomiska kalkyler, är att kvantifiera konsekvenserna, genom att i möjligaste mån prissätta dem.

I det följande exemplet (s. 139) har vi uppskattat kostnaderna för ledighet när en studieledig sekreterare (alternativt annan administrativ personal) ersätts med en vikarie i sex månader. Exemplet illustrerar ett enskilt fall och är

därmed inte representativt. Syftet med exemplet är endast att belysa hur en personalekonomisk kalkyl kan användas och vilka olika typer av kostnader som kan vara aktuella att ta hänsyn till. Exemplet visar också hur viktigt det är att korrekt uppskatta de stora kostnaderna. Om dessa nedvärderas eller uppvärderas förändras hela kalkylen i exemplet.

Det är i vissa fall möjligt att specificera kostnaderna ytterligare, genom att uppskatta de enskilda kostnaderna för bl.a. löneadministration, eventuellt produktionsbortfall, nedsatt kvalitet, sämre service, längre leveranstider etc. Dessa kostnader är emellertid svåra att kvantifiera varför man ofta måste nöja sig med att uppskatta dem.

Det bör nämnas att Cepros rapport innehåller tre exempel på kostnadskalkyler där spännvidden på de uppskattade effekterna är utomordentligt stor. Det bör emellertid också noteras att det finns fall där ledigheten inte alls leder till några kostnader.

**EXEMPEL PÅ KOSTNADSKALKYL VID LEDIGHET - ANSTÄLLNING
AV VIKARIE I SEX MÅNADER**

Inbesparade lönekostnader

Lön (6 månader à 13 000 kr)	-78000
Semesterlönetillägg	-1011
Arbetsgivaravgifter, inkl. LKP (38,5 %)	-30420
Summa	-109431

Lönekostnader för vikarie

Lön (6 månader à 11 500 kr)	69000
Semesterlönetillägg	894
Arbetsgivaravgifter, inkl. LKP (38,5 %)	26910
Summa	96804

Rekryteringskostnader

Annons (rubricerad)	4450
Arbets tid för administration och intervjuer (30 tim. à 150 kr)	4500
Summa	8950

**Kostnader för inskolning och introduktion
till den nya arbetsplatsen**

Handledning (en veckas lön för handledare)	3659
Kurs (introduktion till datasystemet)	2000
Summa	5659

Summa, totala kostnader	1982
--------------------------------	-------------

6.6 Samhällsekonomiska effekter

I enlighet med direktiven har vi i huvudsak koncentrerat oss på de företags-ekonomiska effekterna av frånvaro, se avsnitten 6.5 och 8.6. Nedan förs även vissa resonemang om samhällsnyttan av de två vanligaste ledighetslagarna: studieledighetslagen och föräldraledighetslagen.

6.6.1 Ledighetslagarna ur ett samhällsekonomiskt perspektiv

På uppdrag av regeringen har RRV arbetat fram en generell modell för att presentera beslutsunderlag i den offentliga sektorn. Modellen är avsedd att användas för konsekvensanalyser av myndigheters förslag till förändringar. Den presenteras i rapporten "Bättre beslutsunderlag i den offentliga sektorn – en presentationsmodell", (Riksrevisionsverket Fi 1991:2). Modellen bygger på de teoretiska grunder som professor Peter Bohm beskrivit i boken "Samhällsekonomisk effektivitet".

Det har dock varit svårt att tillämpa presentationsmodellen fullt ut med avseende på ledighetslagarna, bl.a. beroende på bristande underlag i form av ekonomisk information. För att en sådan analys överhuvudtaget skulle ha varit meningsfull, hade det krävts en mer omfattande studie än som varit möjlig att genomföra inom ramen för vår utredning. I det följande gör vi i huvudsak en kvalitativ bedömning av effekterna av studie- respektive föräldraledighet.

Studieledighet

Studieledighetslagen bidrar till flera positiva samhällsekonomiska effekter. Investeringar i utbildning och forskning utgör bl.a. grunden för att öka konkurrenskraften och härigenom skapas möjligheter till ekonomisk tillväxt, nya arbetstillfällen och ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

Vissa undersökningar (Lucas, R.E. /1990/, "Why doesn't Capital Flow from Rich to Poor Countries?", *American Economic Review*, 80, Nadiri, M.I. /1990/, "Innovationer och teknikspridning", i Expertrapport nr 10 till

produktivetsdelegationen, SOU 1991:82) visar att utbildning har en viss karaktär av kollektiv nytthet, som kommer fler personer än de som utbildat sig till nytta. När en anställds utbildningsnivå höjs ökar även de nära medarbetarnas produktivitet. Dessa externa effekter sprids inte enbart inom företagets gränser utan även mellan företag och branscher.

Vidare kan studieledighetslagen bidra till ökad jämlikhet och jämställdhet, eftersom lågutbildade och eftersatta i samhället ges möjligheter att studera. Majoriteten av dem som är studielediga är i åldrarna 25 – 34 år. Vidare är två tredjedelar av de studielediga kvinnor.

En diffus men icke desto mindre viktig effekt av utbildning är att individens personliga kompetens rent allmänt ökar. Genom utbildning ökar individens förmåga att överblicka konsekvenserna av sina egna beslut. En hög utbildningsnivå underlättar det politiska samtalet och är en förutsättning för en väl fungerande demokrati (Nya villkor för ekonomi och politik, SOU 1993:16).

En annan faktor som påverkar storleken på de positiva samhällsekonomiska effekterna av studieledighet är vilken typ av studier som bedrivs. Eftersom lagens styrsignal i fråga om valet av utbildning till individen är svag, prioriteras inte utbildningar som är mer viktiga ur ett samhällsekonomiskt perspektiv än andra. SCB:s tilläggsundersökning visar emellertid att en klar majoritet av alla studielediga bedriver studier i syfte att förbättra sina egna möjligheter på arbetsmarknaden. Vidare framgick att de flesta bedriver högre studier.

Det finns även negativa effekter av studieledighet. Den totala frånvaron från arbete ökar och leder i vissa fall bl.a. till produktionsstörningar. Studieledigheten svarar dock för en relativt liten del av arbetstidsvolymen. År 1993 var i genomsnitt nästan 30 000 personer studielediga på heltid och den sammanlagda studieledigheten utgjorde ca 0,7 procent av arbetstidsvolymen. De negativa effekterna framstår alltså som relativt sett ganska små, särskilt när de vägs mot de positiva effekter som studieledigheten kan ge i form av högre utbildningsnivå, ökad jämställdhet etc.

Föräldraledighet

Det är en självklar utgångspunkt för samhällets fortbestånd att barn föds och att förutsättningar finns för att på bästa sätt vårda barnen. Möjligheten att vara föräldraledig får ses mot bakgrund av detta. Omfattningen av föräldraledigheten har successivt ökat i takt med utbyggnaden av föräldraförsäkringen. I RRV:s undersökning från år 1981 framgår av de samhällsekonomiska beräkningarna att föräldraledigheten utgör en intäkt för samhället. I beräkningarna ses föräldraledigheten som en "alternativ produktion", eftersom föräldrarna vårdar eller tar hand om sina barn. Därutöver finns positiva faktorer som handlar om barns möjligheter att i ett system som förutsätter att båda föräldrarna förvärvsarbetar få växa upp under större trygghet med närhet till föräldrarna etc.

Föräldraledigheten leder till flera positiva effekter bl.a. för jämställdhet och ekonomisk tillväxt. De ökade möjligheterna att vara föräldraledig, och i synnerhet de förbättrade ekonomiska möjligheterna som beror på en utbyggnad av föräldraförsäkringen, torde bl.a. ha bidragit till att kvinnorna i ökad utsträckning trädde ut i förvärvslivet under 1970- och 1980-talen (Arbetsmarknadsdepartementet, Den svenska arbetsmarknaden under 100 år). Kvinnornas förvärvsfrekvens ökade under hela 1980-talet från 75,5 procent till 82,6 procent (SCB, AKU). Under samma period fyllde kvinnorna den arbetskraftsefterfrågan som då förelåg, vilket ledde till ökad sysselsättning och ekonomisk tillväxt.

Föräldraledighetslagen, som inte helt hör samman med reglerna om föräldraförsäkring, kan liksom studieledighetslagen ge upphov till negativa effekter. Dessa är i huvudsak av företagsekonomisk natur och kan framför allt uppstå i form av ökad administration samt störningar i produktionen. Som framgår av våra undersökningar anser företagen att de har större problem med föräldraledigheten än med studieledigheten. Föräldraledigheten svarar emellertid också för en betydligt större andel av den totala ledigheten än vad studieledigheten gör. Den del av föräldraledigheten som är obetald, dvs. faller utanför föräldraförsäkringen, är emellertid nästan försumbar i sammanhanget. En del av de negativa effekterna kan, i de fall frånvaron gått att förutse, motverkas genom god planering, samförståndslösningar etc. I

fallstudierna finns exempel på detta. De produktionsstörningar som trots åtgärder inte går att förhindra får vägas mot de positiva effekter som nämnts tidigare, men som svårligen låter sig kvantifieras. Till detta får även läggas de intäkter som samhället erhåller genom att föräldraledigheten kan betraktas som en "alternativ produktion".

7 Internationella förhållanden

7.1 Internationella överenskommelser

Genom sin anslutning till Nationernas förbund den 9 mars 1920 inträdde Sverige såsom medlem av Internationella arbetsorganisationen (ILO) i Genève. Beslut av organisationens beslutande församling – Internationella arbetskonferensen – skall resultera antingen i ett förslag till en internationell konvention, avsedd att ratificeras av organisationens medlemmar, eller också i en rekommendation, avsedd att övervägas vid lagstiftning eller på annat sätt men utan den bindande karaktär, som tillkommer en ratificerad konvention (se prop. 1971:5, s. 2 f.).

Enligt direktiven till vår utredning skall ILO-konventionen (nr 140) om betald ledighet för studier och ILO-konventionen (nr 132) om semester beaktas i vårt arbete. Dessa två konventioner har Sverige ratificerat.

För vår utredning gäller också kommittédirektiven (dir. 1988:43) till kommittéer och särskilda utredare angående beaktande av EG-aspekter i utredningsverksamheten.

Sverige är bundet av avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-avtalet) mellan EG och vissa EFTA-stater som trädde i kraft den 1 januari 1994. Genom avtalet tar EFTA-staterna på sig att följa de EG-regler som har betydelse för ett inträde på den s.k. inre marknaden. Rättsakter som är antagna inom EG efter den 31 juli 1991 skall dock till en början inte gälla inom samarbetsområdet. Parterna i EES-avtalet har dock en allmän förpliktelse att på olika sätt stärka och bredda sitt samarbete, vartill kommer planer på kompletterande avtal som skall fånga in de rättsakter som har antagits efter den angivna dagen (jfr prop. 1991/92:170, del 1, bilaga 1, s. 129 f.).

EG har den 19 oktober 1992 antagit ett direktiv (92/85/EEG) om vidtagande av åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Vidare föreligger ett EG-direktiv om vissa aspekter på förläggning av arbetstid (93/104/EG).

Den europeiska sociala stadgan ingår i det system av rättsakter som Euro-parådet har antagit. Stadgan undertecknades år 1961 och Sverige ratificerade huvuddelen av stadgan året därpå.

I det följande lämnas en redogörelse för dels vissa ILO-konventioner på ledighetsområdet m.m., dels en artikel i den europeiska stadgan om skydd för kvinnliga arbetstagare och dels – i avsnitt 7.2 – EG-direktivet om förbättringar för gravida arbetstagare m.m.

ILO-konventionen (nr 140) om betald ledighet för studier

Sverige ratificerade denna konvention år 1975 (se prop. 1975:63).

Enligt konventionen åtar sig medlemsstaterna att stegvis främja beviljandet av betald studieledighet för utbildning. I samband med utbildning skall arbetstagaren åtnjuta lämpliga ekonomiska förmåner. Finansieringen skall tryggas genom regelbundna och tillräckliga anslag. Ledigheten skall vara tillgänglig för alla arbetstagare utan åtskillnad. Förutsättningarna för ledighet kan däremot variera beroende på vad det är för slags utbildning det är fråga om.

En period av betald ledighet för studier skall enligt artikel 11 i konventionen jämföras med en period av faktisk tjänstgöring i och för fastställande av anspråk på sociala förmåner och andra rättigheter. Dessa skall grundas på anställningsförhållandet i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal, skiljedom eller på annat sätt, som är förenligt med nationell praxis.

I det remissförfarande som föregick regeringens och riksdagens beslut i frågan om ratifikation av konvention nr 140 hänvisade remissinstanserna till prop. 1974:148 med förslag till lag om arbetstagares utbildning. ILO-kommittén påpekade att konventionen inte krävde fullständigt förverkligande omedelbart utan syftade till successiva reformer. Med hänsyn till detta förklarade departementschefen (prop. 1975:63 s.18) att den då nyligen utfärdade studieledighetslagen i förening med det i Sverige väl utvecklade studie-stödssystemet, fick anses vara tillräckligt för att svara mot begreppet "betald ledighet för studier" i konventionen. Departementschefen tillfogade att fler viktiga steg var på väg att tas i Sverige i riktning mot det mål som uppställts

i konventionen. Med hänsyn till att konventionen inte omedelbart krävde ett fullständigt förverkligande, ansåg departementschefen att konventionen skulle ratificeras av Sverige.

Såvitt gällde kravet i artikel 11 förordade departementschefen att texterna till konventionen och rekommendationen om betald ledighet för studier skulle överlämnas till 1974 års semesterkommitté. Så skedde också och semesterkommittén föreslog att viss betald studieledighet skulle vara semesterlönegrundande. I propositionen (1976/77:90 s. 133-134) ställde sig departementschefen bakom detta förslag. Han påpekade samtidigt att detta innebar att ytterligare ett steg togs mot förverkligandet av principerna i den då ratificerade konventionen.

ILO-konventionerna (nr 132 och 146) om semester

År 1978 ratificerade Sverige två konventioner som behandlar arbetstagarens rätt till semester, nämligen konvention nr 132 från år 1970 om semester, som omfattar alla arbetstagare utom sjömän, och konvention nr 146 från år 1976 om semester för sjöfolk. Konventionerna har huvudsakligen samma uppläggning och innehåll. Vi begränsar oss till deras betydelse för semesterlönegrundande frånvaro och gör här en kortare genomgång av konventionerna.

Enligt artikel 3 i konventionen nr 132 om semester och motsvarande artikel i konventionen nr 146 om semester för sjöfolk skall alla arbetstagare vara berättigade till en årlig betald semester av angiven minimilängd. Varje medlemsstat, som ratificerar konventionerna, skall i till ratifikationerna bifogade deklarationer ange minimilängden på semestern i det egna landet. Minimilängden får inte understiga tre veckor. För Sveriges del skall den enligt deklarationerna vara fyra veckor.

Enligt artikel 4 i konventionerna kan semestern under vissa omständigheter vara kortare än vad som angetts i de svenska deklarationerna. Om arbetstagaren under ett år har en tjänstetid som understiger vad som krävs för full semesterrätt skall han vara berättigad till en semester som är proportionell mot längden på tjänstetiden under året.

Medlemsstaterna har vid konventionernas tillkomst velat värna om semesterätten för arbetstagare som varit frånvarande på grund av sjukdom, skada eller liknande. Denna vilja har kommit till uttryck i konventionernas artiklar 5 och 6.

Enligt artikel 5 kan en minsta tjänstetid krävas för att arbetstagaren skall få rätt till semester. Denna tid får inte vara längre än sex månader. Om arbetstagaren har varit frånvarande på grund av sjukdom, skada eller liknande skall frånvarotiden räknas in i denna tjänstetid. I konventionen nr 146 om semester för sjöfolk gör man ett tillägg för sjömans frånvaro för deltagande i en godkänd kurs för yrkesutbildning inom sjöfarten. I artikel 5, fjärde punkten, anges följande. Under betingelser som skall fastställas av behörig myndighet eller genom tillämpliga metoder i varje land skall frånvaro från arbetet av sådana skäl varöver arbetstagaren ej råder som sjukdom, skada eller havandeskap räknas in i tjänstetiden.

I artikel 6 anges att perioder av arbetsoförmåga på grund av sjukdom inte får räknas in i den minsta årliga semestern. I konventionen för sjöfolk anges utöver denna bestämmelse ytterligare fall som inte får räknas in.

Sverige har inte någon regel motsvarande den i artikel 5 om att en arbetstagare skall ha varit anställd en viss tid för att få rätt till semester. Däremot skall rätten till semesterlön arbetas in. Bestämmelserna i 17 § semesterlagen (1977:480) syftar till att skydda arbetstagare som av olika skäl har varit frånvarande och därför inte har arbetat in en fullständig rätt till semesterlön.

ILO-konventionen (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ

Till konventionen ansluter en rekommendation (nr 166). Av rekommendationens sextonde punkt följer att när en arbetstagare har blivit uppsagd bör denne ha rätt till viss ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att kunna söka ett nytt arbete.

Sverige anses uppfylla rekommendationen genom bestämmelsen i 14 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

ILO-konventionen (nr 121) om förmåner vid yrkesskada

ILO antog konventionen år 1964. Sverige ratificerade den med verkan från år 1970. Konventionen är en s.k. minimistandardkonvention, vilket innebär att den innehåller bestämmelser om vilka förmåner som minst skall utgå enligt en ratificerande stats lagstiftning.

Konventionen omfattar arbetsskador och dess förmåner utgörs dels av olika former av hälso- och sjukvård, dels av kontantförmåner.

Kontantförmånerna kan enligt artikel 13 i konventionen beräknas på två sätt.

Enligt det ena beräkningssättet (artikel 19) skall kontantförmånerna inklusive eventuella familjebidrag för en standardförmånstagare utgöra minst 60 procent av dennes tidigare arbetsförtjänst ökat med de familjebidrag som utgår till en skyddad person med samma försörjningsplikt. Man har med detta beräkningssätt dock rätt att lämna inkomster som överstiger medelinkomsten för en yrkesutbildad manlig industriarbetare utan kompensation.

Enligt det andra beräkningssättet som konventionen anvisar (artikel 20) skall kontantförmånerna för alla standardförmånstagare oavsett tidigare inkomst inklusive familjebidrag utgöra minst 60 procent av en oskolad manlig industriarbetares lön ökad med de familjebidrag som utgår till en skyddad person med samma försörjningsplikt. För annan förmånstagare skall förmånen stå i rimlig relation till standardförmånstagarens förmån.

Varje land kan fritt välja beräkningssätt för uppfyllande av kraven på kontantförmånernas storlek.

Konventionen stadgar vidare att varje land har skyldighet att inom sitt territorium behandla dem som inte är medborgare i landet lika med landets egna medborgare.

Den europeiska sociala stadgan

Stadgan innehåller regler om skydd för kvinnliga arbetstagare (artikel 8). Enligt artikel 8.1 föreligger en skyldighet att se till att kvinnliga arbetstagare

kan få ledigt med ekonomisk kompensation sammanlagt tolv veckor i samband med barns födelse. Detta stadgande har tolkats så att sex veckors ledighet efter förlossningen skall vara obligatorisk. Artikel 8.3 stadgar rätt till ledighet för amning. Denna artikel har tolkats så att ledigheten skall anses som arbetad tid och betalas som sådan. Sverige har ratificerat båda dessa artiklar.

Enligt artikel 8.2 skall staterna genomföra en ordning som innebär att en arbetsgivares uppsägning av en kvinnlig arbetstagare är olaglig om den företas under hennes frånvaro på grund av havandeskap eller barnsbörd. Detsamma gäller om uppsägningen sker vid en sådan tidpunkt att anställningen upphör under frånvaron. Denna regel har Sverige emellertid inte ratificerat. På svensk sida har man ansett sig i huvudsak kunna stämma in i det syfte som ligger bakom regeln. Däremot har den fått en utformning som inte kunnat godtas (prop. 1962:175 s.11 och SOU 1993:32, s. 175 f.).

7.2 EG-direktivet (92/85/EEG) om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar m.m.

Syftet med direktivet är att få till stånd åtgärder som uppmuntrar till förbättringar inom området för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.

Om arbetsgivare efter en i direktivets artikel 4 närmare angiven bedömning kommer fram till att det finns en risk för gravida, de som nyligen fött barn eller ammar, skall arbetsgivaren enligt artikel 5 vidta de åtgärder som är nödvändiga. Arbetsgivaren skall därvid tillfälligt ändra arbetsförhållandena eller arbetstiderna för de berörda arbetstagarna. Om detta av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt eller av klart redovisade skäl inte rimligen kan begäras, skall arbetsgivaren vidta åtgärder för att omplacera arbetstagaren till ett annat arbete. Om inte heller detta är möjligt skall arbetstagaren ha rätt till tjänstledighet så länge det erfordras för att skydda hennes hälsa och säkerhet.

Kravet på omplaceringsrätt tillgodoses till viss del i den svenska lagstiftningen genom 12 och 12 a §§ lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. (föräldraledighetslagen).

Kravet på rätt till tjänstledighet för det fall omplacering inte kan ske respektive ersättning under sådan ledighet tillgodoses i den svenska lagstiftningen genom 4 § föräldraledighetslagen och 4 kap. 3 och 4 §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL).

Av artikel 8 följer att medlemsstaterna skall se till att gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen fött barn och arbetstagare som ammar (se artikel 2) har rätt till en sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis. Någon sådan obligatorisk ledighet föreskrivs inte i den svenska lagstiftningen.

Enligt artikel 9 skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att se till att gravida arbetstagare som avses i artikel 2 skall ha rätt till ledighet utan löneavdrag för undersökningar under graviditeten om sådana undersökningar måste ske på arbetstid. Sådan rätt finns inte enligt svensk lagstiftning (se avsnitt 8.3.5).

Av artikel 10 framgår att medlemsstaterna skall se till att gravida kvinnor inte får sägas upp från början av graviditeten till slutet av barnledigheten utom i undantagsfall, som inte har med deras tillstånd att göra och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning, samt i tillämpliga fall, medgivande föreligger från behörig myndighet. Om uppsägning ändå sker skall arbetsgivaren skriftligt ange skälen därför.

Regler om anställningsskydd finns i LAS. Särskilda bestämmelser om anställningsskydd finns också i 10 och 11 §§ föräldraledighetslagen. Dessa bestämmelser avser inte anställningsskydd specifikt för gravida utan för dem som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen.

Rättigheterna i artiklarna 5, 6 och 7 rörande anställningskontraktet skall enligt artikel 11 tillförsäkras i nationell lagstiftning eller nationell praxis. Detta rör bestämmelser om åtgärder arbetsgivaren skall vidta, t.ex. omplacering. Det gäller också arbetsmiljö och nattarbete. Även rätten till lön och/el-

ler bidrag för arbetstagare enligt artikel 2 måste tillförsäkras i nationell lagstiftning eller nationell praxis.

I fall som nämns i artikel 8 – barnledighet – måste rättigheter som har att göra med anställningskontraktet för arbetstagare enligt artikel 2 tillförsäkras. Vidare måste rätt till bibehållen lön och/eller tillräckligt stort bidrag för arbetstagarare enligt artikel 2 tillförsäkras. Bidraget skall anses tillräckligt stort om det garanterar en inkomst som är åtminstone lika stor som den som arbetstagaren skulle få i fall hon avbröt sitt arbete av hälsoskäl, om inte någon annan form av övre gräns gäller enligt nationell lag. Medlemsstaterna får göra bidraget beroende av att arbetstagaren har kvalificerat sig för en sådan förmån enligt nationell lag. Sådana villkor får dock inte fordra att arbetstagaren har varit anställd under mer än 12 månader omedelbart före den beräknade tidpunkten för nedkomsten.

Av 5 § föräldraledighetslagen följer att som villkor för rätt till ledighet gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Medlemsstaterna skall utforma sin lagstiftning så att arbetstagare som anser att de inte fått del av rättigheterna i direktivet kan föra talan i rättegång eller gentemot en myndighet. En arbetstagare i Sverige kan väcka talan i domstol för brott mot föräldraledighetslagen.

Medlemsstaterna skall enligt artikel 14 se till att bestämmelser som erfordras för att uppfylla direktivet träder i kraft senast inom två år från det att direktivet antogs. Medlemsstaterna kan alternativt se till att arbetsmarknadens parter inför motsvarande regler i kollektivavtal. Medlemsstaterna skall dock alltid svara för att direktivet uppfylls.

7.3 Några nordiska länder

Nedan lämnas en kortfattad redogörelse för viss ledighetslagstiftning i Danmark, Finland och Norge.

Danmark

Från och med den 1 januari 1994 gäller en särskild tjänstledighetslag i Danmark. Lagen medger under viss begränsad tid ledigheter för olika ändamål. Avsikten är bl.a. att höja kompetensen i arbetslivet och att öka rörligheten på arbetsmarknaden. Lagen reglerar tre typer av tjänstledigheter.

Tjänstledighet för studier medges som huvudregel för studier inom vissa fastställda ramar om minst en vecka upp till sammanlagt ett år. Ledigheten kan delas upp i flera perioder. Arbetstagaren måste vara minst 25 år gammal, medlem av en arbetslöshetskassa och ha haft fulltidssysselsättning minst tre år de senaste fem åren. Det föreligger inte något krav på att en vikarie skall tillsättas under ledigheten men arbetsgivaren kan få viss ersättning om så sker. Ledighetstypen gäller till den 31 december 1996 när tjänstledigheten skall vara avslutad.

Tjänstledighet för barnpassning (tidigare föräldraledighet) medges för arbetstagare med barn under nio år. Var och en av föräldrarna har rätt till 26 veckors ledighet för vård av barn antingen var för sig eller samtidigt. Om arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens kan envar av föräldrarna erhålla 52 veckors ledighet per barn. Ledigheten kan uppdelas i flera perioder. En period skall dock vara minst 13 veckor. Ersättning utgår som huvudregel av det allmänna. Det föreligger inte något krav på att en vikarie skall anställas under ledigheten men arbetsgivaren kan få viss ersättning om så sker. Ledighetstypen gäller till den 31 december 1996 när ledigheten skall vara avslutad.

Den tredje typen av tjänstledighet enligt lagen kan utnyttjas till det ändamål som arbetstagaren själv önskar. För att erhålla denna typ av ledighet skall arbetstagaren ha fyllt 25 år, vara medlem i en arbetslöshetskassa och ha haft fulltidssysselsättning under minst tre år de senaste fem åren. Tjänstledigheten förutsätter att arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om denna. Överenskommelsen skall godkännas av arbetsförmedlingen. Tjänstledigheten förutsätter vidare att arbetsgivaren anställer en arbetslös person som vikarie under tjänstledigheten. Vikarien skall erhålla de löne- och andra anställningsvillkor som gäller för den tjänstledige arbetstagaren. Arbetsgivaren kan få ersättning för lön till vikarien. Den tjänstledige arbetstagaren erhåller viss

ersättning av det allmänna. Denna ledighetstyp gäller till den 31 december 1995.

Finland

Enligt Finlands studieledighetslag har en arbetstagare som varit anställd ett år rätt till studieledighet högst två år under en tid av fem år för vissa närmare angivna studier. Om beviljande av sökt studieledighet skulle medföra kännbar olägenhet för arbetsgivarens verksamhet, har denne som huvudregel rätt att uppskjuta ledigheten med högst sex månader. Arbetstagaren kan uppskjuta ledighet som beviljats för längre tid än fem dagar, om detta inte medför kännbar olägenhet för arbetsgivaren. Om inte samtliga som begärt ledighet kan beredas sådan, skall den som ansökt om ledighet för att erhålla yrkesutbildning och för att fullgöra grundskolans lärokurs komma i fråga i första hand. I andra hand skall företräde ges åt dem som fått minst utbildning. Arbetstagaren skall på arbetsgivarens begäran uppvisa studieintyg. Om arbetstagaren försummat studierna och därför inte kunnat erhålla studieintyg får arbetsgivaren vägra studieledighet under de två följande åren. Lagen innehåller vidare bl.a. regler om återgång i arbete, anställningsskydd och straffstadganden vid brott mot lagen. För åtal krävs dock åtalsangivelse och straffskalan innehåller endast böter.

Enligt lagen om arbetsavtal har arbetstagare på grund av havandeskap och barns börd eller vård av barn rätt till moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet under den tid motsvarande ersättning utgår enligt sjukförsäkringslagen. Arbetstagaren har dessutom rätt till vårdledighet till dess barnet fyllt tre år. Den andra föräldern får inte samtidigt utnyttja rätten till vårdledighet. Arbetstagare har rätt till föräldraledighet i högst två perioder. Varje period skall omfatta minst tolv vardagar. Lagen innehåller vidare bestämmelser om bl.a. återgång i arbete och anställningsskydd. Enligt de senare bestämmelserna gäller bl.a. att arbetsgivaren inte får säga upp arbetstagaren på grund av havandeskap. Om arbetsgivaren säger upp en gravid arbetstagare, anses uppsägningen ske på grund av graviditeten, om inte arbetsgivaren visar att den skett på annan grund. Arbetstagaren har vidare rätt till tillfällig ledighet

vid vård av sjukt barn samt förkortning av arbetstiden enligt vissa närmare angivna regler. Moderskapspenning kan utgå till gravid arbetstagare som måste vara borta från arbetet på grund av att förhållandena på hennes arbetsplats bedöms medföra risk för fostrets utveckling eller havandeskapet och omplacering inte kan ske.

Norge

Det finns inte några lagregler i norsk rätt om rätt till ledighet för studier. Det finns, såvitt vi har erfarit, inte heller några kollektivavtal på detta område vare sig inom den offentliga eller den privata sektorn.

Regler om rätt till föräldraledighet finns intagna i arbetsmiljölagen. Föräldrar har tillsammans rätt till ledighet under graviditet och i samband med barns födelse under ett år. En gravid arbetstagare har rätt till tolv veckors ledighet under graviditeten och hon skall vara ledig de första sex veckorna efter förlossningen. Den resterande ledigheten kan föräldrarna dela sinsemellan. Fadern har dessutom rätt till två veckors ledighet vid barnets födelse.

En arbetstagare som arbetar mer än halvtid har rätt till deltidsledighet i form av arbetstidsförkortning till 90, 80, 75, 60 eller 50 procent av full arbetstid. Denna typ av ledighet är kopplad till särskilda regler om s.k. födelsepengar.

En ammande kvinna har rätt till den ledighet hon behöver för att amma. Arbetstagare har som huvudregel rätt till tio dagars ledighet per kalenderår för vård av sjukt barn till och med det kalenderår barnet fyller tolv år.

Rätten till föräldraledighet är utökad för den som har vård om mer än två barn och för ensamstående arbetstagare.

Därutöver finns en rätt till reducerad arbetstid i arbetsmiljölagen som kan utnyttjas av föräldrar som önskar mer tid att umgås med sina små barn.

Lagen innehåller vidare bl.a. särskilda regler om rätt till ledighet vid adaption av barn.

8 Allmänna överväganden

8.1 Allmänt om vårt utredningsarbete

De centrala ledighetslagarna tillkom under 1970-talet. I början av 1980-talet genomfördes viss översyn av denna lagstiftning i fråga om dess effekter och från lagtekniska synpunkter. Detta arbete ledde inte till några förändringar. Vad som hänt därefter är att möjligheten till ledighet i några avseenden utvidgats på det sociala området. Det gäller förändringar av föräldraledigheten och tillkomsten av närståendevårdslagen.

Under hela ledighetslagstiftningens existens har ett stort antal motioner förts fram i riksdagen med krav på både inskränkningar och utvidgningar av lagstiftningen. Sedan riksdagen uttalat krav på en översyn beslutade regeringen direktiv för vår översyn. Direktiven innebär kortfattat att lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till utbildning (studieledighetslagen) bör inskränkas materiellt, att lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. (föräldraledighetslagen) skall ses över från tekniska utgångspunkter och att lagstiftningens effekter, särskilt på småföretagen, skall beaktas. Slutligen skall utredningen behandla frågan om semesterlönegrundande frånvaro.

I två avseenden har utvidgningar av ledighetslagstiftningen föreslagits sedan vårt uppdrag gavs. Det gäller dels en förlängning av tiden för föräldraledighet i anslutning till förslaget om att införa ett vårdnadsbidrag, dels en förlängning av tiden för ledighet enligt närståendevårdslagen. Dessa propositionsförslag, som nu är under riksdagens behandling, har inga beröringspunkter med våra förslag.

8.1.1 Hur vi arbetat

Vår utredning är sammansatt som en s.k. expertutredning. Till den har – till skillnad från Arbetsrättskommittén – inte förordnats företrädare för vare sig riksdagspartierna eller arbetsmarknadens organisationer. Med den valda sammansättningen av vår utredning har det blivit naturligt att, inom utred-

ningsdirektivens ram, inte låta de intressepolitiska faktorerna i sammanhanget prägla arbetet i så hög grad. Vi har dock haft en strävan att, trots de skilda ståndpunkterna på arbetsgivar- resp. arbetstagar sidan, söka finna lösningar som i stort kan tänkas vinna bred anslutning.

Vårt arbete har naturligtvis också präglats av att det enligt direktiven skulle genomföras på kort tid och vara klart vid årsskiftet 1993/94. Av flera skäl har vi inte helt kunnat iakttä denna tidsfrist. I praktiken har vårt arbete dock genomförts på ett år.

Vi har till stöd för analysen av problemen haft kontaktmän i berörda organisationer som dessa organisationer utsett. Vi har mött kontaktmännen i enskilda samtal och i grupp. Detta har varit ett sätt att få tillämpningsfrågorna belysta. Organisationernas företrädare har i våra samtal angivit sina intressepolitiska utgångspunkter men främst redovisat sina erfarenheter av lagstiftningens praktiska tillämpning och de positiva och negativa konsekvenser som de anser har uppkommit vid tillämpningen. Dessa intervjuer har varit av stor betydelse för utredningen när det gäller att urskilja de tillämpningsfrågor som framstår som mest angelägna att behandla inom ramen för de givna direktiven.

Vi har kompletterat detta erfarenhetsunderlag med statistik, fallstudier och enkäter. Resultatet av dessa undersökningar har gett utredningen ett fördjupat underlag inför ställningstagandena. Även om man måste vara försiktig med att dra bestämda slutsatser av detta material får det dock anses ge en tillräckligt god bakgrund för den avgränsning av förslagets omfattning som vi gjort.

8.1.2 Ledighetslagstiftningen måste ses i ett långsiktigt perspektiv

Ett förhållande som i sammanhanget bör beaktas är att krav på inskränkningar i ledigheten kan vara starka särskilt i högkonjunktur men att vår utredning kommit att genomföras under en lågkonjunktur då företagens problem med ledighet enligt denna lagstiftning nog inte är så accentuerade. Vårt utredningsarbete har vidare bedrivits under en tid då kraven på att dels

förbättra småföretagens förhållanden, dels satsa på kompetensutveckling och utbildning för arbetslivets behov kraftigt understrukits i olika sammanhang.

Det nu sagda synes också på flera sätt avspeglas i de undersökningar som vi – under det gångna årets utredningsarbete – låtit genomföra och utvärderat i fråga om ledighetslagstiftningens tillämpning och effekter. Vi vill understryka att man bör se ledighetslagstiftningen i ett långsiktigt perspektiv. Det är här fråga om ett socialt betonat lagstiftningsområde med påtaglig betydelse för produktionen och förhållandena på arbetsplatserna. Därför är det viktigt att söka åstadkomma en bättre kontinuerlig uppföljning på detta område. På så sätt skulle man kunna få ett underlag för de långsiktigt verkande bedömningarna av högre kvalitet än hittills. Vi tar upp den saken i det följande (avsnitt 8.6).

8.1.3 Lagtekniska utgångspunkter

Vi har funnit att vårt arbete med att se över ledighetslagstiftningen bör avgränsas så att inga helt nya ledighetsgrunder nu föreslås införda. Inte heller har vi ansett att man bör söka samla alla ledighetsregler i en enda lag. Det innebär bl.a. att en del ledighetsformer, t.ex. den kanske viktigaste, sjukdom, fortfarande kommer att kvarstå helt oreglerad i lag.

Vår principiella uppfattning är att ytterligare ledighetsformer i första hand, om de skall komma till, bör genomföras avtalsvägen av parterna själva. Lagstiftarens uppgifter på området bör begränsas till att ange vissa centrala miniminormer, närmast med karaktär av social rättighetslagstiftning. Detta är ett skäl till återhållsamhet när det gäller att överväga ändringar av den nuvarande lagstiftningens innehåll. Det betyder också att kravet på enhetlighet och generalitet bör upprätthållas så långt som möjligt. Vår utgångspunkt i arbetet har alltså varit att även denna del av arbetsrätten bör vara generellt utformad.

8.1.4 Vår språkliga översyn

Den nuvarande ledighetslagstiftningen är svårtillgänglig

En del av den kritik som har riktats mot ledighetslagstiftningen har gällt brister i överskådlighet, samordning och uppbyggnad. Många har haft svårt att överblicka de olika reglerna och deras verkningar.

Några av de konkreta önskemål som förts fram har handlat om enhetligare begreppsbildning och om samordning av likartade regler i lagarna, t.ex. förfarandereglerna.

I vårt uppdrag ingår därför att föreslå ett enklare och mer enhetligt regelsystem, fritt från onödig detaljreglering.

Samordning av ledighetslagarnas uppbyggnad och rubriksystem

De två mest omfattande ledighetslagarna som ingår i vårt uppdrag är närmare tjugo år gamla, studieledighetslagen tillkom år 1974 och föräldraledighetslagen år 1978. Lagarna är svåröverskådliga och den äldsta saknar helt rubriker. Syftet med vår lagtekniska bearbetning har varit att i dessa båda lagar åstadkomma

- en likartad struktur,
- jämförbara rubriker,
- renodlade regler och
- färre men tydligare hänvisningar.

Ett modernt och könsneutralt språk

Språket i den gällande studieledighetslagen präglas av onödigt långa meningar, stela formuleringar och ålderdomliga ordformer. Även föräldraledighetslagen har en språklig utformning som i vissa avseenden känns onödigt stel och ålderdomlig.

Ledighetslagarna berör en mycket stor del av befolkningen. Det är därför viktigt att de är skrivna med ett språk som inte hindrar förståelsen. Läsarna

bör helst inte lägga märke till själva språkformen. Först då kan de helt koncentrera sig på det sakliga innehållet.

Till den språkliga utformningen hör också valet av pronomen. Det personliga pronomenet "han" har i alla tider använts i två funktioner i svenskan: dels som en maskulin beteckning, dels som en könsneutral beteckning. Men under de senaste årtiondena har den könsneutrala användningen kritiserats av jämställdhetsskäl. I Statsrådsberedningens promemoria 1979:2 Några riktlinjer för författningsspråket uttalas bl.a. att man så långt möjligt bör gå kritiken till mötes. Vi anser att detta är särskilt viktigt i dessa lagar, som ju vänder sig direkt till stora grupper av både kvinnor och män.

I vår språkliga bearbetning har vi alltså strävat efter att

- skriva kortare meningar med enklare meningsbyggnad,
- undvika stela fraser,
- välja normala former av substantiv och verb, och
- i första hand undvika personliga pronomen och i andra hand skriva "han eller hon" när syftningen skall vara könsneutral.

8.2 Studieledighetslagen och sfi-ledighetslagen

8.2.1 Några utgångspunkter

Förslagets allmänna inriktning

Vid de överläggningar vi har haft med parterna på arbetsmarknaden har framkommit att frågor kring studieledighet och studieledighetslagen i praktiken inte har vållat några stora tillämpningsproblem på arbetsplatserna. På de arbetsplatser där frågor om studieledighet har kommit upp har de inblandade parterna i allmänhet kunnat komma överens. Tvisteförhandlingar eller rättegång i anledning av en begäran om studieledighet har enligt vad som har upplysts förekommit endast undantagsvis eller inte alls.

Att frågor om studieledighet i allmänhet har kunnat lösas i godo på arbetsplatserna bekräftas också av de undersökningar som vi har låtit genomföra. Som framgår av kap. 6 anser det stora flertalet av de företag som har erfarenhet av lagen att problemen varit mycket små eller inga alls. Detta gäller

företag inom såväl privat som offentlig sektor. Särskilt i de små företagen, där ledighetsperioderna ofta är korta, synes ledigheternas inverkan på produktion och administration ha varit mycket begränsad.

Även om det på många håll således synes ha utvecklats rutiner för att tillfredsställande hantera studieledighetsfrågorna, finns det naturligtvis också åtskilliga åsikter om hur lagen skulle kunna förbättras i olika hänseenden. Här liksom på andra områden finns det i grunden påtagliga intressemotsättningar mellan parterna. De synpunkter som har framförts till utredningen från organisationerna på arbetsmarknaden gäller såväl den nuvarande lagens allmänna inriktning och den intresseavvägning som lagen bygger på som mera detaljerade synpunkter på enskildheter i lagstiftningen som har ansetts otillfredsställande utifrån de egna erfarenheterna.

Från arbetsgivarhåll har framhållits att den nuvarande studieledighetslagen i alltför stor utsträckning ger den enskilde arbetstagaren rättigheter på bekostnad av verksamheten som sådan. Det är inte rimligt, har det sagts, att den enskilde arbetsgivaren skall behöva tåla produktionsstörningar, kostnader och andra olägenheter till följd av ledighet för studier som många gånger inte ens har anknytning till arbetstagarens arbetsuppgifter eller till verksamheten hos arbetsgivaren. Särskilt de mindre företagen kan drabbas orimligt hårt om en eller flera personer begär studieledigt utan att ta hänsyn till verksamheten. Arbetsgivar sidan menar att lagstiftningen bör konstrueras så att den bättre ger uttryck för att en intresseavvägning skall göras i det enskilda fallet vid bedömningen av ledigheten och att arbetsgivarens intresse av att produktionen kan bedrivas effektivt och rationellt måste få genomslag i lagstiftningen.

Arbetsmarknadens företrädare synes i och för sig vara eniga om att möjligheten till ledighet för utbildning är värdefull. På arbetstagsarsidan vill man emellertid inte dra gränsen så snävt att ledighet för utbildning enbart skall tillåtas om utbildningen är av betydelse för det enskilda företaget där arbetstagaren är anställd. Man har i stället framhållit att kompetensutveckling är till gagn både för arbetstagarna och för näringslivet i stort, och att det måste finnas utrymme för den enskilde arbetstagaren att ta initiativ till utbildning som siktar till kompetens också utanför den egna arbetsplatsen.

Vid bedömningen av för vilka ändamål och i vilken utsträckning studieledighet lämpligen bör kunna komma i fråga finns det skäl att uppmärksamma vissa ställningstaganden som under senare år har gjorts i olika sammanhang vad gäller utbildning och kompetensutveckling.

En iakttagelse som har gjorts i sådant sammanhang är att utbildningsnivån i Sverige är låg i förhållande till många av våra främsta konkurrentländer. I rapporten Långt kvar till kunskapssamhället (SIND 1991:2) görs jämförelser av utbildningsnivån i Sverige i förhållande till de främsta konkurrentländerna. Undersökningarna visar att svensk industri i många avseenden har en sämre utbildad arbetskraft än dessa länder. I rapporten konstateras att utbildningsnivån i industrin behöver höjas för att ge företagen ett konkurrenskraftigt utgångsläge. Flera studier visar också att nära hälften av de anställda inom svensk industri enbart har folkskola eller grundskola som formell utbildning. Detta innebär att kunskaperna i basämnen som svenska, matematik och engelska relativt sett är svaga hos ett stort antal arbetstagare.

Brist på välutbildad arbetskraft anses i första hand påverka konkurrenskraften hos industrin på låg eller medelhög teknologisk nivå. Dessa industrier utgör en dominerande del av industrisektorn. Brister i fråga om kunskap och kompetens hos arbetskraften anses också utgöra ett hinder för den högteknologiska industrins utveckling.

Produktivitetsdelegationen konstaterar i rapporten Drivkrafter för produktivitet och välfärd (SOU 1991:82) att en förändrad arbetsorganisation, snabb teknisk utveckling och mer inriktning på att möta kundernas krav ställer personalutbildningen inför stora uppgifter, i både privat och offentlig sektor. Stora insatser kommer att krävas, framhåller delegationen, både vad gäller bred teoretisk vidareutbildning och mer specifik kunskapsuppbyggnad i olika företag och förvaltningar.

Även i den finansplan som regeringen förelade riksdagen i januari 1994 diskuteras utbildningens och kunskapens betydelse för det svenska samhällets konkurrenskraft (se prop. 1993/94:100 Bilaga 1, s. 49 f.). I finansplanen anförs i detta hänseende bl.a. följande.

"Genom den förnyelse av utbildningen och forskningen som nu pågår förbättras Sveriges internationella konkurrensförmåga. Ändå är det som redan gjorts bara början på en utveck-

ling av Sverige till ett verkligt kunskapssamhälle där medarbetarnas förmåga kommer till maximal användning.

Två frågor av yttersta vikt är därvid behoven av att finna former och villkor för en kontinuerlig utveckling av kompetens livet igenom, resp. behovet av starkare individuella incitament för utveckling av personlig kompetens. Utbildning av människor med låga inkomster är det i längden mest verkningsfulla sättet att bidra till en rättvis inkomst- och förmögenhetsfördelning.

Under den period då Sverige gradvis förändras till ett mera kunskapsinriktat samhälle, kommer övergångssvårigheter att bli ofrånkomliga. Redan i dag märks t.ex. en tendens hos företagen att inte ta i anspråk välutbildad arbetskraft som man på något längre sikt måste ha.

Det är viktigt att understryka det ansvar företag och andra har att till inte minst ungdomar sända rätt långsiktiga signaler om sitt kompetensbehov. Sker inte detta är risken stor att kompetensen inte kommer att finnas tillgänglig när den akut behövs. Kortsiktighet i dessa hänseenden riskerar att långsiktigt undergräva ekonomins expansionsförmåga."

Det nu anförda ger enligt vår mening vid handen att det i fråga om utbildning och kompetens kommer att krävas omfattande satsningar över hela arbetsmarknaden. Arbetskraftens utbildning är såvitt kan bedömas i flera avseenden otillräcklig för de framtida krav som kommer att ställas i arbetslivet. Det finns också av allt att döma stora behov som behöver tillgodoses när det gäller att förbättra baskunskaperna hos delar av arbetskraften.

Även om en hel del av denna utbildning och kompetensutveckling kommer att äga rum inom företagen, finns det enligt vår mening starka skäl för att också arbetstagarna bör ges stora möjligheter att själva påverka sin utbildningssituation och sin kompetensutveckling i arbetslivet. En sådan möjlighet till utbildning bör utformas med beaktande av arbetsgivarens krav på att verksamheten skall kunna drivas effektivt och rationellt. Enligt vår mening bör siktet, när en ny studieledighetslag övervägs, vara inställt på att skapa förutsättningar för att förbättra arbetstagarnas och företagens behov av utbildning och kompetens i arbetslivet. De behov som kan finnas vid sidan av arbetslivet, t.ex. av hobbykaraktär eller för den enskildes personliga välbefinnande, får tillgodoses på annat sätt.

Förekommer missbruk av studieledighetslagen?

En uppgift för utredningen är att komma till rätta med en del förfaranden som har betecknats som missbruk eller överutnyttjande av studieledighetslagen. Ett egentligt missbruk – såsom att en ledighet används för annat än studier – förekommer, såvitt kan bedömas, endast i liten omfattning. När det talas om missbruk handlar det i stället ofta om ett överutnyttjande av lagen, dvs. ett utnyttjande som lagstiftaren kanske inte i första hand tänkte sig när rätten till ledighet för utbildning infördes.

Som exempel på sådant överutnyttjande av lagen har anförts att en arbetstagare begär studieledighet för att kunna följa med sin utlandsstationerade make under en tid utomlands eller när studielediga "periodiserar" sin ledighet genom att söka ledigt endast för terminerna för att kunna återgå i tjänst under sommaruppehåll och vid jul- och nyårshelger. Dessa typer av ledigheter och förfaranden, som i och för sig inte står i strid med lagen, synes på det hela taget numera vara mindre vanliga. I en del fall handlar det säkert också om några särskilda exempel som vandrat runt i diskussionen. De har emellertid på sina håll gett lagen ett dåligt rykte. Mot denna bakgrund och med stöd av direktiven har vi sett som en uppgift att söka begränsa utrymmet för åtgärder av sådant slag.

Särregler för små företag?

Enligt direktiven har vi att särskilt beakta de små företagens situation. Som tidigare nämnts har inte annat framkommit vid de undersökningar som vi har genomfört än att de små företagen i praktiken numera har begränsade problem med studieledighetslagen. Det finns redan av det skälet anledning att vara försiktig när det gäller att införa särregler för de mindre företagen. Härtill kommer att det både hos arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer allmänt sett finns en utbredd skepsis mot att ha skilda regler beroende på vilken storlek ett företag har. Vi har därför stannat för att inte föreslå några särregler för de mindre företagen.

Det nu sagda betyder emellertid inte att de små företagens situation inte skulle behöva uppmärksammas särskilt. Som har framhållits från arbets-

givarhåll får varje ledighet i de små företagen relativt sett större betydelse för företagets verksamhet än vad som är fallet i de större företagen. Det är t.ex. inte ovanligt att anställda i småföretag är nyckelpersoner som inte utan vidare låter sig ersättas av vikarier. Ett litet företag kan därför ibland drabbas hårt om någon eller några av de anställda är lediga från arbetet. Motsvarande kan naturligtvis gälla i fråga om en mindre arbetsenhet på en större arbetsplats.

Vi anser att de problem som kan uppkomma i de små företagen i första hand bör lösas genom generella arbetsrättsliga regler. Dessa kan emellertid i olika hänseenden utformas på ett sådant sätt att utrymme ges för en intresseavvägning där särskild hänsyn kan tas till de små företagens situation. En arbetstagare som har för avsikt att begära ledighet för studier bör enligt vår uppfattning kunna åläggas att inom rimliga gränser beakta också företagets verksamhet. Om t.ex. den ledighet en arbetstagare har behov av utan olägenhet kan tas ut vid ett senare tillfälle, bör man kunna kräva att arbetstagaren försöker lägga ledigheten så att inte påtaglig störning uppkommer i verksamheten. Vi anser att den typen av regler på ett tillfredsställande sätt tillgodoser de särskilda krav som de små företagen kan ha i fråga om studieledighet.

Med dessa allmänna utgångspunkter övergår vi nu till att närmare behandla frågor om rätten till studieledighet, ledighetens förläggning, återgång i arbetet, skadestånd samt vissa övriga frågor.

8.2.2 Rätten till studieledighet

Vårt förslag

En arbetstägare skall ha rätt att vara ledig från arbetet för att kunna delta i

1. skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens,
2. utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet, eller
3. facklig utbildning.

Arbetstägaren får vara ledig för studierna under en sammanhängande tid av högst två år. I fråga om skolutbildning enligt första punkten gäller dock ingen sådan tidsgräns.

Arbetstägaren har rätt att vara ledig för studier endast om han har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste tolv månaderna (kvalifikationstid).

Rätten till ledighet för skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens omfattar även svenskundervisning för invandrare (sfi). Den som vill delta i sfi-undervisning har rätt till ledighet även om han eller hon inte har uppnått den kvalifikationstid på tolv månaders anställning som annars gäller. Den nuvarande sfi-ledighetslagen upphävs.

Grundläggande skolutbildning

Kraven på grundläggande skolkunskaper är alltjämt av största betydelse på de flesta områden av arbetslivet. Det finns i ett modernt samhälle få yrken eller arbetsområden som inte kräver en god skolunderbyggnad och en social kompetens. Även om flertalet av de elever som i dag lämnar grundskolan fortsätter till gymnasial utbildning, finns det alltjämt stora behov för olika kategorier av arbetstägare att förbättra sina kunskaper vad gäller grundläggande skolutbildning.

Enligt vår uppfattning bör en arbetstägare som vill förbättra sina grundläggande skolkunskaper ha rätt att vara ledig från arbetet för att genomgå sådan utbildning. Det naturliga synes vara att utbildning på såväl grundskole- som

gymnasienivå ger rätt till ledighet. Sedan den 1 juli 1991 har alla som är bosatta i Sverige rätt att delta i grundläggande vuxenutbildning om de saknar sådana färdigheter som normalt uppnås i grundskolan. Varje kommun ansvarar för att de kommuninnevånare som har rätt till utbildningen och som önskar delta i den får göra det.

Vi anser att de olika formerna av utbildning på grundskole- och gymnasienivå bör jämföras i detta sammanhang så att ledighet är möjlig att få även för t.ex. deltagande i en studiecirkel i grundskole- eller gymnasieengelska eller för att delta i en folkhögskoleutbildning på högst gymnasienivå. Detta kan te sig som en rätt vidsträckt tillämpning av skolutbildningsbegreppet. Vi har dock funnit det svårt att göra avgränsningen på annat sätt och ser inte heller några större problem med detta. Med begränsade möjligheter till studiestöd kommer vidare även i praktiken en begränsning ske av den tid och omfattning under vilken arbetstagarna i samband med sådana utbildningar kommer att vara lediga. Vidare innebär reglerna att den som redan tidigare har fullvärdig gymnasiekompetens inte skall kunna få ledigt med stöd av lagens regler om ledighet för skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens för att läsa ytterligare kurser på högst gymnasienivå. Däremot kan arbetstagaren i sådant fall få ledigt med stöd av lagen, om utbildningen syftar till kompetens i arbetslivet och då med den begränsning i tid som vi föreslår.

Även beträffande svenskundervisning för invandrare (sfi) finns en motsvarande rätt till utbildning och skyldighet för kommunerna att erbjuda den (se vidare nedan). I specialmotiveringen utvecklas närmare vilka olika typer av utbildningar som innefattas i begreppet skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens, se avsnitt 9.1.

Svenskundervisning för invandrare (sfi)

Enligt sfi-ledighetslagen har en arbetstagare som antagits till sådan undervisning rätt att vara ledig från sin anställning för att delta i undervisningen. Varje kommun skall enligt 13 kap. skollagen (1985:1100) erbjuda svenskundervisning för invandrare. Skyldigheten gäller personer över 16 år och upphör när eleven har uppnått sådana kunskaper som utbildningen avser att

ge. Undervisningen kan också upphöra om eleven saknar förutsättningar att tillgodogöra sig undervisningen eller annars inte gör tillfredsställande framsteg.

Enligt vår mening bör deltagande i sfi-undervisning liksom hittills ge rätt till ledighet från arbetet. Den nuvarande regleringen av ledigheten i en särskild lag, sfi-ledighetslagen, förefaller inte längre vara motiverad. Reglerna om ledighet för sfi sammanfaller i de flesta avseenden med vad som gäller enligt studieledighetslagen och det bör vara möjligt att hålla samman regleringen i en enda lag. I de avseenden särregler krävs för sfi bör detta kunna ske inom ramen för en sammanhållen lag om studieledighet.

Vi föreslår att den nuvarande sfi-ledighetslagen avskaffas och att reglerna om ledighet för sådan undervisning tas in i den nya studieledighetslagen. Sfi är en del av det offentliga skolväsendet och ligger på en lägre nivå än gymnasienivå. Det förefaller därför vara lämpligt att jämställa sfi-undervisning med skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens och att utforma gemensamma ledighetsregler för dessa typer av utbildningar.

Utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet

Enligt vår uppfattning är det angeläget att understödja den enskildes intresse av att utvecklas i arbetslivet. Som har framhållits i det föregående är brist på välutbildad arbetskraft ett allvarligt hinder för utvecklingen av varu- och tjänsteproduktionen i samhället. Det finns därför anledning att se positivt på utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet.

Från arbetsgivarhåll har under utredningens arbete framförts tanken på att begränsa rätten till ledighet till att avse endast sådana utbildningar som är av betydelse för den egna arbetsplatsen. Skälet till det skulle vara att det inte är rimligt att en enskild arbetsgivare skall stå för de kostnader och besvär som försakas av en ledighet när arbetstagaren har för avsikt att senare lämna arbetsplatsen. Även om vi kan ha förståelse för att den enskilde arbetsgivaren för egen del kan ha svårt att se någon nytta med utbildning som på detta sätt inte kan tillgodogöras i verksamheten, talar mer allmänna eller samhällseliga skäl för att ledighet för utbildning som kan ha denna konsekvens bör

tillåtas. Vi anser därför att även utbildning som kan leda till att arbetstagaren på sikt kan komma att lämna arbetsplatsen bör ge rätt till ledighet.

Enligt vår mening finns det emellertid mycket som talar för att det i fråga om utbildningar som syftar till kompetens i arbetslivet bör göras en annan intresseavvägning än för närvarande i lagen mellan arbetsgivare och arbetstagare. I många fall gäller det utbildningar som pågår en längre tid, ibland kanske flera år. Enligt vår uppfattning är det rimligt att även arbetstagaren i dessa fall får bära en del av ansvaret på samma sätt som studerande som inte har någon anställning att falla tillbaka på. När utbildningen pågått en viss tid förstärks skälen till att anta att arbetstagaren kommer att fullfölja studierna. Det kan då finnas anledning att lägga det fulla ansvaret för den fortsatta utbildningen på arbetstagaren själv. Vi anser att en sådan tidsgräns lämpligen bör införas efter två år för utbildningar som syftar till kompetens i arbetslivet.

Rätten till ledighet för utbildning av detta slag bör vara vidsträckt. Så länge utbildningen syftar till kompetens i arbetslivet bör den berättiga till ledighet. En yttre gräns bör dock dras mot sådana utbildningar som saknar anknytning till arbetslivet. Det kan gälla hobbybetonade kurser eller utbildningar som arbetstagaren inte har för avsikt att lägga till grund för sin yrkesverksamhet. Det avgörande bör vara vilket syfte arbetstagaren har med den utbildning som avses.

I de fall det gäller en renodlad yrkesutbildning, t.ex. utbildning till sjukgymnast eller tandläkarutbildning, uppkommer normalt inga svårigheter att bedöma syftet med utbildningen. I andra fall, t.ex. om arbetstagaren begär ledigt för språkutbildning i italienska, kan situationen vara svårare att bedöma. Uppger arbetstagaren att utbildningen syftar till en förbättrad kompetens i arbetslivet och det på grund av omständigheterna inte finns anledning att betvivla den uppgiften, skall det anses vara fråga om en utbildning som omfattas av lagens bestämmelser om ledighet för utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet. Det bör dock kunna krävas att den plan arbetstagaren har för sin fortsatta yrkesverksamhet är avsedd att förverkligas någorlunda nära i tiden. Att rent allmänt hänvisa till att kursen i italienska kommer att förbättra kompetensen i arbetslivet utan att kunna ange på vilket sätt och i vilket sammanhang, bör inte vara tillräckligt för ledighet. Det kan i ett

sådant fall antas att utbildningen i själva verket är avsedd för andra ändamål än yrkeslivet. Sedan är det en annan sak att vissa språkutbildningar kan godtas inom ramen för skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens.

Den närmare regleringen av lagstiftningen i detta hänseende redogörs för i specialmotiveringen, avsnitt 9.1.

Facklig utbildning

Enligt den gällande studieledighetslagen har en arbetstagare rätt att vara ledig för facklig utbildning. I lagen ges facklig utbildning i flera avseenden en särställning. En arbetstagare som vill delta i sådan utbildning behöver t.ex. inte ha uppnått den kvalifikationstid som gäller för övrig studieledighet. Vidare är arbetsgivarens uppskjutanderätt betydligt kortare beträffande ledighet för facklig utbildning än för andra studier. Även när det gäller företräde mellan flera arbetstagare om rätt till ledighet finns särregler. Om flera arbetstagare inte kan få ledigt samtidigt skall den som önskar ledigt för fackliga studier ges företräde.

Merparten av den fackliga utbildning som är nödvändig för det fackliga arbetet på arbetsplatserna sker i dag med stöd av lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML). Enligt den lagen har en facklig förtroendeman i princip rätt till den ledighet som krävs för det fackliga uppdraget. Om utbildningen avser den fackliga verksamheten på den egna arbetsplatsen, har den facklige förtroendemannen även rätt till bibehållna anställningsförmåner. De arbetstagare som utnyttjar studieledighetslagen för facklig utbildning är främst sådana som inte är fackliga förtroendemän men som behöver kunskaper för att senare kunna introduceras i det fackliga arbetet. Enligt uppgift från organisationer på arbetsmarknaden utnyttjas studieledighetslagen i mycket begränsad omfattning när det gäller fackliga studier.

Även om omfattningen av studieledighet för fackliga studier med stöd av studieledighetslagen i dag synes vara mycket begränsad, anser vi att det inte finns anledning att avskaffa möjligheten till ledighet för sådan utbildning. Åtminstone till en del kan den nuvarande omfattningen av ledighetsutnytt-

jandet vara konjunkturbetonad och läget kan komma att förändras på längre sikt. Enligt vår uppfattning finns det emellertid knappast längre skäl att upprätthålla en särreglering för fackliga studier i de avseenden som tidigare nämndes. Den särställning facklig utbildning getts i den gällande studieledighetslagen ter sig knappast motiverad om man ser till utbildningens omfattning och vilka arbetstagare som grundar sin ledighet på lagen. Facklig utbildning bör alltså enligt vår uppfattning jämföras med andra typer av utbildningar i fråga om kvalifikationstid, uppskovsrett och vem som skall ges företräde i händelse av konkurrens mellan flera arbetstagare om rätt till ledighet.

Kvalifikationstid m.m.

Enligt den gällande studieledighetslagen krävs för rätt till ledighet att arbetstagaren vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Rätt till ledighet för facklig utbildning föreligger även om arbetstagaren inte har uppnått denna kvalifikationstid.

Enligt vår uppfattning är det angeläget att den samverkan om ledighetsfrågor som vi förordar i förslaget bygger på ett förtroende parterna emellan. Ett sådant förtroende mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppstår naturligen först sedan anställningsförhållandet fått viss varaktighet. Vi anser därför att den nuvarande kvalifikationstiden bör utökas något samtidigt som regleringen kan förenklas. Enligt vår uppfattning finns det i praktiken två möjliga alternativ; antingen en kvalifikationstid på 12 månader eller en på 18 månader. Vi har stannat för det förra alternativet. Vårt förslag innebär alltså att rätt till ledighet enligt lagen inträder först sedan arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under de senaste tolv månaderna. Undantag bör göras för utbildning som avser sfi. Sådan utbildning bör även fortsättningsvis kunna berättiga till ledighet även utan kvalifikationstid.

Som tidigare har nämnts föreslår vi att en arbetstagare inte bör ha rätt till sammanhängande ledighet för längre tid än två år i fråga om utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet. Regeln föreslås gälla också vid fack-

lig utbildning, medan däremot skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens bör berättiga till sammanhängande ledighet även för längre tid än två år.

8.2.3 Ledighetens förläggning

Vårt förslag

En arbetstagare som vill vara studieledig skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och andra frågor som rör ledigheten.

Om det inte medför olägenhet för arbetstagaren, skall han eller hon försöka lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Den period arbetstagaren begär ledigt för skall avse den sökta utbildningen i dess helhet, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om annat.

Samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare

Den gällande studieledighetslagen innehåller inte några regler om att arbetstagaren inom någon viss i lagen angiven tid innan ledigheten skall tas ut måste anmäla till arbetsgivaren att han eller hon önskar få ledigt för studier. Inte heller ges i lagen några föreskrifter om att arbetstagaren vid ansökan om ledighet skall beakta förhållandena i företaget eller hos myndigheten, t.ex. i fråga om produktionen eller verksamhetens bedrivande i övrigt. Om olägenheter uppkommer för arbetsgivaren i anledning av en begäran om ledighet, finns det i stället regler som ger arbetsgivaren rätt att skjuta på en begärd ledighet.

Enligt vad vi har erfarit sker i många företag ett samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare inför ledighetens förläggning. På sådana arbetsplatser anmäler arbetstagaren sina utbildningsönskemål i god tid till arbetsgivaren, som då får möjlighet att vidta åtgärder som kan vara nödvändiga på

grund av ledigheten, t.ex. att anskaffa en vikarie. På en del håll, inte sällan i de mindre företagen, sker också ett samråd parterna emellan som kan leda till att arbetstagaren anpassar sin ledighetsbegäran till vad som är rimligt med hänsyn till företagets verksamhet.

Enligt vår mening är det angeläget att ta fasta på den praxis i fråga om samråd i ledighetsfrågor som har utbildats på olika håll. Vi anser att ett sådant samråd bör ske regelmässigt och att detta också på ett tydligt sätt bör komma till uttryck i lagtext. Frågor om ledighet för studier hanteras bäst om parterna samarbetar och det kan därför ligga i båda parternas intresse att studieleddighetslagen ger stöd åt ett sådant synsätt (jfr 3 § sfi-ledighetslagen). Lagen bör enligt vår mening vidare ge uttryck för att arbetstagaren bör beakta företagets verksamhet och att han – om det kan ske utan olägenheter för honom själv – bör försöka lägga sin ledighet på ett sätt som innebär att verksamheten hos företaget kan fortgå utan påtaglig störning.

Arbetstagarens begäran om ledighet

Som tidigare nämnts ställs i den gällande studieleddighetslagen inga formella krav på en ansökan om ledighet. En tanke som har framförts under utredningsarbetet är att införa en anmälningsskyldighet för arbetstagaren med särskilt angiven varseltid i lagen vid begäran om ledighet för studier. Vi ställer oss tveksamma till en sådan ordning. Vissa utbildningsanordnare ger besked om antagning till dem som sökt olika utbildningar mycket sent. I vissa fall kan de blivande eleverna med ytterst liten marginal, kanske ett par dagar eller någon vecka, få besked om att de antagits till en viss utbildning. Ett system med anmälningsskyldighet med varseltid för att få ledigt skulle i sådana situationer kunna leda till att arbetstagare för säkerhets skull anmäler anspråk på studieleddighet som därefter kanske inte kommer att tas ut. Med hänsyn till de svårigheter som ett system med anmälningsskyldighet med varseltid skulle kunna leda till vill vi inte föreslå en sådan ordning. En annan sak är att det från arbetslivets intressen skulle vara av värde om besked om antagning till olika utbildningar såvitt möjligt kunde ges med längre varsel.

I studieledighetslagen finns i dag inte något krav på att en begäran om studieledighet skall avse hela den tänkta utbildningen. Arbetsdomstolen har i ett avgörande berört frågan (AD 1984:123). En sjuksköterska, som hade begärt ledighet för studier på läkarlinjens tredje och fjärde terminer, beviljades ledighet av arbetsgivaren för hela den beräknade utbildningen. Arbetsdomstolen konstaterade att det inte fanns laglig möjlighet för arbetsgivaren att mot arbetstagarens vilja fastställa en annan sista dag för tjänstledigheten än den som angetts i ansökan.

Vid våra överläggningar med organisationer på arbetsmarknaden har den nuvarande möjligheten till s.k. periodisering av ledigheten tagits upp. Periodisering av ledigheten innebär att en arbetstagare som önskar genomgå en längre utbildning kan förlägga ledigheten så att han eller hon studerar under terminerna men har möjlighet att återgå i arbetet under sommarferier och längre helger, t.ex. vid jul och nyår. I en del fall kan detta säkert vara till fördel för arbetsgivaren. Flera arbetsgivarföreträdare har emellertid framhållit de olägenheter som kan uppstå med den nuvarande ordningen. Arbetsgivarsidan menar att en sådan tillämpning av lagen förrycker arbetsgivarens möjligheter att långsiktigt planera sin verksamhet, inte minst vad gäller vikariefrågan under utbildningstiden. Enligt arbetsgivarsidan bör en ansökan om studieledighet avse den sökta utbildningen i dess helhet och ansökan bör ske vid ett och samma tillfälle.

Vi har förståelse för dessa synpunkter. En arbetsgivare bör redan i samband med att ledigheten påbörjas få klart för sig under vilken tid arbetstagaren avser att studera. De överväganden som kan behöva göras inom ramen för företagets verksamhet kan ställa sig olika beroende på om arbetstagaren avser att vara ledig under en termin eller om avsikten är att vara ledig under flera år. Vi förordar därför att en bestämmelse införs i lagen av innebörd att den av arbetstagaren begärda ledighetsperioden skall avse den sökta utbildningen i dess helhet, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om annat.

Den som vill återgå i tjänst under t.ex. ett sommarlov bör alltså inte med stöd av studieledighetslagen ha rätt till det utan får själv, om möjligt, göra upp om en sådan ordning med sin arbetsgivare. Detta gäller inte om arbetstagaren endast antas för en termin i taget och det inte är säkert att arbets-

tagaren blir antagen till kommande terminer eller kurser. Förslaget kommenteras närmare i specialmotiveringen, avsnitt 9.1.

Arbetsgivarens uppskovsrätt

Den gällande studieledighetslagen ger arbetsgivaren rätt att skjuta på en begärd ledighet under sex månader. Några särskilda skäl behöver arbetsgivaren inte ange för sitt beslut om uppskov. Om arbetsgivaren vill skjuta på ledigheten längre tid än sex månader måste han dock utverka samtycke av den fackliga organisationen. Har en arbetstagare inte fått påbörja sin ledighet inom två år, kan arbetstagaren begära domstolsprövning av frågan.

Vi anser att arbetsgivaren även i fortsättningen bör ha rätt att under viss tid skjuta på en begärd ledighet. De nuvarande reglerna om samtycke från den fackliga organisationen och domstolsprövning är emellertid invecklade och har, i vart fall såvitt gäller domstolsprövning, knappast tillämpats i praktiken. Vi anser därför att dessa senare regler bör kunna utmönstras till förmån för en enklare och mera enhetlig ordning.

Enligt vår uppfattning bör arbetsgivarens uppskovsrätt vara knuten till hur den begärda ledigheten påverkar verksamheten. Som framgår av vad som sagts i det föregående har vi föreslagit att arbetstagaren inför ledighetens förläggning skall samråda med arbetsgivaren och, om det kan ske utan olägenhet, förlägga ledigheten på ett sådant sätt att inte påtaglig störning uppkommer i verksamheten. Starka skäl talar då för att arbetstagarens rätt till ledighet inte skall kunna skjutas på om det inte finns allvarliga hinder mot att ledigheten tas ut på det sätt arbetstagaren har begärt. Vi anser därför att arbetsgivarens rätt att besluta om uppskov endast bör kunna utnyttjas om ledigheten skulle medföra att allvarlig störning uppkommer i verksamheten. Vad som närmare avses med begreppet "allvarlig störning" behandlas i specialmotiveringen (se avsnitt 9.1).

En sådan regel bör kunna få särskild betydelse för de små företagen, som ju i allmänhet är mer känsliga för störningar i produktionen. Vid tvist om vad som är allvarlig störning har den fackliga organisationen tolkningsföreträde (se vidare avsnitt 8.2.6).

När det gäller uppskjutandetidens längd anser vi att sex månader är en rimlig tid. En sådan tidsgräns gäller för närvarande och enligt vad vi har erfarit har den tiden som regel visat sig tillräcklig för att lösa de problem som kan uppstå på en arbetsplats när en begäran om studieledighet kommer olägligt. Det bör under en sådan tidrymd också finnas goda möjligheter för arbetsgivaren att anskaffa en vikarie för den studieledige. Med hänsyn till att arbetstagaren enligt vårt förslag har en skyldighet att samråda med arbetsgivaren inför ledigheten bör tiden för arbetsgivaren att lösa uppkommande problem i anledning av ledigheten i praktiken komma att bli något längre än sex månader.

Reglerna i den gällande studieledighetslagen om arbetsgivarens under-
rättelseskyldighet gentemot arbetstagaren och den fackliga organisationen bör i sak överföras oförändrade till den nya lagen.

Företräde till ledighet

Arbetsplatsens storlek och möjligheterna till omplacering av arbetstagarna har givetvis betydelse för en arbetsgivares vilja och förmåga att medverka till att studieledighet kan förläggas till den tid som arbetstagaren har begärt. Särskilt gäller detta om flera arbetstagare på en arbetsplats begär ledigt för studier samtidigt.

Den gällande studieledighetslagen innehåller vissa regler om företräde mellan arbetstagarna när flera begär ledigt för studier samtidigt. I utredningsarbetet har inte framkommit något som ger anledning att ifrågasätta behovet av sådana regler. Vi anser därför att reglerna bör överföras till den nya studieledighetslagen om än i en något modifierad form.

Under utredningsarbetet har diskuterats om man vid sidan av företrädesregler skulle kunna införa en begränsningsregel i lagen i syfte att reglera det totala ledighetsuttaget på en arbetsplats. För närvarande finns inte någon sådan regel. De undersökningar som har gjorts under utredningsarbetet tyder dock inte på att det skulle föreligga särskilt stora problem såvitt avser det totala ledighetsuttaget för studier på olika arbetsplatser. Vi har därför inte funnit skäl att föreslå någon sådan regel.

Den företrädesregel som vi har stannat för går ut på att ledighet i första hand skall beviljas den som avser att genomgå skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens, i andra hand den vars utbildning syftar till kompetens i arbetslivet och i sista hand den som skall delta i facklig utbildning. Om de nu angivna reglerna inte är tillräckliga för att bestämma företrädesfrågan bör, i likhet med vad som nu gäller, företräde ges den som inte har utbildning motsvarande nioårig grundskola och – vid turordningen dem emellan – den som har obekväm arbetstid (jfr 6 § specialmotiveringen, avsnitt 9.1).

8.2.4 Återgång i arbete

Vårt förslag

En arbetstagare har rätt att omedelbart återuppta sitt arbete vid studieledighetens slut. Arbetstagaren skall då vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och arbetsvillkor som om han eller hon inte hade varit ledig.

Avbryts studieledigheten i förtid har arbetstagaren också rätt att återgå i arbetet. Arbetstagaren skall i sådant fall underrätta arbetsgivaren om när han eller hon vill återuppta arbetet. Arbetsgivaren har rätt att skjuta på återgången högst två månader, om en återgång i enlighet med arbetstagarens begäran skulle medföra olägenheter för honom. Arbetstagaren är även i denna situation tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och arbetsvillkor.

Den gällande studieledighetslagen innehåller regler som berättigar en arbetstagare att avbryta en påbörjad ledighet och återgå i arbete. Arbetstagaren skall då underrätta arbetsgivaren om sitt önskemål att återuppta arbetet. Enligt lagen är arbetstagaren inte berättigad att återgå tidigare än två veckor eller, om ledigheten har varat i minst ett år, en månad efter underrättelsen. Några regler om att arbetstagaren skall ha rätt och är skyldig att återuppta arbetet när utbildningen är slutförd finns inte i lagen. En sådan

rätt resp. skyldighet föreligger givetvis, men det har inte kommit till uttryck i lagtexten.

Rätten att avbryta en pågående ledighet är enligt gällande lag inte knuten till att arbetstagaren kan visa ett godtagbart skäl för avbrottet. Med hänsyn till de kostnader eller det besvär som ledigheten kan ha försakat arbetsgivaren och de förväntningar som har getts en vikarie för den ledige arbetstagaren, kan givetvis diskuteras om man för återgång i arbete skulle kräva att avbrottet berott på omständigheter som arbetstagaren inte har kunnat råda över eller att det rör sig om andra godtagbara skäl.

Vi har inte velat gå så långt. Reglerna om återgång i arbete vid studieavbrott har, såvitt kan bedömas, inte orsakat några sådana allvarliga problem vid tillämpningen av lagen att det skulle vara nödvändigt att frångå den huvudregel som nu gäller om att arbetstagaren, eventuellt efter viss tidsfrist, skall kunna återuppta arbetet. Vi har därför stannat för att föreslå en förlängning av den tid under vilken arbetsgivaren kan skjuta på återgången. Förslaget innebär att arbetsgivaren kan skjuta på en återgång under högst två månader. Detta kan dock ske först om det skulle medföra olägenheter för arbetsgivaren att arbetstagaren återupptar arbetet vid den begärda tidpunkten (se vidare specialmotiveringen till 8 §). Arbetsgivaren skall i sådant fall genast underrätta arbetstagaren om detta och samtidigt ange när arbetstagaren kan återuppta arbetet. I förenklingssyfte görs i förslaget inte någon skillnad med avseende på hur lång tid arbetstagaren har varit ledig.

Enligt vår uppfattning bör vidare en särskild regel införas i lagen som uttryckligen anger att en arbetstagare har rätt att omgående återuppta arbetet vid studieledighetens slut.

Det särskilda problem som gäller återgång i arbete vid sommarferier och längre helger har behandlats i det föregående (avsnitt 8.2.3). Vi har i den delen föreslagit vissa ändringar av reglerna om ledighetens förläggning som syftar till att komma till rätta med de olägenheter som kan uppkomma när en arbetstagare "periodiserar" sin ledighet under en längre tid.

En arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet enligt lagen bör liksom för närvarande ha ett betydande anställningsskydd. Vårt förslag innebär i praktiken inga ändringar i det avseendet. Den nuvarande regeln i 8 § studieledighetslagen om uppsägning eller avskedande i anledning av en arbets-

tagares begäran eller utnyttjande av studieledighet har i förenklingssyfte utmönstrats i den nya lagen. Ett motsvarande skydd för anställningen finns i princip redan främst genom reglerna i LAS och regeln har därför ansetts obehövlig.

8.2.5 Skadestånd m.m.

Vårt förslag

Reglerna om skadestånd har utformats så att även en arbetstagare som bryter mot lagen kan få betala skadestånd. Avsikten är att de nya reglerna skall tillämpas restriktivt.

Den som vill kräva skadestånd skall väcka talan vid domstol inom tre månader från det att skadan inträffade. I annat fall har han förlorat sin rätt till talan.

Skadestånd

Enligt den gällande studieledighetslagen kan endast arbetsgivare och arbetstagarorganisationer åläggas skadestånd för brott mot lagen.

När studieledighetslagen infördes uttalades bl.a. att de principer beträffande arbetstagares skadeståndsskyldighet som kommer till uttryck i 4 kap. 1 § skadeståndslagen, dvs. att skadestånd endast utgår om synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, arbetsgivarens intresse och övriga omständigheter, borde gälla även för de fall där en arbetstagare t.ex. lurat till sig en ledighet eller på ett bedrägligt sätt ägnat sig åt verksamhet som klart strider mot syftet med ledigheten. Någon särskild bestämmelse om skadeståndsskyldighet för arbetstagaren ansågs därför inte nödvändig i studieledighetslagen.

Vidare uttalades att det vid grova kontraktsbrott inte var uteslutet att även andra påföljder skulle kunna drabba arbetstagaren, t.ex. skulle det kunna föreligga saklig grund för uppsägning enligt LAS (se prop. 1974:148

s. 81 f.). Ett anställningsavtal kännetecknas såsom andra avtal av att parterna har både skyldigheter och rättigheter. Att på ett bedrägligt sätt använda sig av ledighetsregler innebär i de flesta fall ett brott mot anställningsavtalet och kan då också beivras som ett sådant.

Enligt vår mening är den obalans som för närvarande råder mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om reglerna om skadestånd inte bra. Att brott mot lagen medför skadeståndsskyldighet för den ena parten i ett anställningsförhållande men inte för den andra parten har på arbetsgiversidan uppfattats som en brist i lagstiftningen. Lagen kan därmed ha bidragit till föreställningen att arbetstagarna har alla rättigheter enligt lagen och att arbetsgivarna har få möjligheter att påverka ledighetsuttaget – en föreställning som har gett lagen ett visst vanrykte i arbetsgivarkretsar. Vi anser därför att, vid sidan av reglerna om skadeståndsansvar för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, motsvarande regler om skadestånd för arbetstagarer bör införas.

Med hänsyn till lagens karaktär av rättighetslagstiftning för arbetstagarna är utrymmet för skadeståndsansvar begränsat. Ett fall där skadeståndsskyldighet skulle kunna införas är dock om arbetstagaren vilseleder arbetsgivaren om sitt deltagande i utbildning i strid med vad lagen anger. Vi föreslår att en sådan regel införs i lagen.

När det gäller skadeståndsreglernas utformning i övrigt har vi beaktat vad 1992 års arbetsrättskommitté har föreslagit i motsvarande delar (se SOU 1993:32 s. 613 f.). I detta hänseende hänvisas till specialmotiveringen, avsnitt 9.1.

Preskription

1992 års arbetsrättskommitté har i sitt förslag till ny anställningsskyddslag föreslagit genomgripande förändringar av de på anställningsskyddets område gällande preskriptionsreglerna (SOU 1993:32 s. 651 f.). Avsikten med förslaget uppges vara bl.a. att förenkla regelsystemet och skapa en större rättssäkerhet för den enskilde arbetstagaren. Förslaget har kritiserats under remissbehandlingen, bl.a. av Arbetsdomstolen och de fackliga organisatio-

nerna som anser att förenklingen kan leda till svårigheter i tvisteförhandlingar och i eventuella domstolsprocesser. I den proposition till ändringar i anställningsskyddslagen som regeringen lade fram i november 1993 behandlas inte de delar av Arbetsrättskommitténs betänkande som gäller preskription. Arbetsrättskommitténs förslag i denna del har regeringen alltså ännu inte tagit ställning till.

Vi anser för egen del att frågor om preskription av talan bör lösas på ett likartat sätt i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Det finns mot den bakgrunden inte anledning för oss att i det läge som nu råder överväga andra regler i fråga om preskription än de som Arbetsrättskommittén har föreslagit. Vi lägger fram ett förslag som ansluter till Arbetsrättskommitténs förslag och överlämnar till statsmakterna att slutligt ta ställning i denna fråga.

Rättegång

Tvister på studieledighetslagens område bör som hittills handläggas enligt arbetstvistlagen. I fråga om den närmare utformningen av bestämmelserna hänvisas till specialmotiveringen, avsnitt 9.1.

8.2.6 Övriga frågor

Vårt förslag

Liksom enligt gällande lag bör det vara tillåtet att genom kollektivavtal träffa överenskommelser som i vissa fall avviker från lagens regler. Lagen bör dock vara neutral och inte ange att sådana kollektivavtal skall träffas på en viss nivå inom organisationerna för att vara giltiga.

De nuvarande reglerna om tolkningsföreträdare behålls i sak men omarbetas språkligt och redaktionellt.

Undantag genom avtal

Studieledighetslagen bygger, liksom t.ex. LAS, på tanken att de grundläggande reglerna om skydd för den enskilde skall vara tvingande. Avtal mellan enskilda parter är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter. Kollektivavtalsslutande parter kan dock på vissa områden göra avsteg från lagen för att anpassa lagreglerna till de förhållanden som råder inom branschen i fråga. Sådana kollektivavtal skall dock enligt nuvarande 2 § andra stycket studieledighetslagen på arbetstagarsidan ha slutits eller godtagits av en central arbetstagarorganisation.

Sådant kollektivavtal får även tillämpas på arbetstagare som inte är medlemmar av den kollektivavtalsslutande organisationen men som sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Tanken med detta system har varit att lagreglerna härigenom kan kompletteras med bransch- eller företagsanpassade föreskrifter.

Vi anser i likhet med 1992 års arbetsrättskommitté att den arbetsrättsliga lagstiftningen bör vara neutral på det sättet att den inte bör utpeka en viss organisationsnivå där kollektivavtalen träffas eller utpeka vilket organ hos arbetsmarknadens organisationer som skall vara bärare av olika rättigheter (jfr SOU 1993:32 s. 256). Det är en uppgift för organisationen själv att ange det organ som företräder organisationen i olika sammanhang. Kompetensen och kunnandet i dessa frågor finns hos det övervägande antalet organisationer, och av föreningsrättsliga skäl bör det inte komma i fråga att behandla organisationerna olika.

Vi föreslår att de regler skall utmönstras som i nuvarande 2 § studieledighetslagen anger att kollektivavtal på den fackliga sidan måste ha träffats eller godkänts på central nivå. Därmed lägger inte lagreglerna några hinder i vägen för lokala anpassningar av lagreglerna.

Utgångspunkten bör alltså vara att studieledighetslagen såsom skyddslagstiftning bör innehålla bestämmelser som är tvingande till den enskilde arbetstagarens förmån. Avsteg skall dock i vissa fall kunna göras genom kollektivavtal. De fall som därvid kommer i fråga är enligt vår mening vissa regler om ledighetens förläggning och tolkningsföreträde. En redogörelse för

den närmare innebörden av dessa regler finns i specialmotiveringen, avsnitt 9.1.

Liksom för närvarande bör möjligheten att träffa kollektivavtal om andra utbildningar än de som anges i lagen finnas kvar.

Tolkningsföreträde

Enligt nuvarande bestämmelser i studieledighetslagen gäller vid tvist om tillämpningen av lagen eller om kollektivavtal som trätt i stället för lagen den berörda lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens eller kollektivavtalets rätta innebörd intill dess tvisten slutligt har prövats. Någon möjlighet för arbetsgivaren att i vissa situationer bryta igenom ett utnyttjat tolkningsföreträde finns inte (jfr t.ex. 34 § andra stycket MBL).

Reglerna om tolkningsföreträde har såvitt vi har erfarit knappast aktualiserats alls i den praktiska tillämpningen av studieledighetslagen. Några särskilda problem med de regler som finns har inte heller påtalats från arbetsmarknadens parter. De nuvarande reglerna har utformats under tidigt 1970-tal och avviker något till sin uppläggning från motsvarande regler i bl.a. MBL och FML. Bilden är emellertid splittrad och någon enhetlig utformning av tolkningsföreträdesreglerna finns för närvarande inte.

Arbetsrättskommittén har bl.a. till uppgift att se över reglerna om tolkningsföreträde, främst i MBL. Enligt vår mening skulle det vara en fördel om regler om tolkningsföreträde fick en likartad utformning i de olika arbetsrättsliga lagarna. I det läge som nu råder har vi inte funnit anledning att överväga några genomgripande förändringar av studieledighetslagens regler. Vi har valt att i sak behålla de nuvarande reglerna med vissa redaktionella och språkliga förändringar.

Internationella åtaganden

Sverige har ratificerat en ILO-konvention (nr 140) om betald ledighet för studier (se avsnitt 7.1). Våra nu framlagda förslag om studieledighet innebär

inga sådana förändringar i förhållande till gällande lagstiftning på området att Sveriges åtaganden enligt konventionen kan ifrågasättas på den grunden.

Ikraftträdande m.m.

Vi anser att den nya studieledighetslagen kan träda i kraft tidigast den 1 januari 1995. Samtidigt med ikraftträdandet bör den nuvarande studieledighetslagen upphöra att gälla. Som framgår av vad som sagts i det tidigare förslår vi att den nya lagen skall omfatta även sfi-ledighet. Även den nu gällande sfi-ledighetslagen bör alltså upphöra att gälla vid ikraftträdandet.

En mer detaljerad redogörelse för övergångsbestämmelserna finns i specialmotiveringen, avsnitt 9.1.

8.3 Föräldraledighetslagen

8.3.1 Inledning

Vårt förslag

Ett förslag till ny föräldraledighetslag läggs fram som resultatet av en lagteknisk och språklig översyn av nuvarande föräldraledighetslag.

Därvid föreslås inte några egentliga ändringar i sak annat än då så är motiverat av önskemålet att i möjligaste mån likforma de olika ledighetslagarna, göra en anpassning till EG-direktiv eller då det är motiverat av lagtekniska skäl.

Reglerna om skadestånd och tvistelösning har dock anpassats till motsvarande bestämmelser i förslaget till studieledighetslag.

Vissa förändringar av rätten till ledighet m.m. föreslås som en anpassning till ett EG-direktiv om ledighet för modern i samband med graviditet och efter förlossning. Rätten till ledighet i sådana fall föreslås förlängd från sex veckor före den beräknade tidpunkten för respektive sex veckor efter förlossningen till sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen. De nuvarande reglerna om rätt till omplacering och ledighet i vissa fall för gravida kvinnor föreslås i enlighet med EG-direktivet utvidgade i tiden och även till att avse kvinnor som nyligen fött barn eller som ammar och där kvinnans hälsa och säkerhet fordrar förändrade arbetsförhållanden.

Direktiven till översynen av föräldraledighetslagen

I direktiven anges att utredningens uppgift i fråga om föräldraledighetslagen i första hand gäller att göra en lagteknisk anpassning till de övriga förslag som utredningen lägger fram. Vidare är det en uppgift för utredningen att gå igenom de internationella konventionerna på området.

Vårt uppdrag har alltså inte primärt varit inriktat på att vi skall föreslå materiella förändringar i föräldraledighetslagen. Vår granskning i denna del

har i stället haft karaktären av en lagteknisk översyn i samordningssyfte och även rört frågan om behovet av en eventuell EG-anpassning av bestämmelserna om föräldraledighet. Vissa frågor rörande tillämpningen av föräldraförsäkringen redovisas översiktligt senare i detta kapitel. Dessa tillämpningsfrågor faller utanför vår uppgift. De har uppmärksammats inom Socialdepartementet och får tas upp till behandling i annat sammanhang.

Sambandet mellan föräldraledighetslagen och bestämmelserna om föräldraförsäkringsförmåner i AFL

En viktig utgångspunkt för föräldraledighetslagens regelsystem är bestämmelserna om föräldraförsäkringsförmåner i 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Rätten till ledighet är en grundläggande förutsättning för att statsmakernas familjepolitiska intentioner med föräldraförsäkringen skall kunna förverkligas. Vissa former av föräldraledighet är dock inte alls kopplade till föräldraförsäkringsförmåner. Även härvid gör sig dock de familjepolitiska och jämställdhetspolitiska intentionerna gällande.

Aktuella frågor på föräldraförsäkringens område

En arbetsgrupp inom Socialdepartementet har i rapporten (Ds 1993:70) Vårdnadsbidrag m.m. redovisat förslag till den tekniska utformningen och konsekvenserna av att införa rätt till vårdnadsbidrag fr.o.m. den 1 juli 1994. Arbetsgruppen har föreslagit bl.a. att vårdnadsbidrag skall införas för barn som har fyllt ett men inte tre år, att rätten till s.k. garantidagar slopas samt att rätten till hel ledighet för vård av barn förlängs från 18 månader till tre år från barnets födelse, eller i fråga om adoptivbarn, från den tidpunkt då arbetstagaren fick barnet i sin vård. Förslaget om förlängd ledighet fordrar en ändring i 3 § föräldraledighetslagen. Regeringen har nyligen förelagt riksdagen en proposition (prop. 1993/94:148) med förslag om vårdnadsbidrag.

En arbetsgrupp för översyn av vissa frågor inom föräldraförsäkringen har i en delrapport (Ds 1993:87) Alternativa metoder att öka pappors uttag av

föräldrapenning redovisat två metoder att öka fädernas uttag av föräldrapenning varav den ena innebär en begränsning av möjligheterna för en förälder att överlåta föräldrapenning till förmån för den andra föräldern. I rapporten föreslås att 30 föräldrapenningdagar inte skall få överlåtas och att i den mån en förälder inte utnyttjar dessa dagar det totala antalet föräldrapenningdagar skall minska i motsvarande mån. Regeringen har nyligen förelagt riksdagen en proposition (prop. 1993/94:147) om jämställdhetspolitiken. I propositionen föreslås bl.a. att av föräldraförsäkringens tolv månader skall respektive förälder förbehållas en månad vardera. En förälder skall kunna överlåta dessa 30 egna föräldrapenningdagar till den andre föräldern endast om föräldern på grund av bestående sjukdom eller handikapp saknar förmåga att vårda barnet. Samtidigt föreslås att ersättningsnivån för föräldrapenning skall sänkas från 90 till 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten utom för de två månader som är förbehållna respektive förälder. För dessa månader skall ersättningsnivån även i fortsättningen vara 90 procent. Ensamstående föräldrar föreslås få rätt till två månader med 90 procent. Den nyssnämnda arbetsgruppen för översyn av vissa frågor inom föräldraförsäkringen har i en slutrapport (Ds 1994:12) Vissa frågor rörande föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning föreslagit dels vissa inskränkningar i rätten till föräldrapenning, dels vissa förbättringar vad gäller rätten till tillfällig föräldrapenning. Arbetsgruppen har bl.a. föreslagit att hel föräldrapenning skall få utges för tid som normalt är arbetsfri, t.ex. lördagar och söndagar, endast om föräldern uppbär hel föräldrapenning i direkt anslutning till den arbetsfria tiden samt att föräldrapenning inte skall få utges för semesterdag. Arbetsgruppen har vidare föreslagit att ensamstående förälder skall få överlåta tillfällig föräldrapenning till närstående som i föräldrarnas ställe avstår från förvärvsarbete i samband med sjukdom eller smitta hos barnet eller barnets ordinarie vårdare. Sistnämnda förslag medför följdändring i 5 och 6 §§ föräldraledighetslagen och i 17 § semesterlagen. Arbetsgruppens nu redovisade förslag bereds för närvarande inom regeringskansliet med sikte på att en proposition skall föreläggas riksdagen för beslut under våren 1994.

Utredningen om socialförsäkringen och EG har nyligen avgivit sitt slutbetänkande (SOU 1993:115) Social trygghet och EES. I betänkandet redogör

utredningen för de konsekvenser som EES-avtalet för med sig i fråga om olika socialförsäkringsförmåner och det ekonomiska stödet till barnfamiljer däribland föräldraförsäkringen. Utredningen har lämnat en del förslag till ändringar i den svenska lagstiftningen. Dessa är huvudsakligen av praktisk natur och redovisas inte närmare här.

8.3.2 Tillämpningen av föräldraledighetslagen – en sammanfattning av resultaten av våra undersökningar

Enligt Statistiska Centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) ökade omfattningen av föräldraledigheten under 1980-talet. Ökningen var extra kraftig under senare hälften av 1980-talet, vilket i huvudsak torde kunna förklaras av en utbyggnad av föräldraförsäkringen år 1989. Under 1990-talet har emellertid föräldraledigheten sjunkit. Antalet personer som i genomsnitt var föräldralediga under en veckas tid eller kortare år 1993 motsvarar nästan 1989 års nivå på knappt 150 000 personer. Under år 1993 ökade männens andel av föräldraledigheten från 16 till 22 procent.

Arbetstidsbortfallet på grund av föräldraledighet uppgick till 3,3 procent under andra kvartalet år 1993. Detta innebär en ökning från år 1981 då arbetstidsbortfallet uppgick till 1,9 procent av den normala arbetstiden. Utöver detta var det ca 156 000 personer som arbetade deltid under andra kvartalet 1993 för att ta hand om sina barn.

Enkätundersökningen (se avsnitt 6.2) visar att omfattningen av föräldraledigheten varierar med andelen kvinnor i företagen. Föräldraledigheten är vanligare i de s.k. kvinnodominerade företagen än i mansdominerade företag. Omfattningen av föräldraledigheten var också större i den offentliga sektorn än i den privata sektorn.

De problem som förknippas med föräldraledighetslagen uppgavs i enkäten vara större i stora företag än i mindre företag. Problemen ansågs också vara större i den offentliga sektorn och i kvinnodominerade än i den privata sektorn och i mansdominerade företag. Vidare ansåg fler företag att problemen som förknippas med föräldraledighetslagen var större för produktionen än för administrationen. Föräldraledigheten ansågs också medföra större problem än vad som var fallet med studieledigheten.

8.3.3 Några materiella frågor rörande föräldraledighetslagen

Ledighetsperioder

Det har av flera arbetsgivarorganisationer framförts kritik mot att föräldraledigheten får delas upp så mycket som tre perioder varje kalenderår.

Ursprungligen gällde att föräldraledigheten fick delas upp högst två perioder. Därefter har en utökning till högst tre perioder skett. Vi har sett en minskning av antalet ledighetsperioder som ett så pass inskränkande ingrepp i gällande rätt att det knappast kan sägas ligga inom ramen för vårt uppdrag. Vi har därför inte ansett det motiverat att föreslå någon förändring på denna punkt.

I specialmotiveringen, avsnitt 9.2, utvecklas närmare vad som i vissa fall avses med en period.

Anmälningsskyldigheten

Även om det från arbetsgivarsynpunkt finns starka praktiska skäl för att i föräldraledighetslagen införa en anmälningsskyldighet i relativt god tid före ledighetens början, talar lagens syfte och dess praktiska tillämpning i barnfamiljernas vardag bestämt emot detta. En sådan ordning skulle inte främja de familjepolitiska strävanden och de jämställdhetsintressen som ligger bakom lagen.

Vi föreslår dock att det av föräldraledighetslagen tydligt bör framgå att arbetstagaren har en plikt att samråda med arbetsgivaren om den kommande föräldraledigheten och att även produktionens intressen skall beaktas vid sådant samråd. Förslaget ligger i linje med vårt motsvarande förslag på studieledighetsområdet.

Anställningsskydd och omplaceringsregler m.m.

På dessa för lagstiftningens karaktär av rättighetslagstiftning centrala områden föreslår vi inga förändringar i sak.

Deltidsledigheter

SAF menar att föräldraledighetslagen ofta vållar stora problem bl.a. med deltidsledigheterna och genom att den medger en alltför omfattande ledighet.

Föräldraledighetslagen innehåller en prioriteringsregel som innebär att arbetstagaren som huvudregel skall förlägga sin deltidsledighet till samtliga arbetsdagar i veckan. Syftet med denna regel är att mer varaktigt förbättra möjligheterna till samvaro mellan föräldrar och barn och göra det möjligt att avkorta de långa dagliga vistelsetiderna för barn i bl.a. daghem.

Utän närmare stöd i direktiven anser vi oss inte kunna föreslå någon ändring i sak i dessa delar. Parterna synes ha möjlighet att själva ta initiativ till avtal i fråga om deltidsledighetens förläggning.

8.3.4 Den lagtekniska översynen av föräldraledighetslagen

Vi har i enlighet med direktiven företagit en lagteknisk och språklig översyn av föräldraledighetslagen. Detta har skett mot bakgrund av den genomgång som skett i materiellt, lagtekniskt och språkligt hänseende av studieledighetslagen. Med utgångspunkt från den genomgången och det förslag till ny studieledighetslag som vi lägger fram har även ett förslag till en ny föräldraledighetslag utarbetats.

I lagförslaget har rubriker förts in för att öka överskådligheten. I samma syfte har reglerna om de olika formerna av föräldraledighet delats upp och presenterats var för sig. De regler som gäller förfarandet i ledighetsfrågor på arbetsplatserna samt reglerna om skadestånd och tvistelösning har i möjligaste mån anpassats till motsvarande bestämmelser i förslaget till studieledighetslag.

I ett avseende har sakliga ändringar av betydelse föreslagits. Det gäller lagens anpassning till ett EG-direktiv (se avsnitt 8.3.5). Därutöver innebär lagförslaget endast på ett par punkter att det uppkommer någon ändring i sak. I den delen och för en närmare redovisning av lagförslaget i övrigt hänvisas till specialmotiveringen, avsnitt 9.1.

8.3.5 Den internationella anpassningen

EES-avtalet har trätt i kraft den 1 januari 1994. Avtalet baseras på delar av EG:s regelverk – l'aquis communautaire. Inför EES-avtalets ikraftträdande skall de EG-rättsakter som är relevanta för EES-samarbetet ha införlivats i EFTA-ländernas rättsordningar.

De rättsakter som ingår i EES-avtalet omfattar alla de direktiv, förordningar m.m. som antagits av EG till och med den 31 juli 1991.

Rättsakter som är antagna inom EG efter den 31 juli 1991 skall till en början inte gälla inom samarbetsområdet. Parterna i EES-avtalet har dock en allmän förpliktelse att på olika sätt stärka och bredda sitt samarbete. Tanken är att kompletterande avtal skall fånga in de rättsakter som har antagits efter den angivna dagen (prop. 1991/92:170, del 1, bil. 1, s. 129 f.)

Beslut om införlivande av dessa rättsakter kommer att fattas av EES-kommittén, dvs. den gemensamma kommittén mellan EFTA och EG med ansvar för EES-samarbetets löpande administration (art. 102 och 103 i EES-avtalet). De beslut som fattas av EES-kommittén utgör nya folkrättsliga avtal för EFTA-ländernas del. Dessa avtal skall i sin tur införlivas med den nationella lagstiftningen i varje land.

EG-direktivet 92/85/EEG, som antogs den 19 oktober 1992, tillhör därmed de rättsakter som avses att införlivas i svensk rätt. Direktivet gäller för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen fött barn eller som ammar, förutsatt att graviditeten etc. anmälts till arbetsgivaren enligt nationell lagstiftning eller praxis. Direktivet omfattar 15 artiklar och två bilagor. Det reglerar i huvudsak arbetsgivarens ansvar för att utföra en riskvärdering i syfte att undersöka om särskilda risker kan föreligga för berörda kvinnor. En förteckning med exempel på arbetsmiljöfaktorer som kan innebära risker finns införd i bilaga I.

I direktivet uppställs krav på att resultatet av arbetsgivarens riskvärdering skall delges berörda arbetstagare. Detsamma gäller även arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder så att expositionsrisken för en skadlig faktor i arbetet elimineras för aktuella grupper. Om detta inte är möjligt, är arbetsgivaren enligt direktivet skyldig att omplacera arbetstagaren. Skulle inte heller en omplacering vara möjlig, skall arbetstagaren garanteras betald ledighet

för den period som erfordras för att skydda hennes hälsa i enlighet med respektive lands lagstiftning eller praxis.

Direktivet innehåller även bl.a. krav på mödraledighet och ledighet för läkarundersökningar. Reglerna om mödraledighet innebär att gravida arbetstagare skall tillförsäkras ett minimum av 14 veckors sammanhängande mödraledighet före eller efter förlossningen. Av de 14 veckorna skall en ledighet om två veckor före eller efter förlossningen vara obligatorisk.

Direktivet skall införlivas av medlemsstaterna senast den 19 oktober 1994.

En närmare redogörelse för innehållet i direktiven har lämnats i avsnitt 7.2.

En arbetsgrupp inom Arbetsmarknadsdepartementet har i departementspromemorian (Ds 1993:82) Nya EG-regler på arbetsmiljöområdet redovisat en översyn av behovet av ändringar i lagstiftningen på arbetsmiljöområdet vid ett krav på införlivande av EG-rättsakter som tillkommit efter EES-avtalets "brytdatum".

I avsnitt 7.1 har vi redogjort för vissa delar av innehållet i den europeiska sociala stadgan.

I det följande analyserar vi frågan om det fordras förändringar i svensk lagstiftning på grund av EG-direktivet 92/85/EEG eller på grund av den europeiska sociala stadgan avseende de delar som rör vår utredning.

EG-direktivet om förbättringar för gravida arbetstagare m.m. har som nyss nämnts till syfte att få till stånd åtgärder som uppmuntrar till förbättringar inom området för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, under förutsättning att detta anmålts till arbetsgivaren. Arbetsgivaren skall därvid vidta nödvändiga åtgärder såsom att ändra arbetsförhållandena eller arbetstiderna för arbetstagaren eller omplacera henne. Om detta inte är möjligt skall arbetstagaren ha rätt till tjänstledighet så länge det erfordras för att skydda hennes hälsa och säkerhet.

Av artikel 4 framgår att för alla aktiviteter som är ägnade att medföra särskild fara för att arbetstagare exponeras för ämnen, processer eller arbetsförhållanden som anges närmare i bilaga I, skall arbetsgivaren bedöma arten, graden och varaktigheten av exponeringen i det berörda företaget när det gäller arbetstagare som är gravid, nyligen fött barn eller ammar. Detta

skall göras antingen självständigt eller med hänsyn tagen till skyddsåtgärder eller förebyggande åtgärder enligt artikel 7 i direktivet 89/391/EEC (som innehåller bestämmelser om bl.a. skyddsombud) för att bedöma riskerna för hälsa och säkerhet och varje möjlig inverkan på graviditeten eller amningen för nämnda grupper av arbetstagare. Arbetsgivaren skall vidare besluta vilka åtgärder som skall vidtas.

Enligt artikel 5 skall arbetsgivaren – om resultatet av bedömningen enligt artikel 4 är att det finns där angivna risker för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen fött barn eller som ammar – vidta vissa åtgärder för att ändra på arbetsförhållandena eller arbetstiderna.

Om detta av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt eller av klart redovisade skäl inte rimligen kan begäras, skall arbetsgivaren vidta åtgärder för att omplacera arbetstagaren till ett annat arbete. Om inte heller detta är möjligt skall arbetstagaren ha rätt till tjänstledighet enligt nationell lagstiftning eller praxis så länge det erfordras för att skydda hennes hälsa och säkerhet.

Bestämmelserna skall i tillämpliga delar gälla om arbetstagare, som sysselsätts med något som är förbjudet enligt artikel 6, vilken hänvisar till närmarer angivna ämnen och arbetsförhållanden i vissa bilagor, blir gravid, fött barn eller börjar amma och informerar arbetsgivaren om detta. Rättigheterna rörande anställningskontraktet och rätten till lön eller bidrag för de här berörda arbetstagarna måste enligt artikel 11 tillförsäkras i nationell lagstiftning eller nationell praxis.

Barnledighet i samband med förlossning

Av EG-direktivets artikel 8 följer att medlemsstaterna skall se till att gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen fött barn och arbetstagare som ammar har rätt till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis. Av den angivna ledigheten måste arbetstagaren ta ut minst två veckors obligatorisk ledighet under tiden före eller efter förlossningen i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

Som nämnts ovan har kvinnliga arbetstagare enligt 4 § andra stycket gällande föräldraledighetslag alltid rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sex veckor efter förlossningen. Enligt 4 § första stycket samma lag har arbetstagare rätt till hel ledighet under tid då arbetstagaren uppbär hel föräldrapenning enligt 4 kap. AFL. En kvinnlig arbetstagare har enligt 4 kap. 4 § tredje stycket andra meningen AFL alltid rätt till föräldrapenning till och med den tjugonionde dagen efter förlossningsdagen, även om hon inte har barnet i sin vård.

Den svenska lagstiftningen måste enligt vår bedömning för att vara förenlig med direktivet tillförsäkra varje kvinnlig arbetstagare en rätt till oavbruten ledighet i minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen. Här torde det ligga närmast till hands att förlänga den enligt 4 § andra stycket föräldraledighetslagen medgivna ledigheten till sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen.

Fråga är härefter om vår nu gällande tillämpning kan anses tillgodose EG-direktivets krav på en obligatorisk ledighet för kvinnliga arbetstagare två veckor under tiden före eller efter förlossningen i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

Den svenska föräldraledighetslagstiftningen bygger på att föräldrarna frivilligt kan avgöra om de önskar vara lediga i samband med barns födelse och att de tillförsäkras anställningstrygghet i samband med utnyttjande av föräldraledighet.

Av vad vi erfarit efter kontakter med Riksförsäkringsverket (RFV) utnyttjar gravida arbetstagare i första hand eventuell möjlighet till sjukskrivning eller ledighet med havandeskapspenning enligt 3 kap. 9 § AFL. Om dessa ersättningsformer inte kommer i fråga utnyttjas i sista hand rätten till ledighet enligt 4 § andra stycket föräldraledighetslagen med föräldrapenning enligt 4 kap. 4 § första stycket AFL.

Av de undersökningar vi inhämtat och av de kontakter vi haft med organisationer på arbetsmarknaden har det inte framkommit något som tyder på att problem skulle föreligga för gravida arbetstagare eller arbetstagare som nyligen fött barn eller som ammar att få ledighet. Det har inte heller i lagstiftningsarbetet framförts något allmänt krav på obligatorisk ledighet i

samband med barns födelse. Föräldraledighetslagen tillerkänner arbetstagar-
na rätt till ledighet enligt där närmare angivna regler och det har inte fram-
kommit något som tyder på att detta regelverk inte skulle fungera på avsett
sätt.

För svenska förhållanden framstår det mot denna bakgrund som främman-
de och omotiverat med en regel om obligatorisk ledighet för kvinnliga ar-
betstagare under 14 dagar enligt ovan angivna direktiv. Det har upplysts oss
från RFV att i princip alla kvinnliga arbetstagare som fött barn är lediga i
anslutning till förlossningen. Andelen har uppskattats till 98 procent. Övriga
antas vara sjukskrivna. Vi har dock inte funnit någon statistik som belägger
detta antagande.

Kravet i direktivet gäller två veckors obligatorisk ledighet under tiden före
eller efter förlossningen i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.
Efter vad vi har funnit finns det en svensk praxis som innebär att kvinnliga
arbetstagare som nyligen fött barn verkligen utnyttjar den rätt till ledighet
som lagstiftningen tillerkänner dem. Vi anser därför att svensk nationell
praxis redan nu uppfyller EG-direktivets krav i denna del. Vi föreslår därför
inte någon lagändring i anledning av denna punkt i direktivet.

Detsamma gäller motsvarande krav enligt den europeiska sociala stadgan.

Allmänt om omplacering och tjänstledighet vid riskfyllda arbetsförhållanden

Vi konstaterar till att börja med att kravet i direktivets artikel 5 om att
arbetsgivaren skall vidta vissa åtgärder för att ändra på arbetsförhållandena
eller arbetstiderna vid konstaterade risker för gravida arbetstagare, arbets-
tagare som nyss fött barn eller som ammar ligger utanför vårt utrednings-
uppdrag. De arbetsmiljömässiga konsekvenserna av direktivet har behandlats
i rapporten (Ds 1993:82) Nya EG-regler på arbetsmiljöområdet. Utanför
uppdraget ligger också de eventuella konsekvenser för föräldraförsäkringen
som direktivet kan ha. Vi har dock som en utgångspunkt att svensk lagstift-
ning om sjukpenning, havandeskapspenning och föräldrapenning får anses
ge ett sådant tillförsäkrat bidrag som uppfyller kraven enligt artikel 11.

Rätt till omplacering enligt artikel 5

Om det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt eller av klart redovisade skäl inte rimligen kan begäras att arbetsgivaren ändrar på arbetsförhållandena eller arbetstiderna, skall arbetsgivaren vidta åtgärder för att omplacera arbetstagaren till ett annat arbete.

I den del artikel 5 avser gravida arbetstagare tillgodoses kravet på omplacering till viss del genom bestämmelsen i 12 § gällande föräldraledighetslag. I paragrafens första stycke föreskrivs: Om en kvinnlig arbetstagare inte får sysselsättas i sitt arbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under havandeskap, som har meddelats med stöd av 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen, har hon rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Av 2 § Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om medicinsk kontroll vid dykeriarbete (AFS 1986:8) framgår att arbetsgivare inte får sysselsätta kvinnlig arbetstagare i dykeriarbete om han känner till att hon är gravid samt att kvinnlig arbetstagare under 50 års ålder av arbetsgivaren skall upplysas om denna regel. Vidare finns en bestämmelse i 39 § Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om bly (AFS 1992:17), som stadgar att kvinnlig arbetstagare, som omfattas av periodisk kontroll, och som är gravid eller ammar och anmält detta för arbetsgivaren inte får sysselsättas i blyarbete. Kvinnlig arbetstagare, som omfattas av periodisk kontroll, skall snarast anmäla konstaterad graviditet till arbetsgivaren. Periodisk kontroll skall enligt 26 § ske av arbetstagare som sysselsätts i blyarbete.

Enligt uppgift från Arbetarskyddsstyrelsen är dessa de enda föreskrifter styrelsen meddelat om förbud mot visst arbete för gravida arbetstagare.

Det är således inom ett begränsat område som gravida arbetstagare i dag har rätt att bli omplacerade enligt 12 § första stycket föräldraledighetslagen. Den möjligheten finns för övrigt inte alls för arbetstagare som nyligen fött barn eller ammar. Detta synes vara en punkt där en ändring av den svenska normgivningen är påkallad för att uppfylla de krav som EG-direktivet ställer. Frågan bör enligt vår mening kunna finna sin lösning inom ramen för Arbetarskyddsstyrelsens föreskriftsrätt. I anslutning därtill föreslår vi en utvidgning av den bestämmelse som finns i nu gällande 12 § första stycket

föräldraledighetslagen till att avse även kvinnor som nyligen fött barn eller som ammar.

Av 12 § andra och tredje styckena gällande föräldraledighetslag följer att en kvinnlig arbetstagar, som på grund av havandeskap inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett mindre ansträngande arbete med bibehållna anställningsförmåner. Detta gäller dock endast från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse och endast om det skäligen kan krävas av arbetsgivaren att denne bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

För rätt till omplacering enligt denna bestämmelse gäller således att arbetstagaren på grund av havandeskap inte kan utföra fysiskt påfrestande arbetsuppgifter. Genom denna bestämmelse skyddas dock arbetstagaren endast under havandeskap och därvid endast mot fysiskt påfrestande arbetsuppgifter. Tillämpningsområdet begränsas vidare av förbehållet att rätten till omplacering endast gäller om det skäligen kan krävas av arbetsgivaren att denne bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Bestämmelsen täcker inte helt de krav som uppställs i direktivet.

Det krävs således enligt vår bedömning en lagändring, som ger inte endast gravida arbetstagar, utan även arbetstagar som nyligen fött barn eller som ammar, rätt till omplacering för det fall det inte rimligen kan begäras att arbetsgivaren vidtar åtgärder – ändrar på arbetsförhållandena eller arbetstiderna – som är nödvändiga för att undvika risker för kvinnans hälsa och säkerhet. Eftersom direktivet förutsätter att det kan förekomma situationer där omplacering inte kan ske, och då hänvisar till tjänstledighet, bör bestämmelsen, att det skäligen skall kunna krävas av arbetsgivaren att denne bereder arbetstagaren annat arbete hos sig, behållas. Tidsgränsen i gällande svensk rätt för omplaceringsskyldigheten till 60 dagar före den beräknade förlossningen kan enligt vår mening inte bibehållas. Det blir på grund av EG-direktivets annorlunda och mer materiellt utformade reglering av rätten för havande kvinnor till omplacering nödvändigt att utforma en regel om rätten till omplacering för havande kvinnor på ett annat mera generellt sätt. Rätt till omplacering bör föreligga så länge det är nödvändigt för att skydda kvinnans hälsa och säkerhet samt under amningen. I övrigt bör tiden för rätt till omplacering efter barnets födelse kunna bestämmas till tre månader efter

förlossningen. Vi anser att detta medför att direktivet i praktiken får anses uppfyllt. En generös tillämpning av skyddsregler till förmån för kvinnliga arbetstagare som är gravida eller nyligen fött barn hör och har länge hört till god sed på svensk arbetsmarknad. Vi räknar därför i praktiken varken med tillämpningssvårigheter eller med att de föreslagna bestämmelserna kommer att verka särskilt betungande för arbetsgivarna.

Rätt till tjänstledighet enligt artikel 5

Om inte omplacering är möjlig skall arbetstagaren enligt artikel 5 i direktivet ha rätt till tjänstledighet så länge det erfordras för att skydda hennes hälsa och säkerhet.

Tjänstledighet för gravida

Av 4 § andra stycket gällande föräldraledighetslag följer att kvinnliga arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade förlossningen och sex veckor efter förlossningen. Även med vårt förslag att denna s.k. mammaledighet skall utökas till sju veckor före och efter förlossningen måste det konstateras att EG-direktivet fordrar att kvinnan, om hon inte kan beredas omplacering i dessa fall, skall ha rätt till tjänstledighet så länge det erfordras för att skydda hennes hälsa och säkerhet. Vi föreslår en lagändring med den innebörden.

Tjänstledighet för den som nyligen fött barn

Enligt 3 § gällande föräldraledighetslag har arbetstagare rätt till ledighet för vård av barn dels i form av hel ledighet, dels i form av förkortning av arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid. Rätten till hel ledighet gäller under ett och ett halvt år från barnets födelse. Därutöver har arbetstagaren enligt 4 § samma lag rätt till hel ledighet under tid då arbetstagaren uppbär hel föräldrapenningsförmån enligt 4 kap. AFL och förkortning av arbetstiden enligt vissa närmare angivna regler. Som villkor för rätt till

ledigheten gäller dock enligt 5 § att arbetstagaren vid ledigheters början varit anställd hos arbetstagaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Därtill har en kvinnlig arbetstagare, som ovan nämnts, enligt 4 § andra stycket rätt till sex veckors ledighet efter förlossningen.

Vi bedömer att svensk lagstiftning enligt våra redovisade förslag tillgodoser kravet i direktivet på ledighet för arbetstagare som nyligen fött barn.

Tjänstledighet för den som ammar

Av 4 § andra stycket andra och tredje meningarna gällande föräldraledighetslag framgår att en kvinnlig arbetstagare vidare har rätt att vara ledig för att amma barnet. För denna typ av ledighet finns inte något kvalifikationskrav. Däremot är arbetstagaren inte tillförsäkrad lön för denna tid. Föräldrapenning för vård av barn kan utges enligt reglerna i 4 kap. AFL.

EG-direktivets krav på rätt till ledighet för arbetstagare som ammar uppfylls enligt vår mening i svensk lag dels genom nu redovisade regler, dels genom föreslagen ändring beträffande omplacering m.m. Se 20 § andra stycket.

Detsamma gäller kraven enligt den europeiska sociala stadgan i denna del.

Ledighet för undersökningar under graviditeten

Av artikel 9 i EG-direktivet framgår att medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att se till att gravida arbetstagare i enlighet med nationell lag eller praxis skall ha rätt till ledighet utan inkomstförlust för mödravårdsundersökningar, om sådana undersökningar måste ske på arbetstid.

Svensk lagstiftning innehåller i denna del en bestämmelse om att föräldrapenning kan utgå även i samband med föräldrautbildning och då även före barnets födelse (4 kap. 4 § andra stycket AFL).

På den statliga sidan gäller enligt avtal att en arbetstagare har rätt till s.k. tjänstbefrielse om det behövs för besök för kontroll eller undersökning på en mödravårdscentral (Statens arbetsgivarverks cirkulär 1992 A 7).

Det har vid kontakterna med organisationer på arbetsmarknaden inte framförts några krav i dessa delar. Denna typ av ledighet torde för övrigt enligt svensk arbetsrättslig tradition typiskt sett vara en fråga som löses avtalsvägen. Vi har mot bakgrund härav funnit att svensk lagstiftning och praxis inte strider mot EG-direktivet i denna del. Någon lagändring föreslås därför inte.

Anställningsskyddet för gravida arbetstagare m.fl.

Av artikel 10 i EG-direktivet framgår att medlemsstaterna skall se till att gravida kvinnor inte får sägas upp under perioden från början av graviditeten till slutet av barnledigheten enligt artikel 8. Detta gäller dock inte de fall som inte har att göra med deras tillstånd. Denna reglering skall tillämpas i enlighet med nationell lag eller praxis och, där det är tillämpligt, medgivande föreligger från behörig myndighet. Om uppsägning ändå sker skall arbetsgivaren utförligt, i skriftlig form ange skälen för uppsägningen. Medlemsstaterna skall vidare skydda arbetstagare från följderna av sådana olagliga uppsägningar.

Genom de regler om anställningsskydd i 10 och 11 §§ nu gällande föräldraledighetslag förbjuds uppsägning på grund av att någon tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen. Reglerna föreslås oförändrade överförda till den nya lagen. Till detta kommer att en uppsägning även i annat fall alltid måste vara sakligt grundad enligt LAS.

Rätt till ekonomiskt bidrag under ledighet

Enligt artikel 11 skall rättigheterna i artiklarna 5, 6 och 7 rörande anställningskontraktet och rätten till lön och/eller bidrag för gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen fött barn eller som ammar tillförsäkras i nationell lagstiftning eller nationell praxis. Bidraget skall anses tillräckligt stort om det garanterar en inkomst som är åtminstone lika stor som den som arbetstagaren skulle få i fall hon avbröt sitt arbete av hälsoskäl, om inte någon annan form av övre gräns gäller enligt nationell lag. Medlemsstaterna får

göra bidraget beroende av att arbetstagaren har kvalificerat sig för en sådan förmån enligt nationell lag. Sådana villkor får dock inte fordra att arbetstagaren har varit anställd under mer än 12 månader omedelbart före den beräknade tidpunkten för förlossningen.

Med hänsyn till gällande bestämmelser om havandeskapspenning och föräldraförsäkringsförmåner gör vi, som primärt inte anser oss berörda av frågan, inför den fortsatta beredningen av direktivens förenlighet med svensk rätt dock den bedömningen, att svensk lagstiftning och praxis uppfyller de krav EG-direktivet i fråga om bidrag ställer upp.

Talerätt

Medlemsstaterna skall utforma sin lagstiftning på sådant sätt att en arbetstagare som anser att hon inte fått del av rättigheterna i direktivet kan föra talan i rättegång eller gentemot en myndighet.

Av 13 § gällande föräldraledighetslag framgår att en arbetsgivare som bryter mot lagen skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett. Bestämmelsen föreslås överförd till den nya föräldraledighetslagen. I 20 kap. 10, 10 a och 11 §§ AFL finns bestämmelser om omprövning av försäkringskassans beslut om försäkring enligt lagen samt om talerätt.

Svensk lagstiftning får härigenom bedömas uppfylla kravet på möjlighet att föra talan till skydd för de aktuella rättigheterna.

Sammanfattning

Vi föreslår sammanfattningsvis följande ändringar i föräldraledighetslagen i syfte att uppfylla Sveriges förpliktelser enligt det aktuella EG-direktivet. Rätten till ledighet för kvinnan i samband med barns födelse – dvs. ledighet utan kvalifikationskrav och utan samband med föräldrapenning – utvidgas från sex till sju veckor före respektive efter barnets födelse eller från sammanlagt 12 till 14 veckor.

Skyddet för kvinnor som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar och som löper risk till hälsa och säkerhet i sitt arbete utvidgas genom en rätt till omplacering eller, om det inte är möjligt, tjänstledighet under havandeskapet och amningen samt i övrigt upp till tre månader efter barnets födelse.

8.4 Övriga ledighetsregler

Vårt förslag

Vi föreslår att lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. (sia-ledighetslagen) avskaffas.

För övrigt föreslås inga förändringar i form av utvidgningar eller inskränkningar på ledighetslagstiftningens område.

8.4.1 Sia-ledighetslagen

Sia-ledighetslagen reglerar frågor om ledighet för deltagande i föreningsarbete i grundskola m.m. Såvitt framkommit – dels genom Sören Wibes enkät, dels vid förfrågningar som vi gjort hos Kommunförbundet och i vissa kommuner – tillämpas lagen överhuvud taget inte. Vi föreslår därför att sia-ledighetslagen avskaffas.

8.4.2 Närståendevårdslagen och lagen om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m.

Det har vid vårt arbete inte framkommit någon särskild kritik mot dessa lagar. För att skapa mer enhetliga regler i sak beträffande de olika ledighetsreglerna vore det dock önskvärt att lagarnas skadestånds- och preskriptionsregler samordnas med reglerna enligt förslaget till studieledighetslag m.fl. lagar. Det förslaget (se avsnitt 8.2.5.) bygger i sin tur på 1992 års

arbetsrättskommittés förslag. Om en lagstiftning i enlighet med Arbetsrättskommitténs förslag införs, bör ändringar i nu berörda lagar övervägas. Arbetsrättskommittén har utarbetat förslag till sådana lagändringar (SOU 1993:32).

8.4.3 Andra ledighetsregler m.m.

Regler om ledighet återfinns även i 17 § MBL, 14 § LAS, 6 kap. 5 och 15 §§ arbetsmiljölagen, 12 a § lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete, 4 kap. 6 § RF och 4 kap. 11 § KL. Vidare förutsätter 44 § räddningstjänstlagen att ledighet beviljas.

Önskemål har i riksdagen framförts om nya ledighetsformer bl.a. för föreningsarbete av olika slag (se avsnitt 4.1).

I betänkandet Frivillig verksamhet för totalförsvaret Ett mål- och resultatperspektiv (SOU 1992:132) har föreslagits att studieledighetslagen ändras genom ett tillägg, varigenom arbetsgivarens möjlighet att uppskjuta en begärd tjänstledighet i någon mån begränsas såvitt gäller utbildning inom den frivilliga försvarsverksamheten.

Vi har inte funnit skäl att föreslå några förändringar, i form av utvidgningar eller inskränkningar, i fråga om de nuvarande ledighetsregler som behandlas under denna rubrik.

Vi har inte heller ansett oss ha grund att föreslå några nya regler avseende ledighet för frivillig försvarsutbildning eller att i övrigt föreslå utökningar av ledighetslagstiftningen för nya ledighetsändamål.

Vissa följdändringar krävs i lagen (1962:381) om allmän försäkring och i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262). Vi har utarbetat förslag härtill.

Vissa följdändringar bör även göras i tjänstledighetsförordningen (1984:111), förordningen (1985:335) om tillgodoräknande av tid för föräldraledighet vid tillsättningen av statligt reglerade tjänster och förordningen (1992:330) om ungdomspraktikanter. Vi har inte ansett det behövt att nu utarbeta förslag till sådana åtgärder.

8.5 Semesterlönegrundande frånvaro

8.5.1 Inriktningen och avgränsningen av vårt arbete

Frågan om vad som bör innefattas i begreppet "semesterlönegrundande frånvaro" är ytterst en intressefråga med ekonomiska konsekvenser för både arbetsgivare och arbetstagare. Vi har sett som vår uppgift att genomlysna frågan i ett sammanhang för att därefter i stora drag redovisa ett underlag på detta mycket komplicerade område. Det har dock inom ramen för utredningsuppdraget inte varit möjligt att göra närmare bedömningar av de ekonomiska konsekvenserna på området. Detta får belysas i ett fortsatt beredningsarbete.

Intresset av att likabehandla ledighet med arbetad tid har gjort systemet administrativt krångligt. Vi har mot bakgrund av direktiven inte sett det som en uppgift för oss att föreslå några utvidgningar av listan med semesterlönegrundande frånvaro utan i stället koncentrerat oss på att överväga vissa begränsade förenklingar och ändringar som framstår som nödvändiga av systematiska skäl eller för att motverka eventuell överkompensation eller missbruk av reglerna. Frågan om semesterlönegrundande frånvaro på föräldraledighetens område bör dock anses knuten till föräldraförsäkringens regelsystem och bör därför övervägas närmare i annat sammanhang där föräldraförsäkringens utformning behandlas. Däremot har vi ansett att reglerna om semesterlönegrundande frånvaro på grund av utbildning i vissa fall är en fråga som vi har anledning att ta ställning till.

En övergripande administrativ förenkling samt utjämning av de ekonomiska effekterna kan enligt vår uppfattning inte genomföras annat än genom ett helt nytt system, som kan avlösa den nuvarande regleringen. I avvaktan därpå får man i första hand inom semesterlöneförsäkringens ram söka lösa de mest akuta problemen inte minst för de mindre företagen.

Vi anser oss inte ha förutsättningar för att här föreslå omfattande ändringar på de områden som ligger utanför kärnan i vårt utredningsuppdrag. En central fråga, nämligen den om frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada, tas dock upp särskilt. Vi har emellertid inte haft möjlighet att behandla den så ingående som varit önskvärt.

8.5.2 Frånvaro på grund av sjukdom och arbetsskada

Vårt förslag

Sjukdomsfallen och arbetsskadefallen behandlas lika i fortsättningen. Endast den sjukfrånvaro, inklusive sådan som beror på arbetsskada, under intjänandeåret som inte överstiger 180 dagar skall vara semesterlönegrundande.

Den s.k. 90-dagarsregeln avskaffas.

För att en ny tvåårsperiod, varunder sjukdomsfrånvaro är semesterlönegrundande, skall börja löpa måste arbetstagaren ha återgått i arbete under minst 14 dagar.

180-dagarsbegränsningen i 17 § första stycket 1

Ursprungligen var endast frånvaro på grund av yrkesskada semesterlönegrundande. År 1954 gjordes även annan sjukdom semesterlönegrundande, dock längst under 90 dagar av kvalifikationsåret. Bestämmelsens tillkomst hängde samman med 1954 års lagstiftning om yrkesskadeförsäkring och den däri föreskrivna samordningen mellan den allmänna sjukförsäkringen och yrkesskadeförsäkringen. Samordningen, som behölls vid tillkomsten av lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF), innebar bl.a. att under de första 90 dagarna av sjukdomstiden (den s.k. samordningstiden) fick arbetstagaren sjukersättning från den allmänna sjukförsäkringen, oavsett om arbetstagaren led av arbetsskada eller annan sjukdom. Först därefter utgavs i arbetsskadefallen (tidigare yrkesskadefallen) ersättning från arbetsskadeförsäkringen. Från socialförsäkringsorganens synpunkt medförde samordningen den fördelen, att sjukdomsorsaken inte behövde prövas förrän 90 dagar förflutit. Ett av de skäl – vid sidan av en önskan att vidga semesterrätten vid sjukdom under kvalifikationsåret – som anfördes då bestämmelsen om privilegiering av vanlig sjukdom under 90 dagar tillkom, var att man genom denna undvek att prövning av sjukdomsorsaken blev nödvändig bara för att

semesterrätten skulle kunna fastställas. (Wikrén m.fl. Semesterlagen med kommentarer, tredje upplagan, 1990, s. 121 f.).

Såväl samordningstiden enligt LAF som den tid varunder frånvaro på grund av sjukdom är semesterlönegrundande utökades sedermera till 180 dagar.

Arbetskadeförsäkringen omfattar anställda, uppdragstagare och egenföretagare och ger ersättning för inkomstbortfall till den som ådrar sig en skada i sitt arbete.

LAF omfattar skador enligt ett generellt arbetsskadebegrepp. Som arbetskada anses skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. Även olycksfall vid färd till eller från arbetsstället räknas som olycksfall i arbetet, om färden föranleds av och står i nära samband med arbetet. För skada som framkallats av smitta gäller särskilda regler. Om en försäkrad varit utsatt för olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet gällde före den 1 januari 1993 att skada som han ådragit sig skulle anses vara orsakad av den skadliga inverkan om inte betydligt starkare skäl talade mot det.

Sedan den 1 januari 1993 gäller beträffande annan skadlig inverkan i arbetet än olycksfall att kravet på skadlighet hos en arbetsmiljöfaktor som förutsättning för rätt till ersättning enligt LAF höjts från sannolikhet till hög grad av sannolikhet. Samtidigt har kravet på orsakssamband mellan skadlig inverkan i arbetet och den försäkrades skada skärpts så att samband skall anses föreligga om övervägande skäl talar för det. För skador som inträffat före den 1 januari 1993 och som anmälts till försäkringskassan senast den 30 juni 1993 tillämpas dock alltså äldre lag.

Arbetskadeförsäkringen var tidigare samordnad med den allmänna sjukförsäkringen på så sätt att ersättning utgavs från sjukförsäkringen under de första 180 dagarna (90 dagar före den 1 januari 1992) efter det att skadan visade sig, den s.k. samordningstiden. Från arbetskadeförsäkringen utgavs efter samordningstidens slut ersättning för sjukvårdskostnader inklusive resor och andra till skadan hänförliga kostnader liksom arbetsskadesjukpenning.

Sedan den 1 juli 1993 gäller att rätten till arbetsskadesjukpenning har slopats för den som är sjukförsäkrad enligt lagen (1962:381) om allmän försäk-

ring (AFL). Vidare utges från samma tidpunkt inte längre ersättning från arbetsskadeförsäkringen för andra kostnader än för sjukvård utom riket, tandvård och särskilda hjälpmedel.

90-dagarsregeln i 17 § andra stycket

Av 17 § andra stycket första meningen semesterlagen framgår, att man vid tillämpningen av bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro enligt första stycket 1 (sjukdom inklusive arbetsskada) inte i något fall skall anse frånvaro de första 90 dagarna av en frånvaroperiod bero på arbetsskada. Denna regel kom att kvarstå efter det att samordningstiden enligt LAF och tiden för semesterlönegrundande frånvaro på grund av sjukdom utökats till 180 dagar.

Efter utgången av de första 90 dagarna måste sjukdomen hänföras till antingen arbetsskada eller annan sjukdom.

Bestämmelsen har kritiserats eftersom den genom sin konstruktion medför att semesterförmånerna blir olika stora, beroende på om i det enskilda fallet arbetsskada eller annan sjukdom inträffar först.

Problemet beskrevs i 1974 års semesterkommittés betänkande Fem veckors semester (SOU 1975:88 s. 101) enligt följande.

"Har en arbetstagare varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom i exempelvis sju månader av ett år, varav de sista fyra månaderna till följd av yrkesskada, får han tillgodoräkna sig hela frånvarotiden som kvalifikations-tid. En annan arbetstagare som däremot är frånvarande under lika lång tid med den skillnaden att frånvaron de fyra första månaderna beror på yrkesskada och återstoden på vanlig sjukdom får endast tillgodoräkna sig de fyra första månaderna."

Detta problem fanns således även i tidigare semesterlagar men var då av större betydelse eftersom den privilegierade tiden vid vanlig sjukdom endast var 90 dagar. Problemet behandlades utförligt av såväl 1960 års som 1974 års semesterkommittéer.

1986 års semesterkommitté uttalade i betänkandet Om semester (SOU 1988:54 s. 357 f.) i denna del bl.a. följande.

"Den egentliga orsaken till problemet är samordningen mellan sjukförsäringen och arbetsskadelagstiftningen. Prövning av om arbetsskada föreligger anses böra ske först efter 90 dagar. Om 90-dagarsregeln i semesterlagen upphävs kan detta medföra, att fråga om arbetsskada föreligger, måste prövas särskilt i semesterärendet.

Vi anser i likhet med tidigare utredningar att 90-dagarsregeln måste behållas. Eftersom den semesterlönegrundande frånvarotiden vid sjukdom förlängdes till 180 dagar genom 1977 års semesterlag har de beskrivna olägenheterna fått avsevärt minskad betydelse. Fallen torde vara ovanliga".

I uppställningen på nästa sida lämnas en schematisk översikt om från vilken tidpunkt frågan om arbetsskada föreligger måste fastställas enligt regeln om semesterlönegrundande frånvaro i 17 § första stycket 1.

TIDPUNKTER NÄR DET SENAST MÅSTE FASTSTÄLLAS OM ARBETSSKADA FÖRELLIGER
ENLIGT 17 § SEMESTERLAGEN

TIDIGARE REGLER (Före 1 juli 1993)		NUVARANDE REGLER (Fr.o.m. 1 juli 1993)			
90 dagar efter arbetsskada inträffat	180 dagar efter arbetsskada inträffat	Försäkrad enligt AFL		Ej försäkrad enligt AFL	
		90 dagar efter arbetsskada inträffat	180 dagar efter arbetsskada inträffat	Arbetskadans första dag	90 dagar efter arbetsskada inträffat
Arbetsgivaren har att bedöma om arbetsskada föreligger i semesterfärendet	Försäkringskassan avgör om arbetsskada föreligger enligt LAF	Arbetsgivaren har att bedöma om arbetsskada föreligger i semesterfärendet	Försäkringskassan prövar i regel inte frågan om arbetsskada utom i livräntefall, som dock kan aktualiseras tidigare än 180 dagar efter skadetillfället	Frågan om arbetsskada föreligger avgörs enligt LAF	Arbetsgivaren har att bedöma om arbetsskada föreligger i semesterfärendet

I arbetsskadefallen rörande arbetstagare som inte är försäkrade enligt AFL, får arbetsgivaren fortsättningsvis vägledning av bedömningen i arbetsskadeärendet. Om den s.k. 90-dagarsregeln avskaffas förskjuts tidpunkten vid vilken arbetsgivaren måste ta ställning i semesterärendet till om arbetsskada föreligger till 180 dagar efter skadetillfället.

Den s.k. 90-dagarsregeln har förlorat sin funktion. På grund härav och då arbetsskadefallen enligt förslaget skall likställas med övrig sjukdom föreslår vi att regeln nu avskaffas.

Särskilt om problem vid längre halvtidsfrånvaro

Vid tolkning av kvalifikationsgränsen 180 dagar vid halv sjukskrivning skall dag då arbetstagare delvis varit frånvarande på grund av halv sjukskrivning räknas som en dag (AD 1983 nr 149).

Bestämmelsen har kritiserats eftersom semesterlönen kan bli olika stor beroende på hur sjukskrivningen är förlagd. För den som är halvt sjukskriven och arbetar varannan dag räknas endast varannan dag som frånvarodag, vilket innebär klara semesterfördelar jämfört med den som arbetar halvtid varje dag.

1986 års semesterkommitté ansåg att bestämmelserna i semesterlagen inte borde innebära olika stora semesterförmåner beroende på vilket mönster t.ex. en sjukskrivning i rehabiliteringssyfte följer. Kommittén övervägde därför ett tillägg i 17 § med innebörd att två dagar med halv sjukskrivning räknas som en dag vid tillämpning av första stycket första punkten. Kommittén påpekade att 180-dagarsregeln skall tillämpas kalendariskt, varför beräkningen borde knytas till graden av sjukskrivning och inte till i vilken utsträckning sjukpenning uppbärs (SOU 1988:54 s. 347 f.). Förslaget har ännu inte lett till lagstiftning.

Frågan om halvtidsfrånvaro är sådan att vi inte anser oss böra föreslå förändringar nu. Problemet bör lösas i annat sammanhang.

Enhetliga regler för sjukdom och arbetsskada

Krav framställdes i riksdagen i början av 1980-talet om att den förmånliga regeln för arbetsskada i 17 § första stycket 1 skulle tas bort. Vid riksmötet 1993/94 har detta krav återkommit. Socialutskottet (SoU 1982/83:38 s. 12 f.) har påpekat bl.a. att ett borttagande av den aktuella regeln skulle medföra att kostnaden för semesterlönen skulle flyttas över från arbetsgivarna till trygghetsförsäkringen.

Det försäkringsskydd som den allmänna försäkringen och i viss mån arbetsskadeförsäkringen ger kompletteras för flertalet anställda av förmåner som arbetsgivarnas och arbetstagarorganisationer kommit överens om genom kollektivavtal, t.ex. trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Syftet med TFA är att den som drabbats av personskada i arbetet skall kunna få ersättning enligt skadeståndsrättens normer för sådana anspråk som inte ersätts genom arbetsskadeförsäkringen utan att behöva visa att arbetsgivaren eller någon annan genom vårdslöshet är skadeståndsskyldig. Störst betydelse har TFA:s ersättning för ideell skada, dvs. för sveda och värk, lyte och men samt för olägenheter i övrigt.

Den ovan redovisade samordningen av arbetsskade- och sjukförsäkringen, dvs. sloandet av rätten till arbetsskadesjukpenning, kan komma att medföra att det först i samband med prövning av rätten till semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen blir nödvändigt att i praktiken göra skillnad mellan sjukdom och arbetsskada. Vad detta kan komma att betyda i fråga om antal ärenden, administrativt arbete och tvister är svårt att bedöma. Att förändringen får vissa effekter och att dessa inte bör negligeras synes dock stå klart.

Om arbetsskada likställs med övrig sjukdom vad gäller semesterlönegrundande frånvaro kan detta vidare få betydelse för de avtalsbundna försäkringarna i form av ökade kostnader. Vi har inte särskilt beräknat effekterna av detta. Detta skulle fordra en sådan genomgång av problemet som vi inte har haft tillfälle att utföra inom ramen för detta utredningsuppdrag.

Att kunna likställa arbetsskada med övrig sjukdom i semesterlönehänsenande synes ge klara administrativa fördelar för arbetsgivarna. En sådan ändring skulle innebära relativt måttliga effekter för de enskilda arbetstagar-

na. Effekterna för berörda domstolsorganisationer, främst Arbetsdomstolen, skulle troligen också bli positiva, även om det är svårt att mera säkert bedöma dessa. Sammantaget talar detta starkt för en sådan ändring.

Som en följd av samordningen av sjuk- och arbetsskadeförsäkringen och i syfte att åstadkomma mer enhetliga regler föreslår vi nu att särregleringen för arbetsskada i 17 § första stycket 1 avskaffas. Den där stadgade 180-dagarsgränsen kommer således även att gälla arbetsskadefallen. Vi anser inte att förslaget strider vare sig mot ILO-konventionen (nr 121) om förmåner vid yrkesskada eller mot ILO-konventionerna (nr 132 och 146) om semester. Ingen av dessa konventioner innehåller såvitt vi har kunnat finna föreskrifter som hindrar att sjukdom som beror på arbetsskada betraktas som annan sjukdom i detta sammanhang (se avsnitt 7.1). Vi bedömer att förtjänsterna av förslaget är så stora att de uppväger eventuella nackdelar. Vi är dock medvetna om att denna fråga i en fortsatt beredning kan visa sig fordra ytterligare överbäganden. Ett sammanhang där detta möjligen skulle kunna ske är, som TCO påpekat, i Beredningen för en ny ordning för sjuk- och arbetsskadeförsäkringarna.

Allmänt om tvåårsregeln

Tvåårsregeln – se avsnitt 2.7 – gällde även enligt 1963 års semesterlag. 1974 års semesterkommitté anförde att en obegränsad rätt att tjäna in semesterlön vid sjukdom och annan semesterlönegrundande frånvaro i viss mån stred mot grundtanken bakom semestern. Arbetstagarnas behov av att koppla av från arbetet tunnats ut och semesterrätten förvandlas mer och mer till en ren löneförstärkning. Kommittén föreslog därför att tvåårsregeln skulle införas även i 1977 års semesterlag och avse all semesterlönegrundande frånvaro. Det bör härvid observeras att tvåårsregeln skulle bli den enda begränsningen enligt kommittéförslaget. Den särskilda begränsningen till 180 dagar per år i 17 § första stycket infördes först i propositionen. Samtidigt behölls tvåårsregeln men fick då en uttrycklig begränsning till att avse frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada. Möjligen berodde detta på

att oavbruten frånvaro under mer än två år för övriga ledigheter inte antogs bli vanlig.

1986 års semesterkommitté ansåg att tvåårsregeln kunde utvidgas på så sätt att den även skulle avse frånvaro med anledning av studier. De viktigaste skälen härför var desamma som 1974 års semesterkommitté anfört nämligen att behovet att koppla av från arbetet tunnas ut och att semester-rätten förvandlas till en ren löneförstärkning vid frånvaro. Man ansåg vidare att det inte var rimligt att frånvaro med anledning av studier skulle vara mer privilegierad än exempelvis frånvaro på grund av sjukdom (SOU 1988:54 s. 360). Förslaget remissbehandlades men lämnades utan kommentarer av remissinstanserna.

Tvåårsregeln ger inte uttryck för någon princip. Gränsen om två år är resultatet av en skälighetsbedömning. Vi har inte funnit skäl att föreslå vara sig att avskaffa tvåårsregeln eller att bygga ut den till att omfatta även övriga frånvarorsaker.

Särskilt om avbrott i sjukfrånvaro under tvåårsfristen

Tvåårsregeln innebär således att oavbruten sjukfrånvaro efter två hela intjänandeår inte grundar rätt till semesterlön. Frågan uppkommer då om ett avbrott i sjukfrånvaron skall vara av viss längd för att en ny utgångspunkt för beräkningen skall bestämmas. Enligt förarbetena till semesterlagen avbryts tvåårsfristen om arbetstagaren återgår till arbetet någon enstaka dag. Om en arbetstagarare, som varit sjuk, återgår i arbete men tvingas avbryta arbetet på grund av sjukdom redan första dagen har således tvåårsfristen brutits (SOU 1975:90 s.176). 1986 års semesterkommitté ansåg att detta borde gälla även fortsättningsvis (SOU 1988:54 s. 361).

I betänkandet Årsarbetstid - Ny lag om arbetstid och semester (SOU 1992:27) behandlas frågan om längden av den semesterlönegrundande frånvaron vid rehabilitering. Enligt direktiven skulle utredningen föreslå ändringar inte endast i syfte att åstadkomma en mer rättvis fördelning mellan olika arbetsgivare utan också en ändring som skulle hindra att en enskild arbetsgivare drabbas orimligt hårt i samband med rehabilitering. Utredning-

en har föreslagit att tvåårsfristen skall avbrytas först om arbetstagaren har arbetat mer än 14 dagar i en följd (SOU 1992:27, s. 256 och 286).

Betänkandet har remissbehandlats. Socialstyrelsen, Televerket, Sjöfartsverket, SAV, Riksskatteverket, SAF, Landstingsförbundet, Kommunförbundet, FR, Tidningarnas Arbetsgivareförening och Sveriges Industriförbund är positiva till denna begränsning i rätten till semesterlönegrundande frånvaro. Sjöfartsverket vill gå längre än utredningen och låta tvåårsfristen fortsätta att löpa till dess arbetstagaren varit tillbaka i arbete i fyra veckor. Enligt SAV bör arbetstagaren i vart fall ha arbetat minst 180 dagar innan en ny tvåårsfrist börjar löpa. SAV anser det inte vara rimligt med dubbelbetalning av sjuklön eller sjukpenning och semesterlön vid långtidssjukdom. SAF och FR anser inte heller att förslaget går tillräckligt långt och menar att nu gällande regler i 17 § semesterlagen helt bör revideras.

Vi ansluter oss till förslaget att en påbörjad tvåårsfrist avbryts först om avbrottet är längre än 14 dagar i en följd.

Frågan om överkompensation av semesterlön vid sjukskrivning

I underlaget för sjukpenninggrundande inkomst ingår även semesterlön. Detta kan i vissa fall innebära att en arbetstagare blir överkompenserad vid sjukdom. Genom att semesterersättning ingår i underlaget för beräkningen av sjukpenninggrundande inkomst uppstår en viss överkompensation.

1993 års sjukförsäkringsreform med införande av karensdag och sänkta ersättningsnivåer har medfört att problemet vad gäller överkompensationsfrågan blivit mindre uttalat. Fråga är om saken fortsättningsvis skall behandlas inom sjukförsäkringen eller i semesterlagen. Vi anser att den bör prövas i annat sammanhang än inom ramen för vårt utredningsuppdrag.

8.5.3 Frånvaro på grund av vård av barn m.m.

Lagstiftaren har i fråga om frånvaro på grund av vård av barn satt gränsen för semesterlönegrundande frånvaro till 120 dagar. Gränsen är ett uttryck för en intresseavvägning. Vi anser oss på denna punkt förhindrade att inom

ramen för vårt utredningsuppdrag föreslå ingripande förändringar i sak. Frågan bör enligt vår mening i stället behandlas i samband med en eventuell framtida översyn av föräldraförsäkringen.

8.5.4 Ledighet för smittbärare

De argument som ytterst ligger bakom denna regel rör så starka samhällsintressen – att smittbärare avhåller sig från arbete – att det inte finns skäl att förvägra dessa semesterlön vid påtvingad frånvaro i enlighet med nuvarande bestämmelse. Denna bör således kvarstå.

De förenklingskäl och annat som likväl kan tänkas motivera en ändring i denna bestämmelse får vid behov bli en fråga att utreda i särskild ordning.

8.5.5 Frånvaro på grund av utbildning

Vårt förslag

Frånvaro som beror på utbildning, inklusive sfi, skall inte längre vara semesterlönegrundande.

Samhället garanterar alla vuxna som har behov av det, en utbildning som motsvarande den nioåriga grundskolan. Det starka intresse som således finns att medborgarna skall erhålla denna utbildning talar i och för sig för att ledighet för denna också skulle vara semesterlönegrundande. Frånvaro från arbetet på grund av studier är enligt nu gällande regler semesterlönegrundande i den mån vissa typer av studiestöd (korttidsstudiestöd, vuxenstudiebidrag eller utbildningsarvode enligt studiestödslagen) utgår för studierna. Det har från arbetsgivarhåll framhållits att det föreligger problem för arbetsgivarna att "hålla reda på" enligt vilken studiestödsform som arbetstagaren eventuellt uppbär ersättning för sina studier.

Våra överväganden

Vuxenstudier är i dag normalt upplagda terminsvis på samma sätt som studier i ungdomsskolan. Studiestöd utgår endast för den tid som eleven studerar och under högst tio månader per år. Under de studiefria loven uppbär den vuxenstuderande således inte någon ersättning utan är hänvisad till att försörja sig på annat sätt.

Det får numera anses vara ett berättigat krav, att även den som studerar får möjlighet till vila och rekreation under sin studietid, för att på ett meningsfullt sätt kunna genomföra sina studier. Att avskaffa regeln om semesterlönegrundande frånvaro för studier kan därför synas vara betänkligt.

Att utbildning till viss del är semesterlönegrundande innebär å andra sidan dels en viss ekonomisk börda, dels en administrativ börda för arbetsgivarna – särskilt de mindre företagen – bl.a. genom att dessa måste hålla reda på vilken typ av studiestöd som utgår för den anställdes studier. Det är vidare en tämligen liten andel studerande som har denna rättighet. Utanför denna grupp står dels studerande inom ungdomsskolan och högskolorna, dels vuxenstuderande som inte erhåller de i lagen angivna bidragen.

Mot bakgrund av det anförda anser vi att det inte föreligger några betydande hinder mot att inskränka rätten till semesterlönegrundande ledighet för utbildning. Förenklings- och kostnadsskäl talar övervägande för att avskaffa rätten till semesterlönegrundande frånvaro för studier. Detta ligger vidare väl i linje med synsättet att det för studieledighet skall krävas mera än i dag även av arbetstagarna.

Studier enligt FML, för vilka arbetstagaren uppbär lön, kommer genom sin konstruktion dock, det bör understrykas, inte att omfattas av den nu föreslagna inskränkningen.

Genom att vi i vårt förslag till ny studieledighetslag inarbetat rätten till ledighet för sfi-utbildning kommer även den särskilda typen av semesterlönegrundande frånvaro att tas bort (se avsnitt 8.5.7).

Sverige har ratificerat en ILO-konvention (nr 140) om betald ledighet för studier. Enligt denna åtar sig medlemsstaterna att stegvis främja beviljandet av betald studieledighet för utbildning. Se vidare avsnitt 7.1.

Att på föreslaget sätt inskränka rätten till semesterlön vid frånvaro för studier, i de få studieledighetsituationer där det nu förekommer, anser vi inte strida mot konventionen.

8.5.6 Frånvaro på grund av värnplikt m.m.

Högst 60 dagars frånvaro är enligt denna bestämmelse semesterlönegrundande. Här föreligger starka sociala skäl för att behålla nuvarande regel såsom den är. Vi föreslår därför inte någon ändring.

8.5.7 Frånvaro på grund av sfi-studier

Som nämnts under avsnitt 8.5.5, har vi föreslagit att sfi-ledighetslagen skall inarbetas i studieledighetslagen, vilket medför att ledighet för sfi inte kommer att vara semesterlönegrundande. För denna ordning talar även intresset av att i praktiken underlätta för invandrare att få arbete. Härigenom gynnas också likställdheten mellan olika grupper på arbetsmarknaden.

8.5.8 Frånvaro på grund av närståendevård

Med anledning av den nyligen genomförda ändringen i närståendevårdslagen, vilken trädde i kraft den 1 juni 1993, ändrades även 17 § första stycket 8 semesterlagen.

Ändringarna i närståendevårdslagen innebär ett tillägg till bestämmelserna om ersättning och ledighet för närståendevård. Tillägget innehåller att närståendepenning skall kunna utges för högst 240 dagar vid vård av hiv-smittade personer, som smittats genom användning av blodprodukter inom den svenska hälso- och sjukvården.

Ändringen i semesterlagen innebär att ledigheter över 45 dagar per år i samband med närståendevård inte skall vara semesterlönegrundande (prop. 1992/93:178 s. 29 f.).

I 1993/94 års budgetproposition (prop.1993/94:100 Bilaga 6) föreslås en utbyggnad av tiden för rätt till ersättning och därmed även ledighet till 60 dagar.

Fråga är nu om vi skall föreslå ytterligare förändringar i denna del.

Starka sociala skäl talar för att även denna typ av frånvaro skall grunda rätt till semesterlön. Å andra sidan är frågan, om arbetsgivaren skall drabbas av merkostnader för att denne råkar ha en anställd vars närstående är svårt sjuk, givetvis berättigad att ställas. En begränsning av den semesterlönegrundande frånvarotiden har nu införts just för att minska risken för att utvidgningen av rätten till närståendevård i vissa fall skall öka belastningen på den enskilde arbetsgivaren.

8.6 Konsekvenser av våra förslag m.m.

8.6.1 Fortsatt kontinuerlig uppföljning av ledighetslagarna

Vårt förslag

Arbetsmarknadsdepartementet bör ha uppgiften att följa och utvärdera ledighetslagarna.

Som framgått i det föregående genomfördes i början av 1980-talet tre utredningar vars syfte var att belysa ledighetsreglerna ur olika perspektiv. Utredningarna ledde dock inte till ändrad lagstiftning. Flera motioner i riksdagen har därefter behandlat ledigheten ur olika perspektiv. Ledighetslagarna har emellertid inte följts upp alltsedan 1981 års undersökning.

Bristen på relevant statistik uppmärksammades redan år 1981 i RRV:s utredning. Vi har i denna utredning också kunnat konstatera att beslutsunderlaget är magert och har låtit utföra en särskild tilläggsundersökning till ordinarie AKU. Denna undersökning har gett erfarenheter som bör tas tillvara.

För en kontinuerlig uppföljning av ledighetslagarna finns det behov av att fortlopande ta fram mer utförlig statistik över olika ledighetsuttag. En fortlö-

pande framställning av utförlig statistik över ledighet skulle eventuellt kunna utvecklas inom ramen för AKU. Vi bedömer att det bör vara en uppgift för Arbetsmarknadsdepartementet, med sitt ansvar för arbetslivsfrågor, att i framtiden kontinuerligt följa utvecklingen av ledighetslagarna och därmed få tillgång till ett viktigt underlag för bedömningen av lagstiftningens effekter.

8.6.2 Effekter av våra lagförslag

De positiva effekter som förslagen ger upphov till är i huvudsak företags-ekonomiska. De totala effekterna av förslagen kan dock bedömas bli begränsade. Det kan emellertid inte uteslutas att de positiva effekterna blir stora i det enskilda fallet.

Vi har tagit del av det samhällsekonomiska resonemang som förs i betänkandet Frivillig verksamhet för totalförsvaret – Ett mål- och resultatperspektiv (SOU 1992:132, s. 126 f.) av Utredningen om frivillig medverkan i totalförsvaret. Vi har också prövat att utifrån denna modell beräkna möjliga effekter av våra förslag. Vi har emellertid kommit fram till att det är ytterst vanskligt att dra slutsatser som är möjliga att kvantifiera varför vi i det följande i huvudsak för kvalitativa resonemang.

Studieledighetslagen

Den föreslagna studieledighetslagen synes kunna förbättra företagens möjligheter att förutse nödvändiga åtgärder när personal skall vara studieledig. Genom förslaget ges företagen möjlighet till ökad framförhållning, vilket bör göra det lättare att planera och anpassa verksamheten vid studieledighet.

De förslag som begränsar arbetstagarens rätt till ledighet (viss tidsmässig begränsning, förlängd kvalifikationstid och begränsning av studiernas inriktning) torde i någon mån leda till lägre administrativa kostnader samt lägre kostnader för produktionsstörningar. Genom att tidsbegränsa arbetslivsanknuten utbildning till högst två år, bör arbetsgivarens problem i samband med arbetstagarens återgång efter långa utbildningar kunna motverkas.

Att den tidsmässigt obegränsade studieledigheten i många fall framstår

som ett problem, framkommer bl.a. i fallstudieundersökningen. Förslaget att utöka kvalifikationstiden för studieledighet från sex till tolv månaders anställning bör kunna leda till minskad personaladministration och mindre störningar i företagets verksamhet.

Arbetstagarens rätt till ledighet föreslås bli begränsad till grundläggande skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens, utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet och facklig utbildning. Denna förändring understryker betydelsen av arbetstagarens kompetensutveckling i arbetslivet. I vissa fall bör det kunna leda till att högre krav ställs på individen att förklara syftet med sin utbildning.

I den föreslagna studieledighetslagen uppmanas arbetstagaren att samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. En utgångspunkt är att arbetstagaren bör ta ett ökat ansvar vid konflikt med arbetsgivaren. Att även arbetstagaren i vissa fall kan bli skadeståndsskyldig understryker vikten av att både arbetsgivare och arbetstagare finner praktiska lösningar som tillgodoser verksamhetens krav. Detta kan leda till färre tvister.

Sfi-ledighetslagen föreslås upphöra att gälla som enskild lag. Rätten till sfi-ledighet föreslås i stället bli reglerad i studieledighetslagen. Denna samordning bör underlätta tillämpningen av lagstiftningen.

Sammantaget bör våra förslag leda till vissa företagsekonomiska effekter. Dessa bör i sin tur ge positiva samhällsekonomiska effekter även om de förmodligen blir små. En positiv effekt kan vara att företagen får förbättrade förutsättningar att öka produktiviteten, vilket leder till ökad tillväxt. En annan positiv samhällsekonomisk effekt är att den föreslagna samrådsskyldigheten mellan arbetsgivare och arbetstagare om ledighetens förläggning kan antas leda till färre tvister.

En negativ effekt som skulle kunna uppstå av den föreslagna studieledighetslagen är dock att arbetstagarens möjligheter att studera kan komma att fördröjas eller begränsas. Detta kan i sin tur leda till att den enskilde i vissa fall helt avstår från att studera. De eventuella samhällsekonomiska effekterna av detta bedöms emellertid bli begränsade.

Förslaget till ny studieledighetslag är könsneutralt. Det torde därför inte ge upphov till några jämställdhetspolitiska effekter. Våra förslag bör inte heller leda till några särskilda regionalpolitiska effekter.

Föräldraledighetslagen

En språkligt och tekniskt omarbetad lag föreslås ersätta nuvarande lag. Den omarbetade föräldraledighetslagen torde leda till inte helt obetydliga förenklingseffekter, vilket är till fördel för både arbetsgivaren och arbetstagaren. Den föreslagna lagen blir enklare att förstå och lättare att tillämpa. Detta bör också leda till minskad personaladministration.

Överlag innebär inte förslagen några större förändringar i sak. Ett par förändringar kan dock urskiljas i det nya lagförslaget. Den s.k. mammaledigheten utökas från sex veckor före och sex veckor efter förlossning till sju veckor före och sju veckor efter förlossning. Detta förslag samt förslaget om omplaceringsrätt vid amning m.m. innebär en anpassning till EU. Det understryker vikten av ett hänsynstagande i arbetslivet till mors och barns hälsa. Ändringarna torde dock inte leda till några större förändringar av vad som i praktiken gäller i dag.

Semesterlönegrundande frånvaro

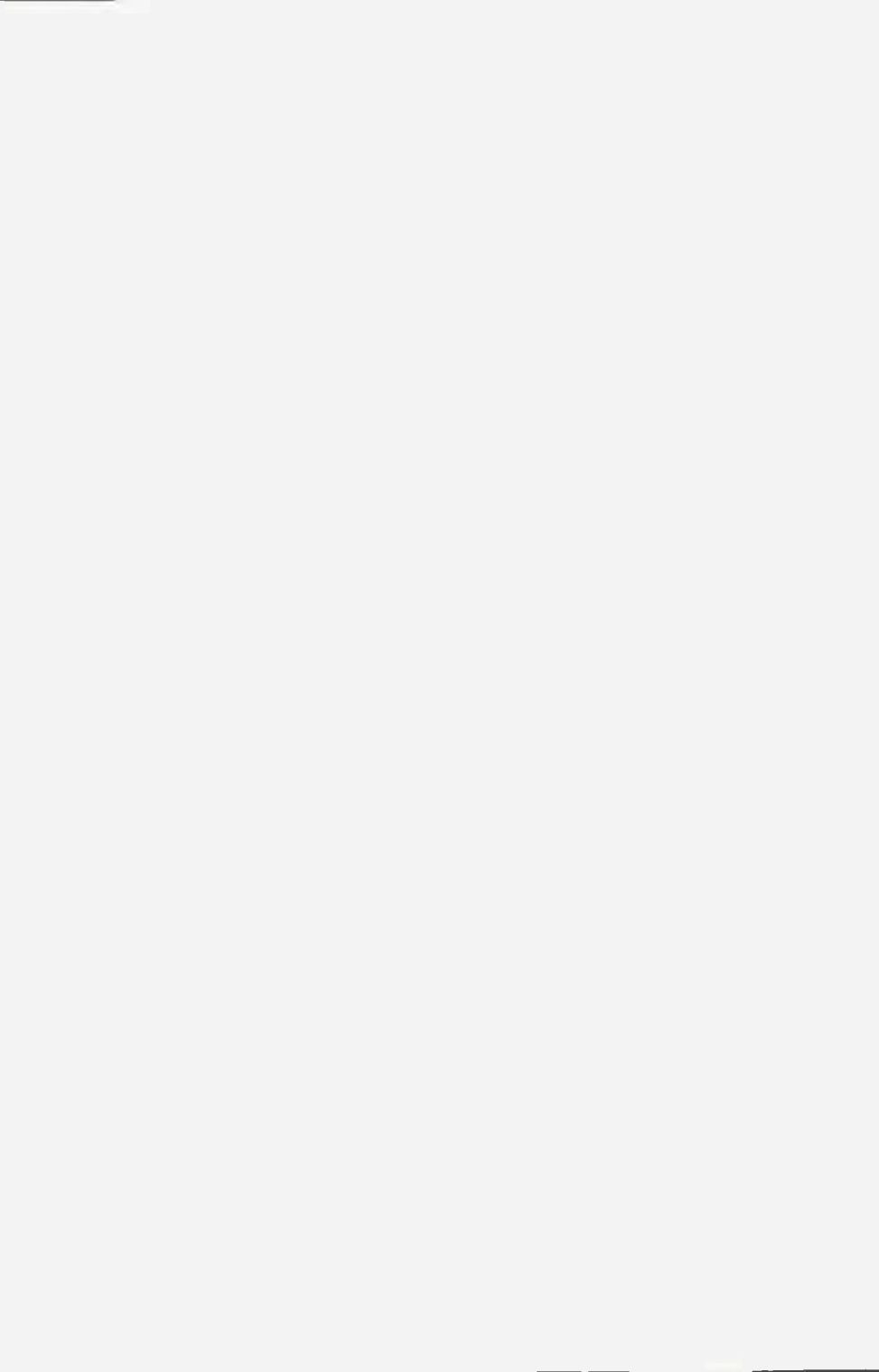
Förslaget till ändring i 17 § semesterlagen innebär tre förändringar. Den första förändringen innebär att frånvaro som beror på arbetsskada jämställs med frånvaro på grund av sjukdom och blir semesterlönegrundande i 180 dagar. Arbetsgivaren behöver således inte redan i semesterärendet ta ställning till om en sjukfrånvaro skall bedömas som arbetsskada eller inte. Förslaget kan antas leda till att arbetsgivarens direkta kostnader för semesterlönegrundande frånvaro minskar och att personaladministrationen minskar.

Den andra förändringen är att semesterlönegrundande frånvaro på grund av sjukdom inklusive arbetsskada inskränks. Det skall krävas 14 dagars närvaro i arbete efter en sjukdomsperiod om två hela intjänande år för att en ny tvåårsperiod skall börja löpa. Förslaget antas minska företagens direkta kostnader i samband med frånvaro på grund av sjukdom inklusive arbetsskada.

Den tredje förändringen är att studieledigheten inklusive sfi-ledigheten upphör att vara semesterlönegrundande. Förändringen medför vissa förenklingseffekter. Det kommer även att minska företagens kostnader för semes-

terlönegrundande frånvaro. Enligt gällande regler är emellertid studieledigheten semesterlönegrundande endast i undantagsfall.

För den enskilde arbetstagaren kan förslagen i vissa fall medföra negativa ekonomiska effekter. Dessa har dock inte bedömts bli särskilt stora, vilket även gäller i de individuella fall där verkningarna av förslagen skulle kunna gå längst.



9 Specialmotivering

9.1 Förslaget till studieledighetslag

Rätten till ledighet

Under denna rubrik finns två paragrafer som reglerar rätten till ledighet för studier. I 1 § anges vilka typer av studier som berättigar en arbetstagare till ledighet enligt lagen och hur lång tid arbetstagaren får vara ledig. Bestämelsen i 2 § anger det kvalifikationskrav i fråga om anställningstid som föreslås gälla för rätt till studieledighet och hur anställningstiden skall beräknas.

1 § En arbetstagare har rätt till ledighet enligt denna lag för att delta i

- 1. skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens,*
- 2. utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet, eller*
- 3. facklig utbildning.*

En arbetstagare får vara ledig under en sammanhängande tid av högst två år. Den begränsningen gäller dock inte i fråga om skolutbildning enligt första stycket 1.

I paragrafen anges lagens tillämpningsområde, dvs. vilka typer av utbildningar som berättigar en arbetstagare att vara ledig för studier. Som framgår av den allmänna motiveringen har tillämpningsområdet för den föreslagna lagen begränsats och preciserats i förhållande till den gällande studieledighetslagen. Paragrafen är tvingande (jfr 3 §).

Lagen gäller för arbetstagare i såväl allmän som enskild tjänst. Detta sägs inte uttryckligen i paragrafen men följer av att lagen anges gälla för "arbetstagare" utan att någon särskild begränsning anges. Liksom enligt gällande rätt är lagen vidare tillämplig oavsett vilken anställningsform som har valts för anställningsförhållandet. Lagen gäller således inte bara för tillsvidareanställda utan också för olika typer av visstidsanställningar. Som framgår av 2 § gäller dock som regel en kvalifikationstid på tolv månader för rätten till ledighet.

I paragrafens **första stycke** anges under tre punkter vilka utbildningar som grundar rätt till ledighet enligt lagen.

Enligt *första punkten* har en arbetstagare rätt till ledighet för att delta i skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens. Till sådan skolutbildning hänförs alltså studier på såväl grundskole- som gymnasienivå. Grundläggande vuxenutbildning och gymnasial vuxenutbildning inom komvux och vid statens skolor för vuxna inbegrips i sådan utbildning. Det gör också utbildning vid folkhögskolor som ligger på grundskole- eller gymnasienivå liksom motsvarande utbildning t.ex. vid fristående skolor. Även den särskilda utbildningstypen "svenskundervisning för invandrare" (sfi) enligt 13 kap. skollagen (1985:1100) innefattas i begreppet skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens.

En avgränsning har gjorts så att första punkten enbart avser utbildning som ger högst gymnasiekompetens. För den som redan har sådan utbildning blir i stället andra punkten tillämplig, om han eller hon vill få ledigt för att komplettera sin utbildning på gymnasienivå.

Med gymnasiekompetens avser vi ett avgångsbetyg med fullständig eller utökad studiekurs från en linje i den gymnasieskola, som nu är under avveckling, eller ett slutbetyg från ett nationellt program (fullständigt eller utökad program) från den reformerade gymnasieskolan, som nu är under införande, eller avgångsbetyg respektive slutbetyg från motsvarande utbildning i komvux eller vid statens skolor för vuxna.

Rätt till ledighet föreligger enligt *andra punkten* om utbildningen syftar till kompetens i arbetslivet. Denna rätt gäller alla typer av utbildningar som syftar till att förbättra arbetstagarens möjligheter att utvecklas i arbetslivet. Det kan avse såväl direkt yrkesinriktade som mer allmänna högre studier vid universitet eller högskola och kompletteringar på gymnasienivå. Rätten till ledighet gäller inte bara vid längre sammanhängande utbildningar, även enstaka kurser berättigar till ledighet om syftet är att höja arbetstagarens kompetens i arbetslivet.

I vissa fall kan man tänka sig att den utbildning som arbetstagaren avser att genomgå är arbetsplatsanknuten. Ett sjukvårdsbiträde som t.ex. vill utbildas till sjuksköterska har rätt att vara ledig för att genomgå den utbildningen. Det är emellertid inte nödvändigt att utbildningen är arbetsplatsan-

knuten. Även utbildning som leder till ett annat yrke än det arbetstagaren innehar eller som finns representerat på arbetsplatsen omfattas av reglerna. En bussförare som vill utbilda sig till läkare har således enligt den föreslagna lagen i princip rätt att få ledigt för att påbörja sådan utbildning.

En betydelsefull omständighet vid bedömningen av om rätt till ledighet föreligger enligt bestämmelsen i denna punkt är *syftet* med den begärda ledigheten. En sekreterare som t.ex. på grund av företagets omfattande internationella kontakter önskar genomgå en kurs i franska har enligt förslaget rätt till ledighet. Om sekreteraren däremot vill utbilda sig i franska av andra skäl än vad arbetslivets förhållanden motiverar, t.ex. för att kunna resa utomlands på semestern, finns inte någon motsvarande rätt enligt denna punkt; en sådan utbildning kan inte anses syfta till kompetens i arbetslivet eftersom sekreteraren vill gå den av privata skäl utan anknytning till arbetsplatsen eller annan yrkesverksamhet. Det ankommer på arbetstagaren att för arbetsgivaren redovisa vad som är avsikten med utbildningen och på vilket sätt den kommer att förbättra arbetstagarens möjligheter i arbetslivet. Enligt 4 § i lagförslaget skall arbetstagaren samråda med arbetsgivaren om ledigheten, och det är naturligt att frågor av detta slag tas upp i det sammanhanget.

Enligt *tredje punkten* föreligger en rätt till ledighet för utbildning som avser facklig verksamhet.

Facklig utbildning avseende personer som är fackliga förtroendemän omfattas av reglerna i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML). Vid sidan av dessa regler ges i studieledighetslagen möjlighet till facklig utbildning även för arbetstagare som inte är fackliga förtroendemän men som skall genomgå utbildning för att kunna medverka i den fackliga verksamheten. Lagförslaget innebär inte någon ändring i sak av gällande rätt i det hänseendet.

Av **andra stycket** framgår att rätten till ledighet endast gäller under en sammanhängande tid av två år. En arbetstagare som har för avsikt att genomgå en längre utbildning får alltså räkna med att hans anställning hos arbetsgivaren kan komma att upphöra efter två år. Skälen till att en sådan tidsgräns har föreslagits har utvecklats i allmänmotiveringen (avsnitt 8.2.2). I bestämmelsen har gjorts undantag för skolutbildning enligt första stycket 1.

I fråga om sådan utbildning kan ledigheten alltså pågå under längre tid än två år.

Bestämmelsen lägger inte hinder i vägen för en arbetstagare att under t.ex. en tioårsperiod genomgå olika kurser som var för sig understiger två år men där den totala utbildningstiden överstiger två år. Detta följer av att begränsningsregeln endast gäller i fråga om sammanhängande ledighet av högst två år.

Som framgår av 4 § tredje meningen skall den begärda ledighetsperioden avse den sökta utbildningen i dess helhet, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om annat. Arbetstagaren är alltså i princip skyldig att begära ledigt för hela den tid den sökta utbildningen är avsedd att pågå. Gäller det en längre utbildning kan arbetstagaren, som nyss nämnts, med stöd av lagen kräva att vara ledig under högst två år. Den omständigheten att arbetstagaren t.ex. under ett ferieuppehåll tillfälligt återgår i arbete innebär inte att avbrott sker i den löpande tvåårsperioden, såvida inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om att så skall vara fallet.

De nuvarande reglerna i 1 § andra stycket studieledighetslagen om giltighet av avvikande bestämmelser som har meddelats i lag eller annan författning har inte upptagits i lagförslaget. Några sådana författningar har såvitt vi kunnat finna inte utfärdats och regeln framstår som obehövlig.

2 § Rätt till ledighet har arbetstagare som vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste tolv månaderna. Någon viss anställningstid krävs dock inte om utbildningen avser svenskundervisning för in-vandrare (sfi).

I anställningstiden medräknas den tid som arbetstagaren har varit anställd hos något annat företag inom samma koncern som arbetsgivaren tillhör. Om ett företag har övergått till en ny arbetsgivare, medräknas i anställningstiden den tid som arbetstagaren har varit anställd hos den tidigare arbetsgivaren eller hos ett företag inom samma koncern som den arbetsgivaren tillhörde.

Bestämmelserna i första stycket innehåller regler om s.k. kvalifikationstid vid ledighet för studier och motsvarar närmast reglerna i nuvarande 3 § första stycket studieledighetslagen. Bestämmelserna är tvingande (jfr 3 §).

Kvalifikationstiden för rätt till ledighet har i förslaget som huvudregel utökats till tolv månaders anställningstid. I fråga om ledighet för sfi-studier föreslås dock att någon kvalifikationstid inte skall gälla. Motiven till de föreslagna ändringarna har behandlats i avsnitt 8.2.2.

Den nuvarande särregleringen i 3 § andra stycket studieledighetslagen beträffande kvalifikationstid avseende ledighet för facklig utbildning har inte bedömts nödvändig att upprätthålla (jfr avsnitt 8.2.2). Den har därför utmönstrats ur förslaget. Facklig utbildning jämställs alltså i detta hänseende med flertalet andra utbildningar.

Andra stycket i paragrafen motsvarar med en mindre språklig justering nuvarande 3 § tredje stycket studieledighetslagen. Regeln är inte tillämplig i fråga om anställningar på det offentliga myndighetsområdet.

Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare

Bestämmelserna under denna rubrik innehåller regler om i vilken utsträckning det är möjligt att avtala om avvikelser från studieledighetslagen.

3 § Ett avtal som innebär att en arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen. Genom kollektivavtal får dock avvikelser från lagen göras i fråga om

- ledighetens förläggning, såvitt avser 4 och 6 §§,*
- tolkningsföreträde enligt 9 §.*

Innehåller ett kollektivavtal regler om rätt till ledighet för utbildning av annat slag än som anges i 1 §, gäller bestämmelserna i 2, 4 - 9 §§ denna lag om inte annat föreskrivs i avtalet.

Paragrafen motsvarar närmast nuvarande 2 § studieledighetslagen.

Av **första stycket** framgår att lagen som huvudregel är tvingande såvitt gäller en arbetstagares rättigheter enligt lagen men att avsteg genom kollektivavtal får göras i vissa fall. Detta får ske i fråga om regler som avser ledighetens förläggning och tolkningsföreträde. I jämförelse med nuvarande regler innebär förslaget en viss inskränkning av det avtalsbara området.

Syftet har varit att stärka den enskilde arbetstagarens ställning i frågor som har ansetts vitala för rätten till ledighet.

Det bör framhållas att den tvingande regleringen till förmån för arbetstagarnas rättigheter enligt lagen endast innebär ett förbud att avtala i en för arbetstagaren oförmånlig riktning, dvs. på ett sätt som inskränker rättigheterna. Ett kollektivavtal som ger arbetstagarna i ett företag förmånligare regler än vad som följer av lagen är alltså inte ogiltigt.

De nu gällande reglerna i studieledighetslagen om att en central arbetstagarorganisation skall ha slutit eller godkänt ett kollektivavtal med avvikelser från lagen har utmönstrats. Motiven för detta har behandlats i den allmänna motiveringen, avsnitt 8.2.6.

Bestämmelserna i 1 § i den föreslagna lagen är tvingande och kan inte ersättas av kollektivavtal. Däremot kan kollektivavtal träffas om rätt till ledighet för utbildningar av annat slag än som anges i 1 §. Bestämmelsen i **andra stycket**, som är ny, tar sikte på den situationen. Om ett sådant kollektivavtal har träffats gäller bestämmelserna i 2, 4 - 9 §§ i den föreslagna lagen, om inte annat föreskrivs i avtalet.

Ledighetens förläggning

Under denna rubrik finns ett antal bestämmelser om ledighetens förläggning. I 4 § åläggs arbetstagaren en skyldighet att samråda med arbetsgivaren. Vidare anges i bestämmelsen vissa riktlinjer för förläggningen av ledigheten. I 5 § återfinns en bestämmelse om arbetsgivarens rätt att skjuta på begärd ledighet. Bestämmelsen i 6 § reglerar turordningen mellan arbetstagarna i de fall där flera arbetstagare inte samtidigt kan ges ledigt. Som framgår av 3 § är reglerna i 4 och 6 §§ dispositiva.

4 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och i andra frågor som rör ledigheten. Om det kan ske utan olägenhet, skall arbetstagaren försöka lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning. Den begärda ledighetsperioden

skall avse den sökta utbildningen i dess helhet, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om annat.

Bestämmelserna i 4 § ger uttryck för en grundläggande tanke i lagstiftningen, nämligen att arbetstagaren och arbetsgivaren skall söka nå samförstånd i frågor om ledighet. Enligt första meningen i paragrafen åläggs arbetstagaren en samrådsskyldighet i förhållande till arbetsgivaren i fråga om ledighetens förläggning och i andra frågor som rör ledigheten. Arbetstagaren bör så snart det kan ske med arbetsgivaren ta upp frågan om ledighet för att genomgå utbildning. Arbetstagaren bör i det sammanhanget redovisa vilken utbildning som avses, när utbildningen är tänkt att påbörjas och hur lång tid han avser att vara ledig. Avsikten är alltså att arbetsgivaren på ett tidigt stadium skall få klart för sig vilka planer arbetstagaren har beträffande sin utbildning och ledigheten.

På arbetstagaren ställs vidare det kravet att denne, om det kan ske utan olägenhet, skall försöka lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning. Det ligger i sakens natur att en arbetstages ledighet i många fall kan innebära störningar i verksamheten, särskilt om det gäller ett mindre företag med endast ett fåtal anställda. Meningen är inte att varje sådan störning skall kunna hindra arbetstagaren från att få den begärda ledigheten. Endast i sådana fall där störningen är påtaglig, dvs. det finns omständigheter i det enskilda fallet som gör att verksamheten hos arbetsgivaren – om ledigheten förläggs i enlighet med arbetstagarens begäran – kommer att utsättas för stora påfrestningar, kan det krävas att arbetstagaren försöker lägga ledigheten på ett annat sätt. Som exempel kan nämnas att arbetsgivaren vid det tillfälle då arbetstagaren begär ledigt har inneliggande order som innebär ett betydande arbetstidsuttag för de anställda med övertidsarbete och att arbetstagarens ledighet i den situationen skulle komma att medföra ett mycket ansträngt läge för verksamheten och övriga anställda på arbetsplatsen.

Arbetstagarens skyldighet att i sådana situationer försöka lägga ledigheten vid en annan tidpunkt föreligger dock endast om det kan ske utan olägenhet för arbetstagaren. Om arbetstagaren t.ex. vill vara ledig för en tvåveckorskurs som det finns möjlighet att genomgå senare under samma termin, bör

arbetstagaren som regel vara skyldig – i det nyss angivna fallet att påtaglig störning uppkommer i verksamheten – att avvakta med att genomgå utbildningen till senare under terminen. Har arbetstagaren däremot antagits till en längre utbildning där nästa antagningstillfälle kanske uppkommer först nästföljande termin kan det som regel antas att sådan olägenhet föreligger för arbetstagaren att han inte kan anses skyldig att skjuta på ledigheten.

Enligt bestämmelsen i tredje meningen skall den begärda ledighetsperioden avse utbildningen i dess helhet. Om arbetstagaren är antagen till en utbildningslinje som avses pågå under flera år, kan arbetstagaren inte söka ledigt för enbart första terminens studier utan måste söka ledigt för hela utbildningen. Regeln syftar till att komma till rätta med det tillvägagångssätt som har förekommit på en del håll av innebörd att arbetstagaren begär ledigt för endast en termin i taget för att sedan återkommande kräva att få återgå i arbete under sommaruppehåll och vid jul- och nyårshelger (jfr avsnitt 8.2.3). I de fall en arbetstagare inte direkt antas till utbildningen i dess helhet utan är hänvisad till att ansöka om antagning till de olika kurserna i en utbildning etappvis, blir bestämmelsen inte tillämplig. I ett sådant fall bör dock arbetstagaren upplysa arbetsgivaren om hur lång tid han sammantaget avser att studera. Som framgår av 1 § får en arbetstagare dock vara ledig under en sammanhängande tid av högst två år om det gäller utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet eller facklig utbildning.

Bestämmelserna i denna paragraf kan frångås genom kollektivavtal (jfr 3 §).

5 § Arbetsgivaren har rätt att under högst sex månader skjuta på den ledighet som en arbetstagare har begärt, om ledigheten medför allvarlig störning i verksamheten. I så fall skall arbetsgivaren genast underrätta arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation om uppskovet och skälen för detta.

Paragrafen, som närmast motsvarar nuvarande 4 § studieledighetslagen, innehåller bestämmelser om arbetsgivarens rätt att skjuta på begärd ledighet.

Till skillnad från gällande uppskovsbestämmelser i studieledighetslagen är arbetsgivarens rätt att skjuta på ledigheten enligt förslaget knuten till att ledigheten medför allvarlig störning i verksamheten. Med allvarlig störning

avsas att verksamheten kraftigt kommer att försvåras till följd av ledigheten, t.ex. genom att arbeten försenas på ett oacceptabelt sätt eller att tillfälligt avbrott måste göras i produktionen. Som exempel kan nämnas att arbetsgivaren vid det tillfälle då arbetstagaren begär ledigt är i färd med att slutföra en stor kundbeställning och att arbetstagarens ledighet riskerar att försena arbetet till skada för arbetsgivaren. Arbetsgivarens rätt att skjuta på ledigheten gäller dock endast under den tid varunder den allvarliga störningen i verksamheten skulle komma att pågå om ledigheten togs ut. Kan störningen antas upphöra efter t.ex. två månader, kan arbetsgivaren alltså skjuta på ledigheten endast under den tiden.

Vid bedömningen av om ledigheten medför allvarlig störning i verksamheten måste emellertid även andra omständigheter kunna vägas in. Har arbetsgivaren en längre tid känt till att arbetstagaren haft för avsikt att genomgå viss utbildning men inte vidtagit några åtgärder i syfte att skaffa vikarie under tiden, kan omständigheterna vara sådana att störningen får betraktas som mindre allvarlig. Den begärda ledigheten skall i sådant fall beviljas. Om arbetstagaren å andra sidan inte har uppfyllt sin samrådsskyldighet enligt 4 §, kan i många fall allvarlig störning antas uppkomma i verksamheten, åtminstone inledningsvis, redan därigenom att arbetsgivaren inte getts tillräckliga möjligheter att planera inför ledigheten.

Bestämmelsen i andra meningen har sin motsvarighet i nuvarande 4 § andra och tredje styckena studieledighetslagen.

Vissa regler om underrättelse, överläggning m.m., som i praktiken inte har tillämpats i någon omfattning, har utmönstrats i den nya lagen i syfte att förenkla och skapa bättre överblick i regelsystemet (jfr avsnitt 8.2.3).

6 § Om flera arbetstagare inom samma kollektivavtalsområde inte kan få ledigt samtidigt, skall företrädere i första hand lämnas för utbildning i den ordning som anges i 1 § första stycket. I andra hand skall företrädere lämnas arbetstagare som inte har utbildning motsvarande nioårig grundskola och, vid turordningen dem emellan, den som har obekvämt arbetstid.

Bestämmelsen har sin motsvarighet i nuvarande 7 § andra stycket studieledighetslagen. Enligt dessa regler ges vid konkurrens mellan ledigheter före-

träde för facklig utbildning. Som närmare har utvecklats i den allmänna motiveringen anser vi att ledighet för facklig utbildning är väl tillgodosedd inom ramen för FML och att det inte finns skäl att ge ledighet för facklig utbildning enligt studieledighetslagen någon särställning (se avsnitt 8.2.2).

Enligt bestämmelsen i den föreslagna lagen skall företrädet mellan arbetstagarna i första hand bestämmas med utgångspunkt i den ordning som anges i 1 § första stycket. Företräde till ledighet skall således ges arbetstagare som skall genomgå skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens. De ledighetsändamål som därefter kan komma i fråga är ledighet för utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet och i sista hand ledighet för facklig utbildning.

Prövningen skall fortfarande göras inom varje kollektivavtalsområde för sig.

Andra meningen i bestämmelsen motsvarar helt nuvarande 7 § andra stycket andra meningen studieledighetslagen.

Bestämmelserna kan belysas med följande exempel. Fyra arbetstagare har begärt att få vara lediga på grund av studier, tre för utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet och en för skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens. Endast tre av arbetstagarna kan samtidigt beredas ledighet på grund av att allvarlig störning i verksamheten annars uppkommer. I den situationen skall arbetsgivaren till att börja med bevilja ledighet för den arbetstagare som skall genomgå skolutbildning som ger högst gymnasiekompetens. Bland de tre återstående arbetstagarna, som avser att genomgå utbildning som syftar till kompetens i arbetslivet, skall företräde ges till den som inte har utbildning motsvarande nioårig grundskola. Om flera arbetstagare skulle uppfylla det kriteriet skall den som har obekvämlig arbetstid ges företräde.

I förslaget ges inte några fler regler om prioriteringsordningen. Om prioriteringsproblem ändå skulle kvarstå bör parterna söka lösa dessa i samförstånd. En tänkbar möjlighet är att i sådant fall ge förtur åt den som först ansökt om ledighet.

Som framgår av 3 § första stycket kan bestämmelserna i denna paragraf frångås genom kollektivavtal.

Återgång i arbete

Under denna rubrik har samlats regler om återgång i arbete. Bestämmelsen i 7 § reglerar den situationen att arbetstagaren har slutfört sin utbildning medan 8 § reglerar det fall då arbetstagaren avbryter sig utbildning i förtid. Bestämmelserna är tvingande (jfr 3 §).

7 § En arbetstagare har rätt att omgående återuppta sitt arbete vid studieledighetens slut.

Arbetstagaren skall då vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och arbetsvillkor som om han eller hon inte hade varit ledig.

I paragrafens **första stycke** slås uttryckligen fast att en arbetstagare har rätt att omgående återgå i arbete vid studieledighetens slut. Den nuvarande lagen vilar på samma grundsats men det sägs inte uttryckligen i lagtexten.

Andra stycket i paragrafen motsvarar den nuvarande bestämmelsen i 9 § första stycket studieledighetslagen. Bestämmelsen har bearbetats något i språkligt hänseende.

8 § En arbetstagare som avbryter sin studieledighet i förtid och vill återuppta arbetet tidigare än avsett, skall underrätta arbetsgivaren om det.

Om det skulle medföra olägenheter för arbetsgivaren att arbetstagaren återupptar arbetet vid den begärda tidpunkten, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst två månader efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen. Arbetsgivaren skall i sådant fall genast underrätta arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation om detta och samtidigt ange när arbetstagaren kan återuppta arbetet.

Bestämmelsen i 7 § andra stycket tillämpas även i fråga om arbetstagare som avbryter sin studieledighet i förtid.

Paragrafens **första stycke** motsvarar i sak nuvarande 10 § första stycket och andra stycket första meningen studieledighetslagen.

Andra stycket har sin motsvarighet i 10 § andra stycket andra och tredje meningarna studieledighetslagen. Enligt gällande regler har arbetsgivaren en ovillkorlig rätt att skjuta på återgången två veckor eller, om ledigheten varat minst ett år, en månad efter det att han tog emot underrättelse om återgång. I förslaget har reglerna ändrats så att det nu krävs att den begärda återgången skall medföra olägenheter för arbetsgivaren för att denne skall ha rätt att skjuta på den. Å andra sidan har uppskjutanderätten utökats till två månader från det att arbetsgivaren tog emot underrättelsen. Den regeln gäller oavsett hur lång tid ledigheten har pågått.

Kravet på vad som skall anses utgöra "olägenheter" kan inte ställas alltför högt. Om t.ex. en vikarie för den studieledige har påbörjat ett arbete som kommer att slutföras inom kort, kan det innebära olägenheter för arbetsgivaren att vikarien måste lämna anställningen innan arbetet är slutfört och att den studieledige måste sättas in i arbetsuppgifterna. I en sådan situation kan arbetsgivaren ha rätt att skjuta på återgången, dock högst två månader eller den kortare tid varunder olägenheten består.

Tredje stycket innehåller en hänvisning till bestämmelsen om anställningskydd i 7 § andra stycket som på motsvarande sätt avses gälla när en arbetstagare avbryter sin studieledighet i förtid.

Tolkningsföreträde

9 § Om det uppkommer en tvist om tillämpningen av denna lag och arbetstagaren företräds av en arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren, gäller organisationens mening till dess tvisten har prövats slutligt.

Paragrafen, som har sin motsvarighet i nuvarande 11 § studieledighetslagen, innehåller bestämmelser om arbetstagarorganisationens tolkningsföreträde vid tvister enligt lagen. Reglerna motsvarar i sak vad som nu gäller.

Av bestämmelserna i 10 § framgår att en arbetstagarorganisation som insåg eller uppenbarligen borde ha insett att tolkningsföreträdet utnyttjades på ett felaktigt sätt kan bli skadeståndsansvarig.

Som framgår av 3 § första stycket kan bestämmelsen i denna paragraf frångås genom kollektivavtal.

Skadestånd

Under denna rubrik finns bestämmelser om skadestånd och preskription av talan. I 10 § finns regler om i vilka fall en arbetsgivare, en arbetstagare eller en arbetstagarorganisation skall betala allmänt eller ekonomiskt skadestånd för brott mot reglerna i studieledighetslagen. I paragrafen finns också riktlinjer för bestämmande av skadeståndet. I 11 § regleras preskription av talan.

10 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala arbetstagaren ekonomiskt skadestånd för den förlust som uppkommer och allmänt skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär.

På motsvarande sätt skall en arbetsgivare ha rätt att få skadestånd om

1. en arbetstagare har vilselett arbetsgivaren i fråga om sitt deltagande i utbildning, eller

2. en arbetstagarorganisation har utnyttjat sitt tolkningsföretråde enligt 9 § på ett sådant sätt att lagen har tillämpats felaktigt och organisationen insåg eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

Det allmänna skadeståndet skall bestämmas till ett skäligt belopp efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter. Därvid skall inte bara intresset att avhålla från lagbrott beaktas utan även den skadeståndsansvariges större eller mindre skuld till lagbrottet och i vad mån den skadeståndsberättigade har föranlett eller medverkat till detta. Allmänt skadestånd skall inte dömas ut, om lagbrottet framstår som ursäktligt.

Om det är skäligt, kan såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd sättas ned eller helt falla bort.

Regler om arbetsgivares och arbetstagarorganisationers skadeståndsskyldighet återfinns i nuvarande 13 § studieledighetslagen.

Regeln i **första stycket** om arbetsgivares skadeståndsskyldighet motsvarar i huvudsak nu gällande bestämmelser. Vissa redaktionella ändringar har dock gjorts.

I **andra stycket** andra meningen har under två punkter införts bestämmelser om skadeståndsskyldighet för arbetstagare och arbetstagarorganisationer. Regeln om skadeståndsskyldighet för arbetstagare saknar motsvarighet i gällande lag medan regeln om arbetstagarorganisationers skadeståndsansvar i huvudsak motsvarar gällande regler. Förslaget innebär att en arbetstagare och en arbetstagarorganisation kan få betala ekonomiskt och allmänt skadestånd om de bryter mot lagen.

Enligt *första punkten* kan en arbetstagare drabbas av skadeståndsansvar om han vilseleder arbetsgivaren i fråga om sitt deltagande i utbildning. Bestämmelsen kan t.ex. bli tillämplig om en arbetstagare uppger att han skall vara ledig för att genomgå en viss utbildning men i stället använder ledigheten för att genomföra en resa utomlands.

I *andra punkten* föreskrivs skadeståndsansvar för en arbetstagarorganisation som utnyttjar sitt tolkningsföretråde enligt 9 § på ett sådant sätt att lagen tillämpas felaktigt. Den begränsningen gäller dock att skadeståndsansvar inträder endast om organisationen insåg eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten. Bestämmelsen om arbetstagarorganisationers skadeståndsansvar har omarbetats redaktionellt och i språkligt hänseende.

Bestämmelserna i **tredje stycket** innehåller regler om skadeståndets beräkning m.m. och motsvarar närmast bestämmelserna i 13 § första stycket andra och tredje meningarna i studieledighetslagen. Bestämmelserna har sin förebild i 1992 års arbetsrättskommittés förslag till ny anställningsskyddslag (SOU 1993:32), 46 § tredje stycket. Beträffande motiven till bestämmelsen hänvisas till Arbetsrättskommitténs betänkande, avsnitt 20.4.3.

Även jämningsregeln i **fjärde stycket**, som har sin motsvarighet i nuvarande 13 § tredje stycket, har omarbetats språkligt.

11 § Den som vill kräva skadestånd enligt 10 § skall väcka talan vid domstol inom tre månader från det att skadan inträffade.

Om talan inte väcks i rätt tid, har parten förlorat sin rätt till talan.

Paragrafen, som behandlar preskription av skadeståndsanspråk, motsvarar delar av nuvarande 14 § studieledighetslagen. Förslaget har utformats med beaktande av 1992 års arbetsrättskommittés förslag till ny preskriptionsregel i 48 § anställningsskyddslagen (SOU 1993:32 s. 854 f.).

Enligt **första stycket** uppgår preskriptionsfristen för skadeståndsanspråk i den föreslagna studieledighetslagen till tre månader. Inom denna tid skall talan väckas. I förtydligande syfte har angetts att talan skall väckas vid domstol. I förslaget har kravet på att den som vill framställa ett yrkande först skall underrätta motparten utmönstrats. Fristen att väcka skadeståndstalan har blivit kortare och är absolut. Några särskilda undantag för det fall tvisteförhandling har påkallats finns alltså inte. Reglerna är desamma i alla situationer, vilket medför en förenkling.

Arbetsrättskommittén har pekat på den särskilda komplikation som utgörs av regeln i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen. I den anges att talan inte får upptas till prövning om inte förhandlingskravet är uppfyllt. Kommittén har föreslagit en kompletterande regel i den paragrafen som avses utvidga möjligheterna att undantagsvis ta upp talan, trots att förhandlingskravet inte är uppfyllt (se SOU 1993:32 s. 855 och 908). En motsvarande justering i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen bör göras med hänsyn till preskriptionsbestämmelsen i studieledighetslagen.

I bestämmelsen i **andra stycket**, som motsvarar nuvarande 14 § tredje stycket studieledighetslagen, anges rättsföljden. Om talan inte väcks i rätt tid, har parten förlorat sin talan. Förslaget överensstämmer med Arbetsrättskommitténs förslag i motsvarande del.

Rättegång

12 § Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Bestämmelsen har sin motsvarighet i nuvarande 15 § första stycket första meningen studieledighetslagen.

Den nuvarande bestämmelsen i 15 § andra stycket studieledighetslagen om domstols möjlighet att meddela interimistiska beslut – förordnande i tvistefrågan för tiden intill dess tvisten slutligt har prövats – har såvitt utredningen känner till inte någon gång tillämpats. Bestämmelsen har därför utmönstrats. Detta betyder dock inte någon förändring i sak. Även utan en särskild regel i studieledighetslagen bör det vara möjligt för en part att med stöd av de allmänna reglerna om interimistiska åtgärder i 15 kap. 3 § rättegångsbalken utverka ett motsvarande förordnande av Arbetsdomstolen.

Övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995, då lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare upphör att gälla.

2. En arbetstagare som har påbörjat en ledighet för utbildning före ikraftträdandet av den nya lagen, har rätt till fortsatt ledighet för att slutföra utbildningen även om utbildningen inte omfattas av den nya lagen.

3. Bestämmelserna i 10 – 11 §§ om skadestånd och preskription skall tillämpas om den omständighet som yrkandet hänförs sig till har inträffat efter ikraftträdandet av den nya lagen. I annat fall tillämpas äldre bestämmelser.

I första punkten föreskrivs om ikraftträdandet. Den nya studieledighetslagen avses träda i kraft den 1 januari 1995. Samtidigt med ikraftträdandet skall den nu gällande studieledighetslagen och sfi-ledighetslagen upphöra att gälla.

Av andra punkten följer att en arbetstagare som har påbörjat en ledighet för utbildning före ikraftträdandet av den nya lagen har rätt till ledighet för att slutföra utbildningen även om den inte omfattas av den nya lagen. En arbetstagare som t.ex. genomgår en språkkurs utan anknytning till arbetslivet skall ha rätt att slutföra språkkursen även om ledighet för den utbildningen inte är möjlig enligt den nya lagen. I den nu angivna situationen gäller dock övriga regler i den nya lagen, t.ex. rätten för en arbetsgivare enligt 8 § andra stycket att skjuta på återgång i arbete om arbetstagaren avbryter sina

studier. Särskilda övergångsbestämmelser gäller i fråga om skadestånd och preskription, se tredje punkten.

Enligt *tredje punkten* skall skadestånd och preskription bedömas med beaktande av när den omständighet som ligger till grund för ett yrkande om skadestånd har inträffat. Om en arbetstagare vilselett sin arbetsgivare i fråga om sitt deltagande i utbildning och detta inträffat före den nya lagens ikraftträdande, kan något skadestånd enligt den nya lagen inte åläggas arbetstagarer. I sådant fall skall äldre bestämmelser tillämpas.

9.2 Förslaget till föräldraledighetslag

Av utredningens direktiv framgår att översynen av föräldraledighetslagen primärt bör syfta till lagtekniska förändringar som följer av samordningen mellan de olika ledighetslagarna. Detta kan dock enligt direktiven medföra mindre, materiella förändringar av lagens innehåll.

Lagen har nu språkligt och tekniskt helt arbetats om. Rubriken har förkortats och ändrats till det i dagligt tal använda namnet "föräldraledighetslagen". För att underlätta läsningen har lagens regler delats upp på flera rubriker än vad den nuvarande lagen innehåller. De olika ledighetstyperna har systematiserats och presenterats i ett sammanhang. Vid hänvisningar till andra lagrum har i korthet dessas innehåll angetts i samband med hänvisningen. Språket har moderniserats. Slutligen har nödvändiga anpassningar av reglerna skett till de krav som ställs i EG-direktivet 92/85/EEG om vidtagande av åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Då dessa regler i viss mån rör arbetsmiljöfrågor och en rätt till omplacering, har de inte ett helt systematiskt samband med övriga regler i en föräldraledighetslag. I samband med utfärdande av en ny föräldraledighetslag förutsätts att en redaktionell hänvisning görs till det aktuella direktivet.

Vilka arbetstagare omfattas av lagen?

1 § *En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag.*

Samma rätt har också en arbetstagare som

1. *utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,*

2. *har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,*

3. *stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.*

I paragrafen, som motsvarar nuvarande 1 §, anges lagens tillämpningsområde. Bestämmelsen har endast bearbetats i språkligt hänseende och innebär inte någon ändring i sak.

Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § *Ett avtal som innebär att en arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.*

Genom kollektivavtal får dock avvikelser från eller kompletteringar till lagen göras i fråga om

– *anmälan om ledighet (13 §),*

– *tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),*

– *den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket).*

Genom kollektivavtal får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

– *ledighetens förläggning (11 och 12 §§),*

– *skyddet för anställningsförmånerna (17 §).*

Paragrafen, som motsvarar nuvarande 2 §, innehåller bestämmelser om i vilka fall och under vilka förutsättningar det är tillåtet att avtala om avvikelser från lagen.

I förhållande till nuvarande 2 § har kravet på att en central arbetstagarorganisation skall ha slutit eller godkänt ett kollektivavtal med avvikelser från lagen utmönstrats. Motiven för detta har behandlats i den allmänna motiveringen till ny studieledighetslag, avsnitt 8.2.6.

Av paragrafen framgår att det är tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från 13 § (anmälan om ledighet), 15 § andra stycket (tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete), 15 § tredje stycket (den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete). Vidare anges att det genom kollektivavtal får bestämmas om den närmare tillämpningen av reglerna i 11 och 12 §§ (ledighetens förläggning) samt 17 § (skyddet för anställningsförmånerna).

Förslaget innebär inte någon ändring i sak. Av förarbetena till den nuvarande lagstiftningen (prop. 1977/78:104, s. 44) framgår att skillnaden mellan kollektivavtal i de förra och i de senare fallen är att de senare inte får leda till att arbetstagarnas förmåner allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar eller till att lagens syften urholkas. Denna skillnad markeras genom skillnaden i ordalagen i andra och tredje stycket i bestämmelsen.

Rätten till ledighet

Under rubriken "Rätten till ledighet" har bestämmelserna om de olika ledigheterna samlats. I 3 § ges en översikt över de olika formerna av föräldraleddighet för arbetstagare. De olika typerna presenteras i var sin punkt. Här efter följer fem paragrafer (4 – 8 §§) där reglerna för de olika typerna av ledighet anges närmare. För varje ledighetstyp har särskilt angetts om det föreligger något kvalifikationskrav för rätt till ledigheten eller inte.

Allmänna bestämmelser om kvalifikationstid samlas därefter upp i 9 §.

Översikt över de olika formerna av föräldraledighet för arbetstagare

3 § *Det finns följande fem former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:*

1. *Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse (mammaledighet, 4 §).*

2. *Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).*

3. *Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med hälften eller en fjärdedel medan föräldern har halv respektive fjärdedels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).*

4. *Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).*

5. *Ledighet för en förälders tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).*

För mammaledighet och ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. fordras inte att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren en viss tid (kvalifikationstid). För övriga former av föräldraledighet krävs kvalifikationstid enligt 9 §.

Paragrafens första punkt motsvarar nuvarande 4 § andra stycket. Ledighetstypen har i förslaget kallats "mammaledighet". Punkten kommenteras närmare under 4 §.

Andra punkten motsvarar delar av nuvarande 3 § första och andra styckena samt delar av 4 § första stycket. Bestämmelsen innebär inte någon ändring i sak. En arbetstagare har således rätt till hel ledighet under ett och ett halvt år (arton månader) från barnets födelse. Därutöver har arbetstagaren rätt till hel ledighet under den tid då denne uppbär hel föräldrapenningsförmån enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Föräldrapenning med anledning av ett barns födelse utges under högst 450 dagar sammanlagt för föräldrarna. Vid flerbarnsbörd utges föräldrapenning under ytterligare 180 dagar för varje barn utöver det första (4 kap. 3 § AFL). I paragrafen be-

tecknas de två typerna av ledighet för hel ledighet med eller utan föräldrapenning. Bestämmelsen innebär inte någon ändring i sak. Vad ledighetstyperna närmare innebär anges i 5 §.

Tredje punkten motsvarar delar av nuvarande 4 § första stycket. Enligt den nuvarande bestämmelsen har arbetstagaren rätt till förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då arbetstagaren uppbär halv eller fjärdedels föräldrapenningsförmån. Bestämmelsen innebär inte någon ändring i sak. Ledigheten betecknas "delledighet med föräldrapenning". Ledigheten beskrivs närmare i 6 §.

Fjärde punkten motsvarar delar av nuvarande 3 § första och tredje styckena. Bestämmelsen behandlar ledighet i form av förkortning av normal arbetstid med en fjärdedel till dess barnet fyllt åtta år. Bestämmelsen innebär inte någon ändring i sak. Ledigheten benämns i förslaget "delledighet utan föräldrapenning" och behandlas närmare i 7 §.

Femte punkten, som motsvarar delar av nuvarande 4 § första stycket, avser ledighet för en förälders tillfälliga vård av barn. Ledigheten betecknas i förslaget "ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m.". Bestämmelsen innebär inte någon ändring i sak. Ledigheten behandlas närmare i 8 §.

Mammaledighet

4 § *En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel ledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen.*

Hon har också rätt att vara ledig för att amma barnet.

Mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning betalas ut. Kvalifikationstid i anställningen krävs inte. Vid ledighet för att amma barnet gäller inte heller bestämmelserna i 10 - 15 §§.

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18 - 21 §§. Bestämmelser om havandeskapspenning finns i 3 kap. 9 § och 9 a § lagen (1962:381) om allmän försäkring.

I paragrafen, som motsvarar nuvarande 4 § andra stycket, behandlas mam-maledigheten. Den avser kvinnlig arbetstagares rätt till ledighet i samband med förlossning och ledighet för amning. Förslaget innebär att ledigheten i samband med förlossning utökas till en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten och sju veckor efter förlossningen jämfört med nuvarande sex veckor före respektive efter förlossningen. Genom denna ändring uppfylls kravet på rätt till oavbruten mödraledighet om minst 14 veckor enligt EG-direktivet 92/85/EEG. Se vidare den allmänna motiveringen avsnitt 8.3.5.

Till **andra stycket** har överförts den i 4 § andra stycket gällande lag in-tagna rätten till ledighet för att amma barnet.

I **tredje stycket** har i förtydligande syfte angetts dels att ledigheten inte be-höver vara förenad med att föräldrapenning utges, dels att något kvalifika-tionskrav inte gäller för ledigheten. Utökningen från 12 till 14 veckors ledig-het i samband med förlossningen innebär en ökning av rätten till ledighet utan krav på kvalifikationstid.

Enligt nuvarande lagstiftning, 5 § tredje stycket, gäller vid ledighet för amning inte någon kvalifikationstid. Inte heller gäller då bestämmelserna om ledighetens förläggning m.m. eller om återgång i arbete. I tredje stycket har motsvarande regler tagits in. Regleringen är i överensstämmelse med nyss nämnda EG-direktiv.

I **fjärde stycket** ges en hänvisning dels till de särskilda bestämmelser som med utgångspunkt i bestämmelserna i 12 - 12 a §§ gällande lag och det nyss nämnda EG-direktivet tagits in i 18 - 21 §§, dels till bestämmelserna om havandeskapspenning i 3 kap. 9 § och 9 a § AFL.

Hel ledighet med eller utan föräldrapenning

5 § *En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.*

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan han eller hon får hel föräldrapenning.

För en arbetstagarare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagararen fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagararens makes barn eller av ett eget barn, har arbetstagararen inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivförälder upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Första stycket har sin motsvarighet i del av nuvarande 3 § första stycket och andra stycket första meningen. I förslaget har det förtydligandet gjorts att ledigheten gäller oavsett om föräldern har föräldrapenning eller ej. Förslaget innebär inte någon ändring i sak.

Andra stycket motsvarar del av nuvarande 4 § första stycket.

Tredje stycket har sin motsvarighet i nuvarande 3 § andra stycket samt del av tredje stycket. Bestämmelsen har endast bearbetats något i språkligt hänseende.

Fjärde stycket hänvisar till det i 9 § angivna kvalifikationskravet för rätt till ledighet enligt dessa bestämmelser.

Delledighet med föräldrapenning

6 § Under den tid då en förälder får halv eller fjärdedels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har han eller hon rätt till förkortning av normal arbetstid med hälften respektive en fjärdedel.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Paragrafens **första stycke** har sin motsvarighet i delar av nuvarande 4 § första stycket. Om arbetstagararen önskar en längre och obetald ledighet och sådan ytterligare ledighet är förenlig även med arbetsgivarens intressen, skall givetvis en sådan överenskommelse kunna få träffas.

Andra stycket hänvisar till det i 9 § angivna kvalifikationskravet för rätt till ledighet.

I övrigt har inte någon förändring i sak föreslagits.

Delledighet utan föräldrapenning

7 § *En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår.*

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Paragrafens **första stycke** motsvarar delar av nuvarande 3 § första och tredje styckena. Innehållet har endast justerats i språkligt hänseende.

Andra stycket hänvisar till det i 9 § angivna kvalifikationskravet för rätt till ledighet.

Ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m.

8 § *Under den tid då en förälder får tillfällig föräldrapenning enligt 4 kap. 10, 10 a eller 11 §§ lagen (1962:381) om allmän försäkring har han eller hon rätt till ledighet.*

En förälder som behöver vårda sitt barn när den ordinarie vårdaren blivit sjuk eller smittad har rätt till ledighet även om föräldern inte har rätt till tillfällig föräldrapenning på grund av att barnet är yngre än 240 dagar.

Kvalifikationstid i anställningen krävs inte.

Första stycket motsvarar del av nuvarande 4 § första stycket. Stycket innebär endast ett förtydligande av nuvarande regler. Bestämmelsen innefattar även den s.k. pappaledigheten enligt 4 kap. 10 § sista stycket AFL.

I **andra stycket** behandlas det fall av rätt till ledighet som tas upp i nuvarande 7 a § och där rätt till tillfällig föräldrapenning enligt bestämmelserna i 4 kap. 10 § andra stycket första meningen AFL inte föreligger.

I **tredje stycket**, som motsvarar nuvarande 5 § andra stycket, har i förtydligande syfte angetts att kvalifikationskrav inte gäller för rätt till ledighet enligt denna bestämmelse.

Kvalifikationstid

9 § *Som villkor för rätt till ledighet enligt 5 – 7 §§ gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen under de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.*

I anställningstiden medräknas den tid som arbetstagaren har varit anställd hos något annat företag inom samma koncern som arbetsgivaren tillhör. Om ett företag har övergått till en ny arbetsgivare, medräknas i anställningstiden den tid som arbetstagaren har varit anställd hos den tidigare arbetsgivaren eller hos ett företag inom samma koncern som den arbetsgivaren tillhörde.

Paragrafens **första stycke**, som motsvarar nuvarande 5 § första stycket första meningen, har justerats i språkligt hänseende och innebär inte någon ändring i sak. Bestämmelsen är tvingande (jfr 2 §).

I **andra stycket**, som motsvaras av nuvarande 5 § första stycket andra meningen, anges principerna för beräkning av anställningstid. Hänvisningen till LAS regler om beräkning av anställningstid har därmed utmönstrats. Anledningen till denna systematiska förändring är att förenkla läsningen av bestämmelsen. Samma förenkling har gjorts i förslaget till 2 § andra stycket studieledighetslagen. Regelen är inte tillämplig i fråga om anställningar på det offentliga myndighetsområdet.

Ledighetens förläggning

Antalet ledighetsperioder

10 § *Ledigheten får delas upp på högst tre perioder för varje kalenderår. Om en ledighetsperiod löper över ett årsskifte, skall den anses höra till det kalenderår då ledigheten påbörjades.*

Trots begränsningen i första stycket får en ledighet delas upp när det gäller antingen ledighet för föräldrautbildning m.m. enligt 4 kap. 4 § andra stycket lagen (1962:381) om allmän försäkring eller ledighet med tillfällig föräldrapenning.

Första stycket motsvarar nuvarande 6 § första stycket. Bestämmelsen har bearbetats i språkligt hänseende. Med period avses en på förhand bestämd tidsperiod för ledigheten. Om en arbetstagare har begärt och fått delledighet t.ex. varje torsdag tolv veckor framåt eller daglig arbetstidsförkortning under sex månader, anses ledigheten vara en sammanhängande period. Om arbetstagaren i stället har begärt och fått hel ledighet för t.ex. två på varandra följande fredagar, anses två perioder ha förbrukats. Det viktiga i sammanhanget är alltså dels om det är fråga om hel ledighet eller delledighet, dels arbetstagarens och arbetsgivarens överenskommelse om ledighetens varaktighet och omfattning (se även 14 §). Om arbetstagaren begär förlängning av ledigheten, påbörjas en ny period. Så snart arbetstagaren avbryter ledigheten (enligt överenskommelse eller tidigare) är den perioden förbrukad, med undantag för de fall då arbetstagaren blivit sjuk, tagit semester eller på arbetsgivarens begäran tillfälligt återupptagit arbetet under ledighetsperioden.

Andra stycket motsvarar nuvarande 6 § andra stycket. Bestämmelsen har bearbetats i språkligt hänseende.

Bestämmelserna i 10 § är tvingande (jfr 2 §).

Hur ledigheten får tas ut vid hel ledighet

11 § Arbetstagaren skall få ta ut hel ledighet den eller de dagar som han eller hon begär.

Paragrafen, som motsvarar nuvarande 8 § första stycket första meningen, har bearbetats i språkligt hänseende. Den närmare tillämpningen av regeln får bestämmas genom kollektivavtal (jfr 2 §).

Hur ledigheten får tas ut vid förkortad arbetstid

12 § Vid förkortning med hälften eller med en fjärdedel av normal arbetstid skall ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar, om inte särskilda skäl ger anledning till att den förläggs på annat sätt.

Bestämmelsen, som motsvaras av nuvarande 8 § första stycket andra meningen, har bearbetats i språkligt hänseende. Den närmare tillämpningen av regeln får bestämmas genom kollektivavtal (jfr 2 §).

Anmälan och beslut om ledighet

13 § En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 3 § 1 - 4 skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning enligt 3 § 5 skall anmäla ledigheten till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Om ledigheten beror på sjukdom eller smitta, gäller dock inte någon anmälningstid.

Första stycket, som motsvaras av nuvarande 7 § första stycket, har bearbetats i språkligt hänseende.

Andra stycket, som motsvaras av nuvarande 7 § andra stycket, har bearbetats i språkligt hänseende.

Att avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna om anmälan om ledighet får ske genom kollektivavtal framgår av 2 §.

14 § Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan ske utan olägenhet, skall arbetstagaren försöka lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Kan överenskommelse inte träffas om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, bestämmer arbetsgivaren i fråga om ledighetens närmare förläggning och därmed sammanhängande frågor i den mån annat inte har avtalats. Arbetsgivaren får dock inte utan arbetstagarens samtycke dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i en sådan fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagaren, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation om beslutet. Detta skall om möjligt göras senast två veckor före ledighetens början.

Första stycket har sin utgångspunkt i nuvarande 8 § andra stycket första meningen. I förslaget anges att arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning, vilket är en skillnad mot nuvarande bestämmelse som dels lagt samrådsinitiativet hos arbetsgivaren, dels anger att samrådet skall ske i fråga om ledighetens förläggning under dagen och andra med ledigheten sammanhängande frågor. Att sättet och området för samrådet härigenom ändras något skall ses som ett uttryck för den ökade betoning som allmänt sett görs i våra förslag av värdet av samråd i ledighetsfrågorna mellan arbetstagarare och arbetsgivare. I fråga om den närmare innebörden av bestämmelsen, bl.a. i fråga om andra meningens krav på att arbetstagaren skall försöka lägga ledigheten så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning hänvisas till vad som anförts i specialmotiveringen till 4 § studieledighetslagen.

Andra stycket, som motsvaras av nuvarande 8 § andra stycket andra och tredje meningarna, har bearbetats i språkligt hänseende.

Tredje stycket motsvaras av nuvarande 8 § tredje stycket. I förslaget anges att underrättelsen skall lämnas till "berörd arbetstagarorganisation", vilket är en förändring till nu gällande lydelse, som stadgar att underrättelse skall lämnas till arbetstagarens "lokala arbetstagarorganisation". Någon ändring i sak är härmed inte avsedd.

Återgång i arbete

15 § En arbetstagarare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall han eller hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Paragrafens **första stycke**, som motsvaras av nuvarande 9 § första stycket, har bearbetats i språkligt hänseende.

Nuvarande 9 § andra stycket har delats upp i två stycken, andra och tredje stycket, och har bearbetats i språkligt hänseende.

Av 2 § följer att avvikelser från eller kompletteringar till bestämmelserna i andra och tredje stycket får ske genom kollektivavtal.

Anställningsskydd

16 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Bestämmelsen motsvarar nuvarande 10 §. Den har bearbetats i språkligt hänseende.

17 § En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller

2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Bestämmelsen, som motsvarar nuvarande 11 §, har bearbetats i språkligt hänseende.

Särskilda bestämmelser om arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar

18 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner under förutsättning att hon har förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete enligt föreskrift som har meddelats med stöd av bestämmelserna i 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

Paragrafen, som såvitt gäller gravida arbetstagare motsvaras av bestämmelsen i nuvarande 12 § första stycket, har i enlighet med kraven i EG-direktivet 92/85/EEG utvidgats till att avse även arbetstagare som nyligen fött barn och arbetstagare som ammar. Det blir genom behövliga justeringar i arbetsmiljöföreskrifterna som det närmare omfånget av bestämmelsen läggs fast. Bestämmelsen är tvingande. Den har bearbetats även i språkligt hänseende.

19 § En kvinnlig arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar och som på grund av detta inte kan utföra fysiskt påfrestande eller andra för hennes hälsa och säkerhet riskfyllda arbetsuppgifter, har rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner.

Denna rätt till omplacering gäller så länge det krävs för att skydda kvinnans hälsa och säkerhet under havandeskapet och amningen samt för övriga fall längst till och med tre månader efter barnets födelse.

Första stycket har beträffande gravida arbetstagare sin utgångspunkt i nuvarande 12 § andra stycket första meningen. På grund av EG-direktivet 92/85/EEG har dock styckets tillämpningsområde utvidgats i två avseenden, dels till att avse även kvinnor som nyligen fött barn och kvinnor som ammar, dels till att avse inte endast som i gällande rätt fysiskt påfrestande arbetsuppgifter utan även, i överensstämmelse med direktivet, de arbetsuppgifter som kan vara riskfyllda för kvinnans hälsa och säkerhet. Vad som närmare skall avses med för kvinnans hälsa och säkerhet riskfyllda arbetsuppgifter bör med ledning av EG-direktivets innehåll kunna överlämnas till praxis att avgöra. Härvid bör stöd även kunna ges från arbetsmiljörätten och

arbetsmedicinen. Det får förutsättas att kvinnans behov av omplacering utreds under medverkan av läkare.

Andra stycket har sin utgångspunkt i nuvarande 12 § andra stycket andra meningen och har vidare anpassats till kraven i EG-direktivet. Vi har funnit att den nu gällande 60-dagarsregeln är oförenlig med direktivet. I enlighet med direktivets krav föreslår vi därför som huvudregel att rätten till omplacering skall gälla så länge det är nödvändigt för att skydda kvinnans hälsa och säkerhet under havandeskapet och amningen. Det är för den praktiska tillämpningen naturligtvis mest ändamålsenligt med en regel som uttryckligen anger hur lång tid omplacering skall medges. Vi har dock mot bakgrund av de speciella förhållanden som kan råda i dessa fall inte funnit det möjligt att uppställa någon sådan tidsgräns. Om en ammande kvinna t.ex. arbetar i kyla, kan hon för sin hälsas skull behöva omplaceras till annat arbete under hela den tid som hon ammar sitt barn. Den längsta tiden för omplacering för tiden efter barnets födelse som i praktiken är nödvändig i övriga fall till uppfyllande av dessa direktiv bör anses uppgå till högst tre månader efter barnets födelse.

Paragrafen har även bearbetats i språkligt hänseende. Bestämmelsen är tvingande.

20 § Rätt till omplacering enligt 18 och 19 §§ gäller endast om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren ordnar kvinnan annat arbete hos sig.

Är omplacering inte möjlig, har kvinnan enligt vad som föreskrivs i 18 och 19 §§ rätt till ledighet så länge det krävs för att skydda hennes hälsa och säkerhet, dock utan bibehållna anställningsförmåner under den tid som ledigheten avser.

Om det uppkommer möjlighet till en omplacering, som bedöms kunna avse minst en månad, skall arbetsgivaren erbjuda kvinnan arbetet.

Paragrafens **första stycke**, som motsvaras av nuvarande 12 § tredje stycket, har bearbetats i språkligt hänseende men på grund av de föreslagna ändringarna i 18 och 19 §§ givits en vidare syftning.

Andra stycket har lagts till för att uppfylla de krav som uppställts i EG-direktivet. Att redan gällande svensk rätt i och för sig uppfyller direktivet i

fråga om arbetstagare som nyligen fött barn framgår av vad som anförts i den allmänna motiveringen. Av redaktionella skäl bör dock en särskild regel finnas om rätten till ledighet när omplacering inte skäligen kan krävas. Det har i klarhetens intresse och i överensstämmelse med allmänna arbetsrättsliga principer angivits att denna form av ledighet inte är förenad med bibehållna anställningsförmåner under den tid ledigheten avser. EG-direktivets krav på tryggade ekonomiska förhållanden under sådan ledighet får anses bli uppfyllda genom de föräldraförsäkringsförmåner m.m. som i sådana fall kan erhållas.

Tredje stycket motsvarar nuvarande 12 a § andra stycket andra meningen. Bestämmelsen har bearbetats i språkligt hänseende.

21 § Den som vill utnyttja sin rätt till omplacering enligt 18 och 19 §§ skall anmäla detta till arbetsgivaren. Beror omplaceringsbehovet på att kvinnan på grund av sitt havandeskap inte kan utföra sina arbetsuppgifter, skall anmälan göras minst en månad i förväg. I övriga fall skall anmälan göras så snart det kan ske. Sedan anmälan har gjorts skall arbetsgivaren snarast möjligt lämna besked om möjligheten till omplacering. Kan omplacering inte ske, skall arbetsgivaren fortlöpande pröva möjligheten till omplacering.

Paragrafen, som motsvaras av nuvarande 12 a § första stycket och del av andra stycket, har bearbetats i språkligt hänseende. Den ändringen har dock gjorts att arbetsgivarens skyldighet att fortlöpande pröva möjligheten till omplacering, har utvidgats till att omfatta även de fall som avses i 19 § i förslaget. Bestämmelsen bedöms vara i överensstämmelse med kraven i EG-direktivet 92/85/EEG.

Skadestånd

Under denna rubrik finns bestämmelser om skadestånd och preskription av talan. I 22 § finns regler om i vilka fall en arbetsgivare, en arbetstagare eller en arbetstagarorganisation skall betala allmänt eller ekonomiskt skadestånd för brott mot reglerna i föräldraledighetslagen. I paragrafen finns också

riktlinjer för bestämmande av skadeståndet. I 23 § regleras preskription av talan.

22 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala arbetstagaren ekonomiskt skadestånd för den förlust som uppkommer och allmänt skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. På motsvarande sätt skall en arbetsgivare ha rätt att få skadestånd om arbetstagaren vilseleder honom i fråga om sin föräldraledighet.

Det allmänna skadeståndet skall bestämmas till ett skäligt belopp efter en helhetsbedömning av samliga omständigheter. Därvid skall inte bara intresset att avhålla från lagbrott beaktas utan även den skadeståndsansvariges större eller mindre skuld till lagbrottet och i vad mån den skadeståndsberrättigade har föranlett eller medverkat till detta. Allmänt skadestånd skall inte dömas ut, om lagbrottet framstår som ursäktligt.

Om det är skäligt, kan såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd sättas ned eller helt falla bort.

Första stycket har sin motsvarighet i nuvarande 13 § första stycket. Regeln om arbetsgivares skadeståndsskyldighet motsvarar i huvudsak nu gällande bestämmelse. Vissa redaktionella ändringar har dock gjorts.

Som nyhet har i paragrafens första stycke andra mening införts en bestämmelse om skadeståndsskyldighet för arbetstagare som vilseleder arbetsgivaren i fråga om sin föräldraledighet. Detta torde i realiteten inte innebära någon förändring i förhållande till vad som redan nu följer av allmänna arbetsrättsliga principer i anställningsförhållande. En uttrycklig regel om arbetstagarens skadeståndsskyldighet ger en klar vägledning om vad som gäller samtidigt som den uttrycker viss kongruens i avtalsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Andra stycket innehåller regler om skadeståndets beräkning m.m. och motsvarar närmast bestämmelsen i nuvarande 13 § andra stycket. Bestämmelserna har sin förebild i 1992 års arbetsrättskommittés förslag till ny anställningsskyddslag (SOU 1993:32), 46 § tredje stycket. Beträffande motiven till bestämmelsen hänvisas till Arbetsrättskommitténs betänkande, avsnitt 20.4.3.

23 § *Den som vill kräva skadestånd enligt 22 § skall väcka talan vid domstol inom tre månader från det att skadan inträffade.*

Om talan inte väcks i rätt tid, har parten förlorat sin rätt till talan.

Paragrafen, som behandlar preskription av skadeståndsanspråk, har sin förebild i 1992 års arbetsrättskommittés förslag till ny preskriptionsregel i 48 § anställningsskyddslagen (SOU 1993:32, s. 854 f.).

Enligt paragrafen uppgår preskriptionsfristen i den föreslagna föräldraledighetslagen alltid till tre månader. Inom denna tid skall talan väckas. I förtydligande syfte har angetts att talan skall väckas vid domstol. I förslaget har kravet på att den som vill framställa ett yrkande först skall underrätta motparten utmönstrats. Fristen att väcka skadeståndstalan har blivit kortare. Fristen är absolut. Några särskilda undantag för det fall tvisteförhandling har påkallats finns alltså inte. Reglerna är desamma i alla situationer, vilket medför en avsevärd förenkling.

Arbetsrättskommittén har påpekat den särskilda komplikation som utgörs av regeln i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen. I den anges att talan inte får upptas till prövning om inte förhandlingskravet är uppfyllt. Kommittén har föreslagit en kompletterande regel i den paragrafen som skall utvidga möjligheterna att undantagsvis ta upp talan trots att förhandlingskravet inte är uppfyllt (SOU 1993:32 s. 855 och 908). En motsvarande justering i 4 kap. 7 § arbetstvistlagen bör göras med hänsyn till preskriptionsbestämmelsen i föräldraledighetslagen.

I bestämmelsens andra stycke anges rättsföljden. Om talan inte väcks i rätt tid, har parten förlorat sin talan. Förslaget överensstämmer med Arbetsrättskommitténs förslag i motsvarande del.

Vi har funnit det lämpligt att även på denna punkt falla tillbaka på vad som avses gälla inom arbetsrätten i stort. Därför har vi arbetat in Arbetsrättskommitténs förslag till preskriptionsregel. Vi är dock medvetna om att vissa tillämpningsfrågor i föräldraledighetslagen rör situationer där en preskriptionsfrist om endast tre månader kan tänkas bli väl kort. Som exempel kan nämnas frågor om omplacering eller ledighet för en kvinnlig arbetstagare som nyss fött barn. Vi anser att denna fråga bör uppmärksammas i den fortsatta beredningen av ärendet.

Rättegång

24 § *Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.*

Bestämmelsen har sin motsvarighet i nuvarande 14 § första stycket. Andra stycket i bestämmelsen i nuvarande lag har utmönstrats som överflödigt.

Ikraftträdandebestämmelser m.m.

1. *Denna lag träder i kraft den 1 januari 1995, då lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. upphör att gälla.*

2. *Bestämmelserna i 22 - 23 §§ om skadestånd och preskription skall tillämpas om den omständighet som yrkandet hänför sig till har inträffat efter ikraftträdandet av den nya lagen. I annat fall tillämpas äldre bestämmelser.*

I första punkten föreskrivs om ikraftträdandet. Den nya föräldraledighetslagen avses träda i kraft den 1 januari 1995. Samtidigt med ikraftträdandet skall den nu gällande föräldraledighetslagen upphöra att gälla.

Enligt andra punkten skall skadestånd och preskription bedömas med beaktande av när den omständighet som ligger till grund för ett yrkande om skadestånd har inträffat. Om en arbetstagare vilselett sin arbetsgivare i fråga om sin föräldraledighet och detta inträffat före den nya lagens ikraftträdande, kan något skadestånd enligt den nya lagen inte åläggas arbetstagaren. I sådant fall skall äldre bestämmelser tillämpas.

9.3 Förslaget till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

17 §

Förslaget bygger på regleringen i den nuvarande 17 § semesterlagen. Rätten till semesterlönegrundande frånvaro har behandlats i den allmänna motive- ringen under avsnitt 8.5.

Första stycket

Bestämmelserna motsvarar nuvarande första stycket 1, 2, 3, 5, 6 och 8 semesterlagen.

Undantaget från 180-dagarbegränsningen i *första punkten* för frånvaro på grund av arbetsskada avskaffas.

Vidare avskaffas rätten till semesterlönegrundande frånvaro för utbildning och för svenskundervisning för invandrare (nuvarande första stycket 4 och 7).

Andra stycket

Den nuvarande bestämmelsen i andra stycket första meningen, som avser samordningstid om 90 dagar vid frånvaro på grund av arbetsskada, avskaf- fas. Skälet härför är att bestämmelsen inte längre fyller sin avsedda funktion. Enligt vårt förslag skall nämligen arbetsskada inte längre särbehandlas enligt första stycket 1. Oavsett detta är bestämmelsen överspelad dels eftersom samordningstid enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring (LAF) inte längre finns, dels eftersom den tid varunder frånvaro på grund av sjukdom är semesterlönegrundande utsträcks från 90 dagar till 180 dagar.

Frånvaro på grund av sjukdom skall även i fortsättningen vara semesterlö- negrundande under högst två hela intjänandeår. Till skillnad från vad som gäller enligt nuvarande regler skall dock mindre avbrott i frånvaron inte bryta tvåårsfristen. Om arbetstagaren återgår i arbete men påbörjar en ny frånvaroperiod inom 14 dagar skall tvåårsfristen fortsätta att löpa. Bestäm- melsen är utformad efter förebild av förslaget av Utredningen om mer flexibla

regler för arbetstid och semester i betänkandet (SOU 1992:27) Årsarbetstid s. 286.

Ikraftträdandebestämmelsen

Enligt 3 § semesterlagen utgör ett semesterår tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Med hänsyn till denna ordning föreslås ändringarna träda i kraft den 1 april 1995.

9.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring.

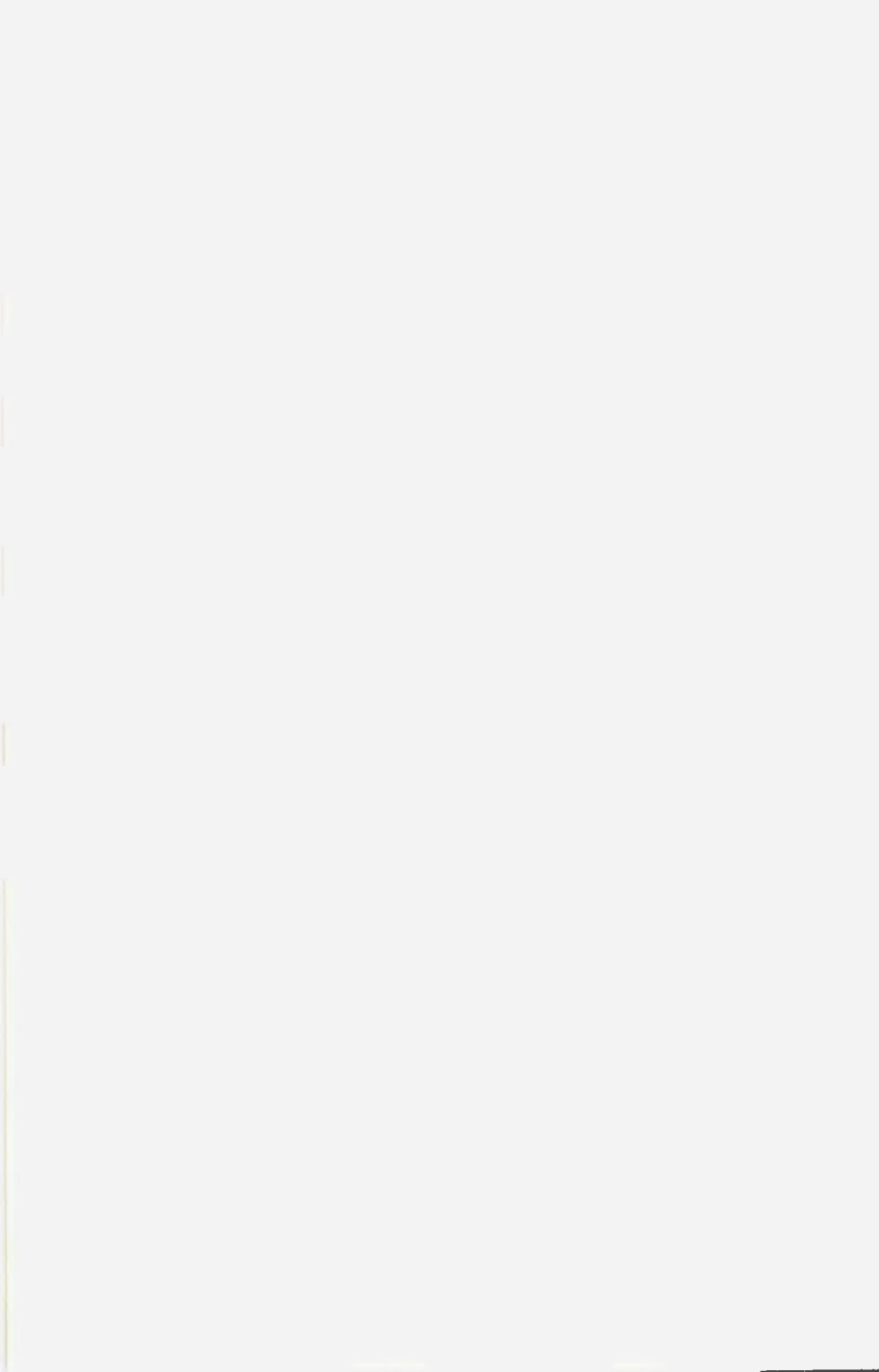
3 kap. 5 och 9 §§

Förslaget innebär att rubrikerna till studieledighetslagen och föräldraledighetslagen ändras i förekommande fall.

9.5 Förslaget till lag om ändring i arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262)

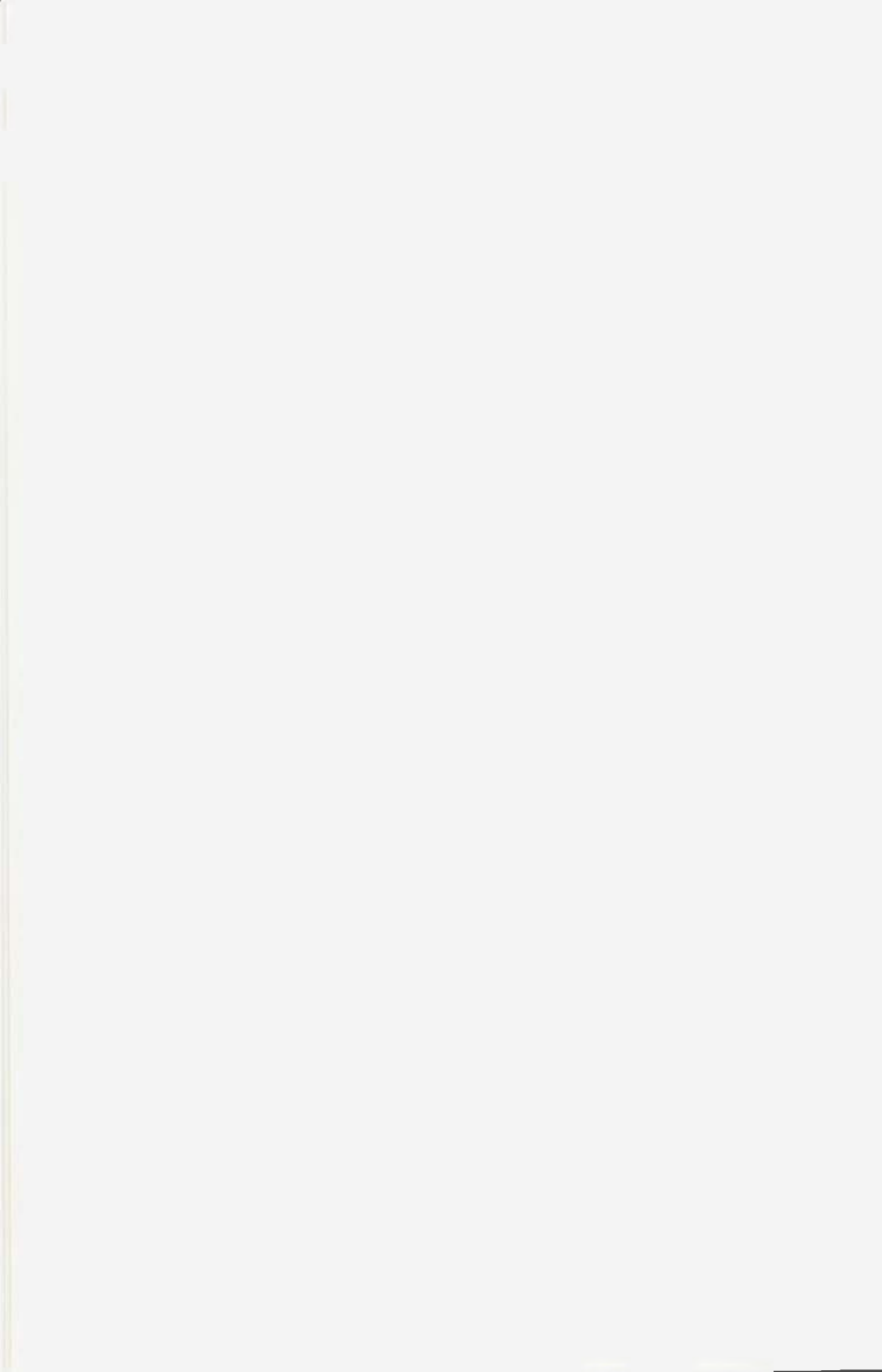
5 och 6 §§ samt p. 5 i bilagan till lagen.

Förslaget innebär dels att rubrikerna till studieledighetslagen och föräldraledighetslagen ändras i förekommande fall, dels att hänvisningarna till sjaledighetslagen och sfi-ledighetslagen utmönstras ur lagtexterna.



Förteckning över de organisationer på arbetsmarknaden vi har haft kontakter med

- Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)
- Statens arbetsgivarverk (SAV)
- Svenska Kommunförbundet
- Landstingsförbundet
- Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO)
- Företagarnas Riksorganisation (FR)
- Landsorganisationen i Sverige (LO)
- Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)
- Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)



KAPITEL 3 FALLSTUDIERNA

Uppläggnigen av fallstudierna

Enligt regeringens direktiv skall utredningen "så konkret som möjligt belysa lagstiftningens konsekvenser på olika slag av arbetsplatser". Direktiven anger vidare att fallstudier bör användas som metod. Denna metod kan ge information som är illustrativ och relevant för att förstå konsekvensen av ledighetslagstiftningen i företagen. Däremot kan resultaten inte anses vara representativa i statistisk mening.

Fallstudieföretagen har valts för att återge erfarenheter från olika verksamheter; offentlig och privat, tjänste- och varuproduktion. En del av företagen är stora, andra små. Såväl avancerade kunskapsföretag som traditionell tillverkningsindustri har studerats. Urvalet har präglats av en strävan efter att spegla förhållanden inom olika delar av arbetsmarknaden men att undvika företeelser som kan betraktas som udda.

De företag vi studerat beskrivs kortfattat i tabell 1.

Företag	Verksamhet	Antal anställda
Halmstad Gummifabrik	Tillverkar gummidetaljer för bilindustrin	90
Barnstugan Lövsångaren,	Kommunalt daghem. 64 platser	16
Dataföretaget ¹⁾	Ett internationellt dataföretags svenska dotterbolag	380
Ericsson Telecom AB, Core Unit Basic Systems	Utvecklingsenhet inom Ericssonkoncernen	900
Ericsson Telecom AB Core Unit Supply and Distr.	Produktionsenhet inom Ericssonkoncernen. Tillverkar komponenter till AXE	960
Kamstedt Allköp AB	ICA-hall. Dagligvaruhandel	64
Patentbyrå ¹⁾	Litet kunskapsföretag, hjälper innovatörer att söka patent	15
Pilkington Floatglas AB	Processindustri, tillverkar planglas	412
Sahlgrenska Sjukhuset	Sveriges största sjukhus	ca 7000
SL Buss, Hornsbergsgaraget	Bussåkeri i Stockholm	428

¹⁾ Dessa företag föredrog att vara anonyma.

Vi har under studien varit i kontakt med ytterligare mellan 20 och 30 företag med vilka vi haft informella samtal. En del av dessa kontakter utgjorde en del av urvalsprocessen, andra initierades av oss för att öka vår "datafångst" och på så sätt informellt validera våra intryck från fallstudieföretagen. Under dessa kontakter framkom ingenting som strider mot våra iakttagelser i fallstudierna.

Intresset för undersökningen har varit påfallande stort. Frågeställningen anses vara relevant; många är villiga att dela med sig av egna erfarenheter samtidigt som de välkomnar möjligheten att lära sig av andra. Den inställningen har bidragit till att fallstudierapporterna ofta kunnat bli rätt färgstarka och skildra problem - och möjligheter - kring ledigheter från både den anställdes och verksamhetens perspektiv.

Intervjumetod

Vid företagsbesöken genomfördes halvstrukturerade intervjuer med företrädare för företagsledningen, personalansvariga facklig företrädare, någon eller några medarbetare - som regel 4 - 6 personer. Denna metod valdes för att ta del av uppfattningar och erfarenheter av ledighetslagstiftningen så som de formuleras av människor i företagen. Samtliga intervjuer följde ungefär samma uppläggning. Vi bad om en orientering om företagets verksamhet och dess organisation, om antalet anställda (män, kvinnor, hel/deltid), om drifttidens omfattning och principer för arbetstidens förläggning. Statistik med avseende på ledighetsfrånvaro hade i regel sammanställts på vår begäran före vårt besök.

Handläggning och erfarenheter av ärenden med anledning av ledighetslagstiftningen diskuterades genom att de intervjuade redogjorde för faktiska händelser som enligt deras uppfattning fångade erfarenheter inom företaget. Vilka åtgärder vidtogs? Vilka överväganden gjordes - av den anställda, av företaget? Vilka konsekvenser i olika avseenden har kunnat iaktas? Om förändringar av ledighetslagstiftningen skulle aktualiseras; vilka vore i så fall önskvärda eller angelägna? Efter besöken upprättades skriftliga fallstudiebeskrivningar, som har granskats och godkänts av de intervjuade, i några fall efter revidering. I ett antal fall har vi i efterhand åter kontaktat företaget för kompletterande information.

Våra iakttagelser redovisas på två sätt. I resten av detta kapitel återger vi valda exempel på erfarenheter av ledighetslagar i fallstudieföretagen både ur den anställdes och företagets perspektiv. Exempelen återges med endast kortfattade kommentarer för att belysa erfarenheter av lagstiftningen så som dessa framställts när vi intervjuade ledning och fack, chefer och anställda på olika slag av arbetsplatser. Dessa beskrivningar, som i många fall är på individnivå inom ramen för en arbetsgrupp eller ett projektteam, kompletteras med statistiska uppgifter för företaget ifråga eller den relevanta delen av detta.

Våra iakttagelser gäller uteslutande föräldraledighet och studieledighet. Inget av våra fallstudieföretag hade aktuella erfarenheter av övriga lagar som ingår i ledighetslagstiftningen.

Halmstads Gummifabrik

Halmstads Gummifabrik tillverkar gummiprodukter, som i huvudsak är avsedda för bilindustrin. 60-65 % av produktionen exporteras. Tillverkningen är till stora delar manuell med en hel del tunga, repetitiva lyft. Den fysiska arbetsmiljön anses vara förklaringen till tidigare problem med arbetsskador. För närvarande genomgår företaget en förändringsprocess - nya maskiner och verktyg har tagits i bruk; organisationen rör sig bort från det traditionella "en man - en maskin" i riktning mot självstyrande grupper.

Antalet anställda (1992) var 93 varav 12 var långtidssjukskrivna och tre lediga för studier. 78 personer var verksamma:

	Kollektivanställda	Tjänstemän	Totalt
Män	43	13	56
heltid	36	12	48
deltid	7	1	8
Kvinnor	19	3	22
heltid	15	2	17
deltid	4	1	5
Totalt	62	16	78
heltid	51	14	65
deltid	11	2	13

Ledigheters omfattning 1992⁵

Fyra anställda var föräldralediga under 1992. Två kvinnor återkom i arbete efter 18 resp 11 månaders ledighet. Två män var föräldralediga en dag i veckan, som regel fredagen.

Tre anställda var studielediga, två kvinnor under hela året, en man under fyra månader. I samtliga fall hade studierna en inriktning som inte anses ha samband med företagets verksamhet.

En av de studielediga bedriver akademiska studier, två kompletterar sin gymnasiekompetens och den man som var studieledig under fyra månader genomgick vidareutbildning för att prova ett annat yrke. Han valde dock att återvända till Halmstad Gummifabrik.

Omfattningen av ledighet för vård av sjukt barn beskrivs som marginell.

⁵ En jämförande statistisk sammanställning av ledigheters omfattning vid fallstudieföretagen återges sist i detta kapitel.

Föräldraledighet

En av de män som var föräldraledig en dag per vecka är arbetsledare. Så här beskrivs den process som ledde fram till förläggningen av hans föräldraledighet.

Leif⁶ har arbetat sju år på företaget. Han är arbetsledare på lagret, vilket innebär att han arbetar dagtid, från 06.45 till 15.30 alla vardagar. Rollen som arbetsledare på lagret är inte särskilt betungande, så han har en hel del andra uppgifter också. Leif beskriver sin roll som arbetsledare:

"De sköter sig själva och vet exakt vad de ska göra. Färdiga produkter kommer hit från pressningen och vi packar det i olika förpackningar och lägger det i färdigvarulagret i väntan på leverans. Jag sköter bokning och annan administration av transporter. Det enda jag egentligen behöver göra är att planera verksamheten - följa leveransplaner, se till att vi levererar rätt produkter och säga till truckförarna vad de ska lasta."

Leif är den ende på företaget som behärskar ODETTE, ett datasystem för elektronisk överföring av dokument, s k EDI. Det har diskuterats att ytterligare en person skulle lära sig ODETTE, men ännu har detta ej realiserats.

Leif förklarar situationen:

"Jag har högre arbetsbelastning nu än under högkonjunkturen, mycket på grund av att jag fått utökade arbetsuppgifter - tidigare skötte jag inte ens transportbokningen. Jag måste vara flexibel och har svårt att vara borta. Har ingen egentlig ersättare även om det för alla mina uppgifter - utom hanteringen av ODETTE - finns någon annan som kan det. Planeringschefen kan ta hand om leveransplaneringen, kvalitetschefen var tidigare lagerchef och vår VD-sekretärer skötte tidigare bokning av transporter etc. Men, för ODETTE-arbete finns ingen ersättare".

Leif är tvåbarnsfar, den äldste sonen är två år och den yngre tre månader. Ungefär ett halvår innan Leif skulle bli far för andra gången talade han om för produktionschefen att han dels ville vara ledig 10 dagar vid barnets födelse, dels en längre sammanhängande period därefter någon gång. De kom överens om att hantera frågan när det blev aktuellt. Att Leif kunde vara ledig över huvudet taget var inte föremål för lika omfattande diskussioner som vid första barnet - då var det "rätt heta diskussioner". Företaget menade då att Leif inte kunde vara frånvarande alls, men Leif stod på sig och det visade sig fungera.

Andra barnet föddes två veckor före planerat datum, vilket ledde till att det uppstod "lite cirkus". De löpande uppgifterna kunde tas över av andra under en kortare tid, men ODETTE skötte Leif ändå - trots att han egentligen skulle vara tjänstledig i 10 dagar. Nu är Leif i princip föräldraledig varje fredag. "I princip" betyder att det är en målsättning, men om det inte skulle fungera någon vecka tar Leif antingen en annan dag eller hoppar över ledigheten. Leif har kommit överens med ledningen om att ta den dag som "passar bäst". Detta fungerar tack vare att mamman har mycket flexibla arbetstider - hon kan vara hemma eller arbeta med kort varsel. Det är ingen perfekt lösning för Leif:

"Jag ville ju egentligen vara hemma en längre sammanhängande period, men det fungerar inte med mitt jobb. Jag känner en stark lojalitet med företaget, fast jag vet inte varför - det är ju inte lönen i alla fall...Nä, det har nog med ansvar att göra. Jag har fått mycket ansvar och tycker om det, så då tar jag ansvar också. Dessutom tycker jag att det är roligt att hålla på med ODETTE."

⁶ Alla personnamn är fingerade.

Företaget har ej satt in någon vikarie eller sett till att någon tagit över arbetsuppgifter från Leif. Leif får helt enkelt se till att hinna med det han ska på fyra dagar i veckan. För det mesta går det bra. Leif avslutar:

"Även om det har varit lite heta diskussioner vid båda mina barnledigheter, så har facket inte varit inblandat vid något tillfälle. Det fungerar inte så här - jag skulle aldrig komma på tanken att blanda in facket."

Exemplet med den föräldralediga arbetsledaren illustrerar en situation där den anställdes lagenliga rätt av ledningen, och även av den anställde, anses förorsaka problem för produktionen. Efter diskussioner kommer man fram till en lösning som den anställde finner acceptabel trots att den inte är den han ursprungligen tänkt sig.

Exempel på studieledighet

Ett exempel på när studieledighet bidrar till personlig utveckling:

Sofia var drygt 40 år gammal och hade arbetat i pressningen i 12-13 år. Hon var fackligt engagerad och kände därmed till lagstiftningen väl. Personalansvarig berättar:

"Sofia är en mångsidig kvinna, men hon hade en arbetsam skolgång bakom sig. För några år sedan nämnde hon för mig att hon var trött på att arbeta här och funderade på att göra något annat, men visste inte vad. Efter en mindre operation i armen stärktes tankarna på studier. Sofia och personalansvarig diskuterade var för sig och tillsammans med försäkringskassan, arbetsförmedlingen och företagshälsovården hennes situation. Med ekonomisk hjälp kunde hon läsa in grundskolekompetens och erhöll studieledighet under ett och ett halvt år. Ytterligare studieledighet är nu beviljad och Sofia siktar på en akademisk examen."

Detta exempel illustrerar hur någon "vågat språnget" med lagens stöd. Rätten att återgå till arbete har inte förorsakat problem:

Sofia arbetar på företaget under loven. Det har hittills inte lett till några problem för företaget, men den personalansvarige tillägger:

"Tänk om det varit 10 stycken! Då får vi problem, eftersom vi inte har behov av så många feriearbetare."

Kommentar

De första intervjuerna för denna studie genomfördes under sommaren 1993. Vid en förnyad kontakt i november visade det sig att företaget under de senaste månaderna anställt ytterligare 16 medarbetare. Erfarenheterna av ledighetslagarna är i huvudsak att ledning och medarbetare funnit lösningar som anses acceptabla av båda parter.

Barnstugan Lövsångaren, Segeltorp

Lövsångaren är en av barnstugorna inom Segeltorps kommunalförvaltning (KDF) i Huddinge kommun med plats för 64 barn på fyra avdelningar. 16 anställda delar på barnstugans 12.75 tjänster.

Antalet anställda 1992 vid Segeltorps barnstugor var 138, varav 3 män. 101 var heltidsanställda, 37 deltid.

Ledigheters omfattning 1992

17 anställda var föräldralediga; 10 var lediga hela året; övriga inledde och/eller avslutade sin ledighet under året.

13 anställda var studielediga, fyra under hela året, en i 10 månader, en i sex månader och övriga fem fr o m augusti 1992. Samtliga studieledigheter avser utbildning inom yrket. Barnskötare blir förskollärare; förskollärare vidareutbildar sig.

Antalet frånvarodagar för vård av sjukt barn var under året 1.117; uppgifter om fördelningen på personer och/eller antal tillfällen är inte tillgängliga.

22 av de heltidsanställda arbetade med reducerad arbetstid (75%) under hela året.

Till den samlade bilden av ledigheter i Segeltorps kommunalförvaltning hör även att fyra anställda var lediga i mellan en och sex månader för att pröva annat arbete och 18 anställda var lediga för egna angelägenheter i perioder som omfattade några dagar till flera månader.

Av de 138 anställda vid kommunalförvaltningens barnstugor var således 52 personer lediga under hela eller delar av år 1992.

Konsekvenser för verksamhet och anställda

Det stora antalet ledigheter i förening med omflyttningar och förändringar inom andra delar av kommunen hade konsekvenser för både verksamhet och anställda. Under ett år tjänstgjorde sjuutton olika personer under längre eller kortare tid på två av de tre tjänsterna vid en av barnstugans avdelningar. Verksamhetens kvalitet blev eftersatt vilket både föräldrar och föreståndaren kunde märka på barnen. Kvalitet i barnomsorg förutsätter kontinuitet och samsyn bland personalen, enligt föreståndaren:

"Att arbeta med barn handlar inte bara om att behärska teorier och metoder, utan mycket om känslor. Vi är alla uppfostrade på olika sätt och har olika idéer om hur det skall gå till - vad som är tillåtet och inte är det. Personalen måste tillsammans komma överens om vad som gäller och sedan stå fast vid det. Därför är det viktigt att de känner varandra väl och förstår hur de reagerar i olika situationer. Det brukar ta ungefär ett halvår från att en ny medarbetare kommer in på en avdelning tills dess att det fungerar smidigt igen".

Ur en anställds perspektiv kunde det te sig på följande sätt:

Olivia är barnskötare och har varit anställd i kommunen sedan 1983. Hela tiden fram till sin föräldraledighet arbetade hon på barnstugan Trädgårdssångaren. I maj 1992 påbörjade Olivia sin föräldraledighet med planerad återkomst i maj 1993.

Under föräldraledigheten brukade Olivia titta in på sin avdelning på Trädgårdssångaren åtminstone en gång per månad för att inte tappa kontakten med barnen. Hon arbetar på en småbarnsavdelning och trivs med det. Tidigare arbetade hon med större barn, men har med åren förstått att det är med småbarn hon fungerar bäst.

Av personliga skäl ändrades Olivias planer. Hon meddelade i september att hon ville komma tillbaka till sin tjänst på Trädgårdssångaren i december. Både föreståndaren på Trädgårdssångaren och tjänstemännen på KDF gav klartecken. Föreståndaren föreslog emellertid att Olivia skulle ta ut kvarvarande semester i december och sedan börja i januari istället. På så sätt skulle en vikarie på Trädgårdssångaren slippa gå före jul. Vikarien hade tidigare haft fast anställning inom kommunen, men sagts upp och hade nu endast vikariat. Hon hade fått löfte om att vara kvar till i maj, eftersom det var den ursprungligen planerade återkomsten. Olivia gick med på att ta ut semester.

I november fick Olivia ett telefonmeddelande från en tjänsteman från KDF, att när hon återvände i januari skulle hon inte få komma till Trädgårdssångaren utan till Lövsångaren. Orsaken var att den 1 januari skulle två barnskötare på Trädgårdssångaren sluta på nedskämningarna i kommunen - de låg sist på LAS-listan. Olivia och Tina, från en annan barnstuga skulle komma istället. Tina var uppsagd från sin tjänst på en annan barnstuga, men hade så lång tid i kommunen att hon hade rätt till en ny fast tjänst - och en av vikarierna på Trädgårdssångaren vikarierade på en tjänst utan ordinarie befattningshavare. Alltså fick vikarien gå för att bereda plats åt Tina, som skulle få den fasta tjänsten.

Föräldrarna på avdelningen hade reagerat kraftigt på detta och protesterat till politikerna i kommunen och i kommunledningsnämnden samt till tjänstemännen på KDF. Föräldrarna ville inte att båda vikarierna skulle sluta samtidigt. Följden blev att Tina, som hade 17 tjänstgöringsår bakom sig, hade företrädde före Olivia med sina 9 tjänstgöringsår. Tina började på sin fasta tjänst i januari, Olivias vikarie fick vara kvar och Olivia fick ett vikariat på Lövsångaren.

Olivia reagerade starkt på detta:

"Jag blev jättearg. Här hade jag ställt upp och tagit semester en månad för att hjälpa mina gamla arbetskamrater. Och vad blir tacken? På förvaltningen förstod de mig, sa de, men de kunde inte göra något. Jag tyckte att vi skulle försöka hitta någon annan lösning, men de vägrade. Hade jag bara fått veta i tid vad som var på gång kunde jag snålat på pengarna mera, så att jag kunde varit hemma längre, men nu fick jag ju besked så sent. Nu kom vi ju i en situation där jag slogs mot min vikarie, som jag känner - vi har arbetat ihop tidigare - och hon vill ju självklart stanna och gör allt för att få vara kvar. Det var enormt jobbigt!"

Tjänstemännen på KDF kontaktade facket för att stämna av hur frågan skulle hanteras. Enligt reglerna sköttes frågan korrekt - Tina hade ju fler tjänsteår bakom sig och hade därmed företräde.

Så, Olivia började på sitt vikariat på Lövsångaren i januari, men var av naturliga skäl inte entusiastisk. Hon fick inte tillbaka sin ursprungliga tjänst, som hon trivdes bra med och dessutom blev hon placerad på en avdelning med stora barn, när hennes intresse är att arbeta med små barn.

Reducerad arbetstid

22 av de 138 anställda har reducerad arbetstid till 75 %, vilket ibland kan leda till problem vid schemalagningen. Personalansvarig tjänsteman berättar:

"Partiella föräldraledigheter kan ställa till problem. Det vanligaste är att någon begär 75% tjänstgöring. Om det gäller två anställda på samma barnstuga går det att lösa med att anställa någon på halvtid, men är det bara en blir det värre. Det går inte att anställa någon på 10 timmar per vecka. En lösning till det kan vara att arbeta på flera stugor, men det är ej perfekt, eftersom den anställde inte känner sig hemma någonstans."

Vård av sjukt barn (VAB)

Totalt omfattade ledighet för vård av sjukt barn (VAB) 1117 dagar inom kommundelens barnstugor under år 1992, dvs i genomsnitt åtta dagar per anställd.

En föreståndare berättar om hur hon brukar gå tillväga:

"Först kollar jag schemat - vilken avdelning är hon borta ifrån? Hur många barn har de idag - är några sjuka av barnen? Är det få barn kanske jag kan slå ihop två avdelningar för en dag. En annan fråga är om hon ska vara borta länge eller om det bara är för en dag. Om det visar sig att det behövs en ersättare kanske det finns någon på en annan avdelning som kan gå över eller någon som kan arbeta övertid. Att ringa efter timvikarie är en annan utväg. Jag har sju före detta anställda som jag kan ringa till och höra om de kan jobba. Ibland väljer jag att ringa till förvaltningen och höra om de kan hjälpa till - det kan finnas någon på en annan stuga som kan rycka in. Som en sista utväg kan jag stänga avdelningen - direkt eller mitt på dagen. Då ringer jag till alla föräldrar och säger till - de som redan har lämnat får helt enkelt komma och hämta sina barn."

Kommentar

Omfattande ledigheter med stöd i ledighetslagar och även av andra skäl, i förening med organisatoriska förändringar inom Huddinge kommun medförde en rad konsekvenser för verksamhet och anställda inom barnomsorgen. Det gällde verksamhetens kvalitet och kostnader såväl som arbetsförhållanden för de anställda. Det är emellertid inte uppenbart att förändringar av lagstiftningen i någon större grad skulle kunna förändra denna situation.

Dataföretaget

Företaget är ett försäljnings- och serviceföretag i databranschen. Företaget, som är ett dotterbolag inom ett stort internationellt dataföretag, marknadsför datorer, skrivare och annan kringutrustning samt mjukvara.

Dataföretaget har 379 anställda, 227 män och 152 kvinnor. Fem män och 23 kvinnor arbetar deltid, övriga heltid. Medelåldern är låg; ca 30 år.

Ledigheters omfattning under 1992

Sjutton anställda - alla kvinnor - var föräldralediga under en längre tid. 120 medarbetare, var lediga för vård av sjukt barn under sammanlagt ca 600 dagar.

Elva anställda - nio män och två kvinnor - var studielediga under längre perioder. Studierna har i regel anknytning till yrket, vilket emellertid inte betyder att de är av direkt intresse för arbetsgivaren.

Erfarenheter av ledighetslagar

Medarbetare vid Dataföretaget beskriver ledningens inställning till ledigheter som positiv; det bekräftas, anses det, av att även VD varit föräldraledig en tid och senast veckan före vår senaste intervju varit ledig för vård av sjukt barn några dagar.

Detta är den bild som våra samtal har givit oss:

När någon vill vara föräldra- eller studieledig börjar det med att medarbetaren talar med sin avdelningschef. I allmänhet sker detta i god tid - när det gäller föräldraledigheter kommer normalt medarbetaren åtminstone ett halvår i förväg. En avdelningschef berättar:

"Alla vet att deras frånvaro kommer att påverka arbetskamraterna, så därför försöker alla säga till i så god tid som möjligt."

Därefter kontaktar medarbetaren själv den administrativa enheten om ledigheten. Beroende på hur lång frånvaron ska vara avgör avdelningschefen om någon behöver nyanställas eller ej. Tidigare var det inte möjligt att anställa vikarier; de fanns helt enkelt inte att få. Nu är arbetsmarknadsläget ett annat, men inom företaget är man tveksam till att ha vikarier under så lång tid som det kan bli fråga om vid studieledigheter.

Medarbetaren och avdelningschefen diskuterar tillsammans igenom hur verksamheten ska bedrivas under frånvaron. Vissa löpande arbetsuppgifter, som t ex on-line-support, måste alltid göras. Dessa arbetsuppgifter löses genom att någon annan medarbetare tar över dem under frånvaron. Andra uppgifter, som ej går att flytta över till en annan individ, t ex genomförandet av en viss kurs där bara den frånvarande har den behövliga kompetensen, planeras så att de inte genomförs under frånvaroperioden.

Varje konsult har unika kunskaper om produkter och kunder. Konsulterna har dessutom långa avtalade relationer med kunderna, vilket gör att om en konsult ska vara frånvarande måste detta diskuteras med kunden. Detta kan t ex innebära att företaget kommer överens med kunden att leverera senare än planerat.

Däremot, på supportsidan, märker normalt inte "on-line-support" kunderna om en viss individ är borta. De har inte den typen av relation - de ringer ju bara och vill ha en lösning på ett tekniskt problem. För de flesta problem finns det dessutom mer än en individ som kan komma fram till lösningen. Men, med de utvalda kunder som varje medarbetare ansvarar för är det annorlunda. Medarbetarna har inte kundkontakt varje dag med dem, men skulle han vara borta en längre tid håller han kontakten med kunderna hemifrån.

I branschen råder en så snabb teknisk utveckling att någon som är borta en längre tid, mer än tre månader, måste utbildas sig under frånvaron för att inte tappa för mycket kunskap. De som är hemma kan via en hemmaterminal och modem kommunicera med företaget och ta del av information, delta i möten, gruppsamtal mm. Det är vanligt att de som är långlediga kommer in ett par gånger i månaden. Avdelningschefen ringer också normalt sett hem ett par gånger varje månad - dels för att höra hur det går att vara hemma, dels om några speciella problem behöver lösas (det kan t ex vara ett problem inom det tekniska område där den frånvarande har sin specialkompetens och ingen annan har lyckats lösa det)

En avdelningschef förklarar varför medarbetarna gärna håller kontakten:

"Vi lever på kunskap. Var och en har sin egen unika kunskap, som man är stolt över och vill utveckla - inte tappa. Dessutom vet alla att om de inte svarar på frågor blir gruppen eller företaget lidande - alla känner samhörighet."

Man drar sig inte heller för att ringa hem till en frånvarande kollega för att få hjälp när det kniper. Det händer också att barnen får komma med till jobbet.

Maria är konsult och mycket kunnig inom sitt speciella område. Hon var under sin föräldraledighet involverad i ett av företagets större projekt. Under ledigheten hände det att hon behövde delta i möten och genomföra demonstrationer. Hon var den som var bäst skickad att utföra uppgifterna. vid dessa tillfällen hade hon med sig sin son till arbetsplatsen. Den administrativa personalen tog hand om barn tillsynen under tiden som uppgiften genomfördes. En avdelningschef berättar:

"Det är förstås individberoende hur engagerade folk är. En del är som Maria, andra intar attityden att de verkligen ska vara lediga. Självklart respekterar vi båda inställningarna."

Återkomst från studieledighet kan ställa till problem.

En konsekvens av långa ledigheter är att det blir problem med överrekrytering vid tillbakagången. Då det var tillväxt var detta inget problem, det fanns alltid behov av duktigt folk på andra platser i organisationen.

Under sommaren 1994 räknar man med att sju studielediga kommer tillbaka efter avslutade studier vid teknisk högskola. De tjänster de lämnade för fyra år sedan finns inte kvar. Det är oklart vilka arbetsuppgifter de kommer att få; en följd kan bli övertalighet.

Företaget garanterar ej att den som är ledig får samma jobb vid sin återkomst. Har inte frånvaron varit för lång går medarbetaren normalt in i samma driftsmiljö som tidigare. Det är upp till varje individ att uppdatera sig vad som hänt avseende teknikutveckling mm. Företaget försöker hålla samma tjänst åt den frånvarande i något år, men det går ofta inte. Lönen får behållas oavsett vilket jobb man kommer tillbaka till.

Kommentar

Dataföretagets sätt att arbeta visar att den gräns mellan arbete och fri tid, som i många företag är mycket skarp, håller på att suddas ut. Många som är lediga håller kontakt och står i viss utsträckning till kunders och kollegors förfogande via modem, telefon och personliga kontakter. Detta är önskvärt ur verksamhetens perspektiv, framhålls det, men även nödvändigt ur de anställdas vars kompetens skulle bli föråldrad om de under en längre ledighet inte höll kontakt och fortlöpande tillägnade sig vad som händer inom deras kunskapsområde. Dessa iakttagelser ger en delvis ny innebörd åt det som i direktiven beskrivs som ett av lagstiftningens syften, nämligen att göra det möjligt att "förena förvärvsarbete med familjeansvar, studier, fackliga uppdrag m. m".

Ericsson Telecom, Core Unit Basic Systems

Core Unit Basic Systems arbetar med tre områden - systemförvaltning, produktutveckling och utvecklingsstöd. Design Support är en avdelning som framställer manualer och rutiner som ger stöd åt Ericssons ca 6.500 AXE-konstruktörer och provare i 50-talet Business Units runt om i världen.

Totalt har Core Unit Basic Systems 903 anställda, varav ca 680 är män. Alla är tjänstemän.

Ledigheters omfattning under 1992

84 anställda var föräldralediga under året; 54 män var föräldralediga i genomsnitt 26 arbetsdagar och 30 kvinnor i snitt 124 arbetsdagar. - 120 män och 41 kvinnor var lediga för vård av sjukt barn i genomsnitt fem dagar under året.

32 män och 6 kvinnor var studielediga under hela eller stora delar av året. Studierna avser i regel tekniska ämnen och anses ligga i linje med företagets intressen.

Detta är den statistiska bilden; vad som händer inom en arbetsgrupp i samband med ledigheter åskådliggörs av följande exempel.

Föräldraledighet i ett tidspressat projekt

Inom Design Support finns ett antal sektioner med olika inriktning. Vi besökte en sådan sektion med 14 anställda varav 12 män, där arbetet bedrivs i projektform och ofta under stark tidspress.

Sture beskrivs som en av de duktigaste teknikerna på sektionen. Han är nybliven pappa och är för närvarande föräldraledig i fyra månader. Sture tog inte ut någon ledighet alls vid barnets födelse, men tar de sista fyra månaderna på föräldraledigheten efter att mamman tagit den första delen.

Stures sektion fick i uppdrag att utveckla ett stödverktyg inom ett område, där någon med Sture kompetens behövdes under ett skede i projektet. Sture själv var också mycket intresserad av att delta. Projektet var mycket tidskritiskt och redan från början var alla var ense om att tidplanen var orealistisk men att de skulle klara av det i alla fall.

När projektplanen gjordes upp var det känt att Sture skulle vara föräldraledig och planeringen lades upp efter detta. Projektet var så tidskritiskt att det inte fanns något utrymme för att dela upp Stures arbetsuppgifter i projektet. Det snabbaste var att Sture gjorde allt själv. Sture ansvarade själv för att hinna med det som krävdes av honom innan han kunde vara frånvarande, vilket resulterade i att han under de tre sista månaderna före frånvaron arbetade 50 timmar övertid per månad. Sektionschefen berättar:

"Mot slutet var han märkbart sliten och hade också problem på hemmaplan. Mamman hade det självklart jobbigt också med en pappa som arbetade framåt tio varje kväll. För att visa vår uppskattning valdes just han ut för att presentera resultatet av projektet i Finland, fastän han var

pappaledig. Resan planerades så att det också fanns utrymme för avkoppling för Sture och hans hustru. I ett mindre tidskritiskt projekt hade vi omfördelat arbetsuppgifter, så att någon annan kunde tagit över under Stures frånvaro."

Kommentar

Historien om denna föräldraledighet illustrerar hur ledning och medarbetarna i ett litet företag - som i detta fall utgjorde en del inom ett stort företag - hanterade en situation där verksamhetens krav och den enskildes önskemål (och rätt) syntes motstridiga. Det som gjorde situationen besvärlig var projektets tidspress å ena sidan, och teknikerns särpräglade kompetens å den andra.

En sekreterares föräldraledighet

När den anställdes kompetens är mindre särpräglad blir de organisatoriska åtgärderna i samband med en ledighet mer rutinmässiga:

Margareta är sekreterare för två sektioner på Design Support. Hennes arbetsuppgifter består av en mängd småuppgifter. Hon sammanställer lönerapporter och vidarebefordrar dem till lönekontoret, hon producerar OH-bilder, kopierar, beställer resor och skriver reseräkningar, sköter om verksamhetspärmen (som varje sektion måste ha enligt ISO 9000 certifieringen) mm.

Margareta påbörjade sin föräldraledighet i april 1991. I god tid sa hon till sin närmaste chef att hon var gravid och hade för avsikt att vara borta så länge hon kunde. Hon skickade själv personalmeddelandet till lönekontoret, personalavdelningen, registreringen, postutdelningen och till staben på TX (det är en av hennes normala arbetsuppgifter att göra vid föräldraledigheter). I personalmeddelande anger man att man ska vara borta tills vidare.

Två veckor innan Margareta skulle påbörja sin ledighet började en ny sekreterare på Margaretas tjänst. De två gick parallellt under denna tid för att den nya skulle lära sig. Den nye fick fast anställning, fastän Margareta i sitt anställningsavtal är anställd som sekreterare på en viss sektion. Det innebär alltså att det fanns två fast anställda individer på en tjänst.

Efter några månader hemma kom ett brev från lönekontoret där Margareta anmodades att tala om hur länge hon hade för avsikt att vara hemma. Under frånvaron har Margareta bjudits in till julfester och vårfester, vilka hon också har deltagit i. Dessutom har hon på eget initiativ besökt arbetsplatsen. Hennes chef ringde hem en gång för att diskutera lönerrevision.

Under 1992 gick Ericsson ut med ett erbjudande om avgångsvederlag för dem som sade upp sig frivilligt. Den nyanställda sekreteraren nappade på erbjudandet och fick åtta månaders lön i avgångsvederlag efter att ha varit anställd ett år. Hon slutade en månad innan Margareta skulle komma tillbaka.

Margareta varslade om återkomst två månader innan hon skulle komma tillbaka. Vid den tidpunkten visste inte sektionsschefen att den nyanställda sekreteraren hade för avsikt att sluta. Margareta ville helst tillbaka till sin gamla tjänst, men när hon fick beskedet att det nog var svårt att ordna blev hon inte speciellt orolig, utan visste att företaget skulle ordna något annat likvärdigt och att det skulle ge henne möjlighet att göra något annat.

Vid återkomsten kunde Margareta börja sitt arbete direkt, någon introduktion eller handledning behövdes ej - allt var sig ganska likt fastän det hade varit en omorganisation emellan. Margareta skickade ut ett nytt personalmeddelande på samma sätt som tidigare.

Till en början arbetade hon 80% och var ledig varje fredag. Efter en tid gick hon tillbaka på heltid och har tagit på sig mer arbetsuppgifter. För att klara av att kombinera ett heltidsarbete och långa restider med barnvård hämtar pappan barnet på dagis några dagar varje vecka. Dessa dagar arbetar Margareta längre för att kunna arbeta mindre de dagar hon ska hämta på dagis. När barnet är sjukt försöker Margareta undvika att ta ersättning från försäkringskassan p g a att hon då förlorar pengar. Istället tar hon heldagsflex.

Studieledighet på kort varsel

Följande är ett exempel på en studieledighet, där företaget av speciella skäl inte utnyttjade sin rättighet att skjuta upp en studieledighet i sex månader utan istället tog på sig en stor merkostnad:

Sven är ung. Han har en splittrad studietid bakom sig med folkhögskola på toppen. Han hade tidigare arbetat på annat håll inom Ericsson, innan han anställdes på Design Support. I och med anställningen på Design Support hade han en teknikerkarriär framför sig, med av företaget betald utbildning. Han var placerad på "helpdesk", vilket innebär att vara tillgänglig på kort varsel för kunder som har problem med sitt system. Detta är en mycket kritisk verksamhet - där måste det finnas folk som kan ta emot kunderna, annars uppstår fort kundmissnöje. En sektionschef berättar:

"En torsdag tidigt i höstas sa han att han hade kommit in på en reservplats på lärarutbildning på Universitetet och skulle börja på följande måndag. Jag blev ju förvånad - dels p g a hans val av utbildning, att vara lärare är ju någonting helt annorlunda än den teknikerkarriär han hade framför sig, dels p g a det korta varslat. Som personalvårdare kunde jag inte säga åt honom att skjuta upp det utan var tvungen att ge honom chansen. Jag hade speciella skäl för detta. Konsekvenserna blev dock dramatiska även om han var en junior person. Vi drog på oss en mängd kundmissnöje under en period."

Sven försvann alltså från sitt arbete på "helpdesk" med två arbetsdagars varsel. Den akuta lösningen på en vakans som måste fyllas blev att hyra in en konsult. Konsulten kunde produkten och behövde ej utbildas i produktkunnsedom, men han passade inte att sitta i "helpdesk". Han var egentligen anlitad för att arbeta med utveckling. Efter sex veckor med konsulten i "helpdesk" sattes ytterligare en konsult in. Sektionen hade då dragit på sig en mängd kundmissnöje, främst p g a att det under perioden bara hade funnits en person, som kunde produkten - konsulten - och han var frånvarande vid ett par kritiska tillfällen

Efter sex veckor engagerades en ny konsult för att fylla vakansen. Denne hade ingen produktkunnsedom och behövde därför utbildning och handledning. Den förste konsulten fick leda utbildningen och fungera som handledare i 8 veckor.

Följande direkta och indirekta kostnader uppstod:

- Bortfall av det utvecklingsarbete den förste konsulten egentligen skulle bedrivit under de 14 veckorna
- Kostnad för den förste konsulten (6 veckor helpdesk + 8 veckor utbildning/handledning, $14 \cdot 40 \cdot 700 = 392\ 000$)
- Kostnad för ny konsult under utbildningstid ($8 \cdot 40 \cdot 465 = 148\ 800$)

- Utnyttjande av sektionsschefens tid ökade. Normalt åtgår 1-2 timmar/vecka för frågor kring produkten ("positiva timmar - hantering av utvecklingsidéer mm"), under de 14 veckorna åtgick åtminstone 10 timmar/vecka ("negativa timmar - hantering av klagomål från kunderna")

Kommentar

Denna ledighet och dess konsekvenser illustrerar det värde en enskild medarbetares kompetens representerar i kunskapsintensiva företag och därmed de kostnader som uppkommer vid oplanerad frånvaro. Ericsson intar medvetet en positiv inställning till både studie- och föräldraledighet. En personalansvarig sammanfattar: "Cheferna är positiva till föräldraledighet för både män och kvinnor. De problem som kan uppstå i produktionen är till för att lösas."

Ericsson Telecom, Katrineholmsfabriken

Fabriken tillverkar huvudsakligen komponenter och delar för AXE-systemet.

Produktionsprocessen bestod tidigare till stora delar av manuella arbetsuppgifter av repetitiv karaktär. Frånvaron var hög. Idag är många arbetsuppgifter automatiserade och medarbetarna övergår gradvis till att arbeta med resultatansvar i självstyrande flödesgrupper. Under de senaste åren har personalomsättningen minskat från 18% till 4% och produktiviteten har förbättrats med 30-40%. Detta beror bland annat på omfattande förändringar av arbetsorganisationen.

Fabriken har ca 960 anställda. 830 (250 män och 580 kvinnor) är kollektivanställda och 130 (105 män och 25 kvinnor) är tjänstemän.

Man skiljer inte på hel- och deltidsarbetande, eftersom det finns 34 olika arbetstider och de anställdas arbetstid varierar över tiden inom ramen för en drifttid på 14 timmar per dygn. Vid efterfrågetoppar förekommer även natt- och helgarbete. På avdelningar med självstyrande grupper bestämmer gruppen själv vilka arbetstider som skall gälla från vecka till vecka.

Oavsett arbetstid eller avdelning tillämpas flextid. En medarbetare får ligga max 60 timmar tillgodo och max 40 timmar back. Den anställde tar flex när situationen tillåter det. Det är möjligt att ta ut 60 timmar tillgodo vid ett tillfälle och alltså vara ledig 1½ vecka. Flexkontot stäms av när man slutar. Tillgodohavande betalas ut i pengar, skuld innebär att den anställde får betala till företaget.

Ledigheters omfattning 1992

Företagets statistik redovisar frånvaro endast i volym - inte uppdelat på antal individer eller tillfällen.

	Män		Kvinnor		Totalt	
	'000 tim	årsanst. ca	'000 tim	årsanst. ca	'000 tim	årsanst. ca
Studieledighet	13,0	7	25	14	38	21
Föräldraledighet	5,5	3	100	55	105,5	58
Vård av sjukt barn	3,5	2	16,7	9	20,3	11

Studieledigheter avser nästan uteslutande kollektivanställda. Det vanliga mönstret är att studierna leder ut från företaget och vidare i arbetslivet. Anställda ansöker i allmänhet om studieledighet för ett år i taget; ansökan terminsvis förekommer emellertid som framgår av ett exempel nedan.

Beslut på golvet

Den nya arbetsorganisationen har inneburit att beslut om viktiga bemanningsfrågor fattas bokstavligen talat på verkstadsgolvet. Det kan t ex gälla hur gruppen skall agera när någon skall vara studieledig.

Gruppen tar ställning till om den behöver en ersättare eller ej. En beslutsvariabel är ledighetens längd. Rör det sig om kortare ledigheter, upp till omkring sex månader, kan gruppen klara sig utan att ta in en ersättare. I varje grupp finns en viss övertalighet eftersom det alltid är någon som är på utbildning. Gruppen kan under en begränsad tid dra ner på de övrigas utbildning och/eller jämna ut med övertidsarbete. Rör det sig om längre perioder tas dock i allmänhet en vikarie in. Då kommer produktionsledaren in i bilden för att hjälpa till vid rekryteringen.

Studieledighet utan anknytning till arbetet

I debatten om studieledighet framförs ibland synpunkten att studieledighet inte är avsedd för utbildning som leder bort ifrån det nuvarande arbetet. Här följer ett exempel på studier med en sådan inriktning:

Anita har varit anställd i totalt fem och ett halvt år. Sedan två år tillbaka studerar hon till förskollärare. Under loven arbetar hon på fabriken, mest i lagret.

I samband med att Anita bestämde sig för att söka till förskolläraryrket talade hon med sin arbetsledare och med personalchefen. Detta var redan i februari 1991. Hon påbörjade sin utbildning höstterminen 1991. Anita har under hela sin studietid ansökt om ledighet terminsvis. Hon ansöker om studieledighet sex månader innan respektive termin startar. Anita förklarar varför:

"Jag vill jobba på somrarna och på julen. I och med att min studieledighet slutar då vet jag att jag har garanterat jobb. Det är för att skydda mig själv jag gör så. Min arbetsledare vet vilken utbildning jag går och när jag räknar med att vara helt klar, så det kommer inte som någon överraskning för dem att jag ansöker om studieledighet varje halvår."

Anita håller själv kontakten med sin arbetsplats under studietiden. Åtminstone en gång per termin har de kontakt någon månad innan Anita ska börja arbeta igen. Hon ringer för att tala om att hon kommer i år också. Det har hänt att Anita haft kontakt med arbetsplatsen även mitt under terminen, t ex för att höra om det finns behov av extra arbetskraft på övriga lov.

Vid Anitas upprepade återkomster kan hon bli satt på vilket likvärdigt arbete som helst på vilken avdelning som helst, men hon behåller sin lön. Anita accepterar att hoppa runt på olika jobb. Hon känner de flesta anställda sen förut och kan hoppa mellan olika flödesgrupper och arbetsuppgifter från dag till dag. Under 1993 har hon arbetat i tre olika flödesgrupper.

Anitas utbildning slutar egentligen till julen 1993, men hon kan förlänga utbildningen till sommaren 1994 om hon vill. Anita ska göra det. Därefter planerar hon att arbeta under sommaren på fabriken som vanligt och samtidigt "satsa stenhårt" på att få jobb, dvs vikariat, inom barnomsorgen till höstterminen. Hon tänker se till att hon har en månads semester att ta ut från fabriken och hoppas under den tiden hinna etablera sig som förskollärarvikarie. Anita är beredd att säga upp sig från fabriken för att få möjlighet att ta vikariat inom barnomsorgen.

Kommentar

Denna fabrik har sedan länge, cirka 40 år, varit en kvinnodominerad arbetsplats, vilket bidragit till att företaget lärt sig att anpassa arbetsorganisation och arbetstider därefter. "Kvinnor har ju alltid fött barn", säger man i företaget. Former och mönster för ledigheter har skiftat med lagstiftningen. Det vanliga mönstret nu är att kvinnor är föräldralediga i en lång period för att sedan under en tid arbeta 75 % innan de återgår till heltidsarbete.

Den principiella inställningen till studieledighet är positiv, vilket bland annat tar sig uttryck i att alla studielediga är välkomna att arbeta under lov och mellan terminer. Företaget uppmuntrar aktivt till studier som har samband med företagets verksamhet, t ex elteknisk linje på gymnasiet och kurser med liknande inriktning genom att svara för en del av kostnaderna för avgifter och böcker. Erfarenheten visar, säger man, att kombinationen av arbete och sedan en period studier är "oslagbar. Vi satsar därför på det goda arbetet för att få tillbaka dem som varit studielediga."

Kamstedt Allköp AB

I denna ganska stora ICA hall i Halmstad säljs dagligvaror och vissa specialvaror för cirka 90 miljoner kronor årligen. Butiken har egen tillverkning av korv, bemannad delikatesdisk och bemannad bröдавdelning. Öppettiderna är 8-20 måndag till lördag. På söndagar är det öppet 11-17. Kamstedt Allköp har en stabil kundkrets, många är stamkunder. På somrarna ökar kundtillströmningen kraftigt p g a turismen.

Antalet anställda är 64, 16 män och 48 kvinnor. Flertalet (7 män och 43 kvinnor) arbetar deltid.

Ledigheters omfattning under 1992

Tre kvinnor var föräldralediga under längre perioder.

Tre kvinnor var lediga för vård av sjukt barn vid totalt fem tillfällen (ca 40 tim).

Under hösten 1993 avsåg en av männen att vara föräldraledig under 10 veckor.

En kvinna var studieledig under hela året.

Studieledighet innebar besparing

När efterfrågan på ett företags tjänster ökar eller minskar förändras även behovet av arbetskraft. Det innebär också att ansökningar om ledighet kan vara välkomna av sådana skäl:

Anna har sedan höstterminen 1991 varit tjänstledig för att studera till fritidspedagog. Hon kommer att vara färdig till julen 1993. Anna berättar:

"På vintern 1991 började jag tröttna på att sitta i kassan. Jag hade då arbetat här i fyra år och ville göra något annat. När jag på sommaren fick besked att jag var antagen till fritidspedagoglinjen talade jag om det för min avdelningschef. Det var första gången jag talade om för henne att jag ville studera vidare. Hon talade med Torsten (dåvarande VD), som tala~~de~~ med Karin, fackordföranden, så att allt skulle gå rätt till. Det var aldrig någon tvekan om ~~att~~ jag skulle få ledigt. Någon skriftlig ansökan har jag aldrig fyllt i, utan vi kom överens muntligt om att jag skulle vara tjänstledig tills jag var klar med mina studier. Jag tänkte aldrig på om jag bara skulle ansöka om ledighet under terminen utan sökte ledigt för hela perioden i ett svep."

När Anna hade berättat att hon ville vara tjänstledig samlades VD, avdelningschefen i kassan och fackordföranden för att lösa schemafrågorna. Annas tjänst på 20 timmar per vecka skulle täckas upp på något sätt. Någon vikarie för Anna var inte nödvändig, eftersom flera av de redan deltidsanställda gärna ville gå upp i tid samtidigt som omsättningen började gå ner något och personalbehovet därför minskade. Ur företagets perspektiv var därför Annas tjänstledighet välkommen - de kunde minska personalstyrkan utan att någon behövde friställas. Anna fortsätter:

"Under hela min studietid har jag arbetat extra på helger och lov. Det var Torsten som frågade om jag inte ville göra det. Jag arbetar tre söndagar och en lördag per månad under terminerna och på loven går jag in på semesterschema, dvs ersätter någon som är ledig p g ~~a~~ semester. Nu är jag ju snart klar och som arbetsmarknaden ser ut nu lär jag inte få något jobb, som jag är utbildad för. Så jag blir nog kvar. Vi har inte pratat om det ännu. När jag kommer tillbaka gäller

mitt tidigare anställningsavtal igen och enligt det är min arbetstid 20 timmar per vecka, men det blir säkert mer - det brukar det bli.

Anpassning av arbetsuppgifter och -tider

Inom det lilla företagets ram med informell arbetsorganisation anpassa både arbetsuppgifter och arbetstider:

Lena har arbetat på ICA Allköp sedan 1984 och gick i slutet av 80-talet igenom butiksledarutbildningen på ICA-skolan. Hon har nu två små barn. När Lena blev gravid första gången arbetade hon heltid med kassa och uppackning. Under graviditeten var Lena sjukskriven i tre månader samt hade havandeskapspenning. Hon arbetade dessutom halvtid några veckor på kontoret för att undvika de tunga arbetsuppgifterna. Lena beskriver vad som hände:

"När jag blev med barn första gången sa jag till min avdelningschef i god tid. Hon talade med VD. Vi bestämde inte något om hur länge jag skulle vara borta. När jag varit hemma i fem månader ville jag börja jobba extra och det fick jag. Jag jobbade lite då och då när det behövdes, men bara på kvällstid eller på helger så att min man var hemma och kunde ta hand om barnet. När vi hade slut på föräldrapenningen ville jag komma tillbaka, men vi fick ingen dagisplats. Därför kunde jag inte gå tillbaka till min heltid, utan kom överens med Torsten om att arbeta halvtid ett tag. Vi visste ju att vi ville ha fler barn, så det var ju bara tills jag skulle vara föräldraledig igen. Jag och Torsten hade kommit överens om att när jag kom tillbaka efter det andra barnet skulle jag få tillbaka min heltid."

Under den andra graviditeten mårde Lena bättre och behövde varken sjukskrivas eller ha havandeskapspenning. Under föräldraledigheten arbetade Lena bara extra någon enstaka gång, men höll ändå kontakten med arbetsplatsen via släktingar, som också arbetar på ICA Allköp. Efter ett års föräldraledighet tog Gunnar, företagets nuvarande VD, kontakt med Lena och undrade om hon inte skulle börja igen. Lena arbetade till en början deltid, en dag per vecka på kontoret med bokföring m m. När den nuvarande kontoristen snart går i pension ska Lena ta över hennes uppgifter. I vintras ordnade det upp sig med barn tillsynen och Lena ville gå tillbaka till sin heltid. Lena fick då erbjudande om att dels arbeta på kontoret, dels på lagret. Lena avslutar sin berättelse:

"Vi har inte vid någon av mina långa föräldraledigheter sagt något om hur länge jag tänker vara borta. Jag har aldrig varit osäker på hur det ska bli när jag kommer tillbaka. Jag vet att vare sig dåvarande eller nuvarande VD skulle göra något orätt. När jag kom tillbaka andra gången kunde jag bara få tider ur semesterschemat om jag ville vara i kassan och så oregelbundna arbetstider går ju inte att kombinera med dagis. Istället fick jag vara på lagret och tillsammans jämkade vi ihop mina arbetstider så att de passade oss båda. Jag trivs bättre nu än jag gjorde i kassan - det var så stillasittande. Kunderna tröffar jag ju i alla fall när jag packar upp ute i butiken. Vi har ju ganska många stamkunder och de märker direkt om jag är borta. De brukar stanna och småprata lite och jag kan ju faktiskt ge bättre service nu än när jag satt i kassan, genom att jag kan följa med dem och visa var saker finns."

Under 1992 var tre kvinnor lediga för vård av sjukt barn totalt 40 timmar vid fem olika tillfällen. Så här kommenterar en av de anställda:

"Jag har aldrig tagit ut VAB här. Antingen har barnen varit sjuka när jag varit hemma eller så har min man varit hemma. Här 'sköter man sitt jobb' och så vill jag inte riskera att få slut på VAB dagar. Nyligen har jag dock tagit ut en kontakt dag - jag visste inte att man kunde det - jag var med ett av mina barn på lägerskola. Vi får alltid ledigt när vi behöver det, bara vi säger ifrån i tid - vi täcker upp för varandra. Ena gången får jag ledigt, nästa gång rycker jag in för någon på min lediga dag."

Kommentar

Omfattningen av ledigheter vid detta företag är låg i förhållande till övriga fallsstudieföretag. Arbetsorganisation och samarbetsformer mellan ledning och anställda ger enligt vad som uppges goda möjligheter till lösningar. Det finns inga fasta rutiner för vad som händer när någon blir ledig för en längre tid. Den lediges arbetsuppgifter kan absorberas av andra; i regel finns det någon deltidsarbetande som vill utöka sin arbetstid och ibland anställs någon av dem som annars jobbar extra som vikarie.

Patentbyrån

Patentbyrån är ett privat konsultföretag, som fungerar som en mellanhand mellan den - privatperson eller företag - som står i begrepp att ansöka om patent och Patentverket. Patentbyrån utför även uppdrag som gäller varumärken och mönsterskydd. Patentbyråns verksamhet har drag som påminner om en advokatbyrå, bl a när det gäller krav på diskretion.

Byrån har femton anställda, tre män och tolv kvinnor. Någon erfarenhet av studieledighet har man inte, däremot av föräldraledighet som utfallit på sätt som företagets VD anser olyckligt:

Lena anställdes på kontoret. Hon menade själv vid anställningsintervjuerna att hon var mycket duktig och hade, åtminstone på papperet, fina meriter. Lena hade då en son.

När Lena börjar visade det sig att hon inte alls var särskilt lämpad för arbetet och att både hon själv och hennes son var sjuka ofta. Hon kom aldrig "in i gänget", var lite stöddig och inte speciellt omtyckt. Arbetskamraterna fick utföra hennes arbetsuppgifter - vikarie sattes ej in - och anställningen av Lena innebar inte alls den avlastning alla hade förväntat sig. Lena hann aldrig komma in i jobbet ordentligt p g a all frånvaro.

Efter ett halvår blev hon gravid. Hon var ej i tjänst fram till förlösningen utan blev sjukskriven ett halvår innan. Under föräldraledigheten har företaget omorganiserats och anställt flera nya medarbetare. Som ersättare för Lena anställdes Karin - inte som vikarie utan med tillsvidare anställning. Lena ska komma tillbaka inom en snar framtid, men omorganisationen gör att hon kommer tillbaka till en organisation som ser helt annorlunda ut än den hon lämnade. VD och övriga medarbetare känner viss oro för hur det ska gå:

"Vi kan inte säga upp henne p g a arbetsbrist - dels har vi mycket att göra, dels är hon inte den första som skulle få gå i sådana fall. Även om hon har varit anställd länge har hon bara varit i tjänst cirka 10 månader - flera av de som anställdes efter henne har längre tjänstgöringstid, men så räknas det ju inte, tyvärr. Vi har haft telefonkontakt nyligen och hon vill hit igen - "jag kan jobbet", säger hon, men det är mycket som har ändrats. Vi får alltså "uppfinna" ett jobb åt henne, även om vi inte har några direkta behov nu. Hon får väl jobba i receptionen, ansvara för telefonväxeln och utföra diverse sysslor - kanske koka kaffe och sånt också. Vi får väl se. Vi får en viss övertalighet, så vi får väl kompensera med att ta in fler uppdrag, vilket det inte är någon brist på."

Kommentar

Vid intervjun förknippades de problem som företaget ansåg sig ha med en anställd med föräldraledighet. Andra förklaringar är tänkbara: Var det en misslyckad rekrytering? Var det rimligare att förknippa svårigheterna med LAS' turordningsregler?

Pilkington Floatglas

Pilkington Floatglas AB tillhör den engelska koncernen Pilkington plc som är världens ledande glasföretag. Glasbruket i Halmstad, som togs i drift 1976, är en utpräglad processindustri. Floatmetoden, som används vid ett hundratal anläggningar i olika delar av världen varav Pilkington driver ett tjugotal, innebär att flytande glasmassa flyter ut i ett band över ytan på ett bad av smält tenn. Produktionen är kontinuerlig år efter år. Avbrott planeras till var tionde år för renovering och ombyggnad av smältugnarna. I Halmstadsfabriken produceras ca 200.000 ton glas om året till ett värde av ca 800 miljoner kronor.

Antalet anställda är ca 410, se tabell.

	Kollektivanställda	Tjänstemän	Totalt
Män	275	95	370
heltid	261	94	616
deltid	14	1	29
Kvinnor	18	24	42
heltid	12	19	43
deltid	6	5	17
Totalt	293	119	412
heltid	273	113	659
deltid	20	6	46

Ledigheters omfattning under 1992

31 män och sju kvinnor var föräldralediga under 66 manmånader vid 88 tillfällen.

54 män och sex kvinnor var lediga för vård av sjukt barn vid 75 tillfällen, varav en lång period, i sammanlagt 23 manmånader.

Tretton anställda - elva män och två kvinnor - var studielediga under sammanlagt 49 manmånader, dvs i genomsnitt 79 arbetsdagar. Studierna avser nästan uteslutande utbildning som inte har anknytning till arbetet.

Studier och rehabilitering

Vid Pilkington finns flera exempel på hur studieledigheter kommit till användning som ett viktigt inslag i rehabiliteringsinsatser för anställda som av olika skäl inte kunnat fortsätta med sina tidigare arbetsuppgifter.

Anton är studieledig för att läsa gymnasieskolans ekonomiska linje på kommunala vuxenskolan. Han har tidigare gått processteknisk linje. Anton arbetade som operatör i den "kalla" avdelningen när hans knä skadades. Det är oklart huruvida det är en arbetsskada eller ej - utredning pågår. Det konstaterades att Antons knä var så illa därän att han inte kunde räkna med att återgå till sina tidigare arbetsuppgifter. Han behövde mindre fysiskt påfrestande arbetsuppgifter. Representanter från företaget, försäkringskassan, arbetsförmedlingen, facket samt Anton själv samlades för att komma fram till vad som skulle göras. Resultatet blev att Anton gav sig in på en helt ny yrkeskarriär med finansiering via sjukpenning och därefter via rehabiliteringsersättning.

Anton är studieledig perioden augusti-juni varje år. Detta för att vara säker på att få arbeta på Pilkington under sommarferierna, vilket han gjort de tre senaste somrarna. Han arbetar då på kontoret. Anton har själv sett till att hålla kontakten med arbetsplatsen under terminerna. Åtminstone ett par gånger per termin tittar han in till arbetskamraterna.

Nu väntar Anton på besked om han kommer in på ekonomisk högskoleutbildning eller ej och har därför ansökt om studieledigt till hösten också. Om han ej blir antagen har Pilkington lovat att ordna något tills han kommer in.

Missbruk

Ett exempel på misstänkt missbruk av lagstiftningen:

Två män ansökte om studieledigt för att studera utomlands. De hade varit borta i ungefär två år, när ryktet började gå att de inte alls studerade utan drev ett eget företag istället. Pilkington undersökte saken och det visade sig att männen inte kunde bevisa att de studerade. De fick då ett ultimatum - antingen återgå i tjänst eller säga upp sig. De valde det senare. Effekten hade annars blivit att andra människor hade drabbats vid eventuella uppsägningar, istället för dem som var frånvarande utan giltiga skäl.

Reducerad arbetstid

Företagets arbetstidssystem passar inte att kombinera med partiell föräldraledighet i form av 6 timmars arbetsdag. Att förkorta arbetstiden med några timmar per arbetspass blir en alltför omständlig procedur. Därför har företaget och den lokala fackklubben avtalat att skiftarbetare ej har rätt till 6 timmars arbetsdag. Istället minskar deras årsarbetstid med motsvarande mängd, dvs de har inte samma krav på sig att göra utfyllnadstid, som de heltidsanställda har.

Kommentar

Pilkingtons arbetstidssystem och bemanningsplanering är till följd av processindustrins särskilda villkor i ovanligt hög grad utformad för att säkerställa tillräcklig bemanning även vid variationer i närvaro.

Inom företaget har man en positiv inställning till ledigheter, men ifrågasätter den tidsmässigt obegränsade rätten till studieledighet framförallt med tanke på den osäkerhet som det skapar för vikarier.

Sahlgrenska sjukhuset

Sjukhuset är ett av Sveriges största sjukhus. 1992 hade sjukhuset drygt 62.000 intagna patienter på 1.255 vårdplatser. 374.000 läkarbesök och 177.000 besök med sjukvårdande behandling, t ex sjukgymnastik, genomfördes. Omsättningen var 2,5 miljarder kronor, varav 1,5 miljarder var personalkostnader.

Antalet anställda vid Sahlgrenska var 1992 ca 7.000, varav drygt 5.300 sjukvårdande personal - läkare, sjuksköterskor och 1.700 administrativ personal, kök, städ, transport, tekniker och hantverkare.

Två tredjedelar av de anställda arbetar heltid. Resten arbetar deltid, är timanställda eller tjänstlediga.

Ledigheters omfattning under 1992

Enligt sjukhusets personalstatistik motsvarade omfattningen av föräldraledigheter 8,8 % av totalt tillgänglig arbetstid. Häre ingår såväl längre föräldraledighet som tillfällig ledighet för vård av sjuka barn. Studieledighetens volym var 2,9 %.

Sjukhusets statistik visar inte hur många individer som var föräldra- resp studielediga, inte heller antalet frånvarotillfällen och dessas varaktighet.

Exempel på studie- och föräldraledighet

Johan är en sjuksköterska som nu arbetar heltid på en vårdavdelning. Hans erfarenheter under sina drygt tio år på Sahlgrenska illustrerar hur ledighetslagar skapat möjligheter för honom, först att vidareutbilda sig sedan att förena arbete med föräldraansvar:

Under mitten av 80-talet var Johan, som då var undersköterska, studieledig för att vidareutbilda sig till sjuksköterska. Johan arbetade under hela studietiden för att klara ekonomin. På den tiden var det enkelt att arbeta extra, det fanns gott om tillfällen då extra personal behövdes. Johan var då timanställd och gick in på olika avdelningar vid behov. Efter studieledigheten kom Johan tillbaka och fick en tjänst som sjuksköterska.

Det är vanligt att både studie- och föräldralediga jobbar under sin ledighet. De rycker in som vikarier med kort varsel, jobbar extra på helger etc. För många avdelningar är det "räddningen" att ha sina långlediga att ta till när det är svårt att bemanna avdelningen. Det anses också vara bra för den ledige - han/hon kan därmed hålla sig ajour med utvecklingen inom sitt område även under en längre tids frånvaro.

Vid återgång till tjänst ringer den frånvarande och talar om att han/hon vill börja. Det finns ett planerat datum för återkomst på ledighetsansökan. Har den anställde inte hört av sig ska avdelningsföreståndaren ta kontakt. Vikarien ska få besked åtminstone en månad innan han/hon ska sluta.

Framförallt föräldralediga har svårigheter att förvarna om återkomst i tid. Detta beror, enligt en avdelningsföreståndare, på att de inte vet om de får barnomsorg eller ej. Avdelningsföreståndaren berättar hur det kunde gå till tidigare - när det var brist på personal:

"Antag att vi har en mamma, som på papperet ska komma tillbaka 1 augusti. Som avdelningsföreståndare ringer jag till henne senast ännu 1 juli för att höra när hon tänker komma tillbaka. Hon säger då att hon inte vet när hon får dagisplats, men så fort hon får det vill hon börja. Besked om att en dagisplats finns kan komma med bara någon veckas varsel. Så jag måste se till att ha vikarie åtminstone en månad till. Den som vikarierat för den ledige kan ha sökt och fått ett annat arbete under tiden - naturligtvis. Så jag får ge väg ut och rekrytera en vikarie. Personalen ser till att ha långa vikariat - de försöker själva se till att de har nya vikariat på gång, ligger framme, håller kontakten."

Vid Sahlgrenska sjukhuset tillämpas så kallad "förhöjd grundbemanning" vilket innebär att avdelningarna tilldelas personal i en utsträckning som tar hänsyn till "normal" korttidsfrånvaro. I början av 1980-talet var det vanligt inom sjukvården med ofta mycket stora personalpooler. Vid frånvaro kunde avdelningarna rekrytera ersättare ur dessa pooler. Korttidsfrånvaro anmäls nu till avdelningsföreståndare och ersätts normalt inte genom vikarie.

Reducerad arbetstid

Vid sjukhuset förekommer också reducerad arbetstid i stor utsträckning. Ett exempel på hur det kan gå till är Johans partiella föräldraledighet:

När Johan för några år sedan skulle bli pappa talade han med sin avdelningsföreståndare för att meddela att han ville vara partiellt föräldraledig. Han ville dock vara ledig hela dagar istället för att ta ut någon timme per arbetspass. Fruen var dagbarnvårdare och han ville utnyttja ledigheten för att ta sin son med sig hemifrån och "göra något annat". Detta innebar att han gick ner från 100% till 87%. Johan berättar:

"Då, 1989-90, var det inga problem, man fick som man ville. Vi tog helt enkelt bort vissa dagar ur mitt schema. Schemat täcker fem veckor. Ett heltidsschema har 23 arbetspass under den perioden. Jag hade 20 arbetspass och var alltså ledig 15 dagar varje femveckorsperiod istället för 12, som heltidstjänsterna är."

Någon vikarie sattes ej in, utan vid de tillfällen då Johan var borta hade avdelningen lägre bemanning än normalt. Arbetskamraterna sa inget om arrangemanget, även om de fick dra ett större lass än de fått göra annars. Exempelvis det kvällspass, som Johan var borta på, fick den andra sköterskan ta ensam. Tittar vi ännu längre tillbaka hade det dock alltid varit så att sjuksköterskan var ensam vissa tider, så det var egentligen ingenting nytt eller ovanligt. Patienterna märker heller inte om någon är borta på detta sätt. Den typen av långa relationer råder inte mellan patient och personal på en vanlig vårdavdelning.

Nu har Johan gått tillbaka till heltid. Ledningen ville att Johan antingen skulle gå tillbaka till heltid eller ta kortare arbetspass vid varje arbetstillfälle. Johan menar att situationen på arbetsmarknaden gör att ledningen ändrat ståndpunkt och att den idag aldrig skulle bevilja den typ av ledighet, som han hade tidigare.

Johan berättar vidare att han nu arbetar tillsammans med en sjuksköterska som arbetar 75%, vilket för hennes del innebär att hon går hem lite tidigare än vad schemat säger vid varje arbetspass. Det sätts inte in någon ersättare för henne då hon är ledig. Idag finns ingen personalpool att plocka folk ur vid behov. Istället har man "förhöjd grundbemanning" för att täcka upp frånvaro. För Johans del får det effekten att han får arbeta som enda sjuksköterska några timmar på varje arbetspass.

Kommentarer

Johans erfarenheter visar hur ledighetslagstiftningen under ett antal år förefaller ha givit en individ precis de möjligheter som lagstiftningen syftat till. Han har kunnat vidareutbilda sig med bibehållen anställningstrygghet. Han har senare kunnat förena föräldraansvar med yrkesansvar på det sätt som passat honom och hans familjesituation bäst. Hans valfrihet i detta avseende har reducerats under senare tid när förhållandena på arbetsmarknaden förändrats.

Johans erfarenheter visar också hur den som är ledig kunnat bibehålla kontakten med arbetsplatsen genom tillfälliga vikariat och inhopp när andra varit frånvarande av olika skäl. Det innebär att han har haft inkomster; arbetet har också bidragit till att Johans kompetens underhållits och utvecklats till fördel för honom själv och också för verksamheten.

Ur företagens perspektiv innebär de talrika ledigheterna ett omfattande administrativt arbete. En avdelningsföreståndare angav att hälften eller mer av hennes tid går åt till att lägga och ändra tjänstgöringsscheman och "jaga" vikarier.

Vid Sahlgrenska sjukhuset tillämpas i praktiken principen att den som är ledig har en viss tjänst eller befattning som hon/han har rätt att återvända till. Formellt sägs att den ledige har rätt att återvända till en likvärdig tjänst inte en viss befattning; men praxis har blivit en annan.

Vi ser också att planeringen av tjänstgöringsscheman påverkas inte bara av de anställdas egna önskemål utan även av andra institutioner. Tidpunkten för den föräldralediges återkomst från ledighet kan även påverkas av när beskedet om plats på daghemmet kan lämnas.

SL Buss AB, Hornsbergsgaraget

SL Buss AB bedriver persontrafik med buss inom Stockholms län. Hornsbergsgaraget är ett av de åkerier i vilket verksamheten bedrivs. Arbetsplatsen har drygt 400 anställda, 95% är chaufförer.

	Kollektivanställda	Tjänstemän	Totalt
Män	325	12	337
hel del	245	12	257
del	80	-	80
Kvinnor	82	9	91
hel del	61	9	70
del	21	-	21
Totalt	407	21	428
hel del	306	21	327
del	101	-	101

Ledigheters omfattning 1992

Fem män och fem kvinnor var föräldralediga under sammanlagt ca 100 manmånader. 16 män och fyra kvinnor var studielediga hela året med undantag för viss tjänstgöring under ferier. Sex av de tjugu studielediga kompletterar sin gymnasiekompetens; övriga fjorton studerar vid högskolan. Ungefär hälften av de studielediga ansöker om ledighet för en termin i taget så att de har lagenlig rätt till arbete under ferietid.

Ledigheters konsekvenser

I denna arbetsorganisation är de anställda helt utbytbara; alla chaufförer kan köra alla linjer. Det som gäller för ledningen är att dagligen besätta de 200 tjänster som erfordras för att trafiken skall rulla enligt plan.

Behovet av varseltid

En kvinnlig bussförarens ansökan om semester respektive föräldraledighet anfördes av ledningen som ett exempel på hur anpassningar efter anställdas lagenliga rättigheter kan vålla kostnader som skulle kunna undvikas:

Enligt ledningens direktiv skall semesteransökningar lämnas in senast den 15 mars. Stina ansökte inte om någon semester över huvudet taget då. Däremot kom hon i början av maj och ville ha semester i juli.

Det uppges att det är svårt att hitta kompetenta vikarier - med både busskort och linjekunskap - med så kort varsel och det är dyrt att utbilda nya. Ledningen beviljade därför ej semesteransökan. Dagen därpå kom Stina in med en ansökan om att vara föräldraledig under juli och augusti. Den här gången kunde inte ledningen neka, eftersom Stina uppfyllde kraven på varseltid inför ledigheten. De personalansvariga har nu ett problem att lösa:

"Hon stökar verkligen till det för oss och vi kan ju inte göra något för att undvika ledigheten i sommar. Folk sparar ofta föräldraledighet till sommaren och lägger det i samband med sin semester. Vi har ju i och för sig något lägre personalbehov på sommaren, så att det stör inte så hemskt mycket bara de säger till i god tid!"

Att rekrytera en kompetent vikarie på kort varsel är svårt. Vikarien måste dels kunna köra buss, dels kunna de olika turena vid Hornsbergsgaraget. Att utbilda någon ny blir kostsamt, mellan 70 000 och 100 000 kronor är kostnaden för att utbilda en chaufför. Detta omfattar då både busskort och linjekunskap. Återstår att låta övriga chaufförer arbeta övertid.

Den som avbryter en studieledighet efter några månader har rätt att med två veckors varsel återgå i arbete. I följande fall passade det bra för företaget:

Kristina började studera heltid på hösten. Men studierna gick inte så bra och hon hoppade av i april för att börja om följande höst. Hon vill givetvis börja köra buss med en gång hon hade fattat sitt beslut. Den här gången gick det bra, behov av en chaufför förelåg just då. Under den pågående rationaliseringen blir organisationen bättre på att planera personalbehovet. Om någon på kort varsel återgår till arbete kan följden då bli extra kostnader p g a övertalighet.

Kommentar

Företagets principiella inställning till studier är positiv; det finns ingen anledning att tro, menar man, att den som blir bussförare vid 20 års ålder skall fortsätta med det resten av livet. Men man ifrågasätter att studieledigheten kan pågå år efter år och anser att en begränsning till något år eller två förefaller rimlig. Man ifrågasätter även möjligheten att dela upp längre ledigheter så att den ledige har lagenlig rätt till tjänstgöring under ferier, vilket har lett till övertalighet vid en del tillfällen.

Avslutning

Ett genomgående tema i dessa exempel är att problem som sammanhänger med ledighet blir mindre när människor är utbytbara och/eller mångkunniga. Men eftersom särpräglad kompetens blir allt mer väsentlig liksom behovet av kontinuitet i relationer inom arbetsplatsen och med kunder/klienter så ökar också behovet av framförhållning. Det är också tydligt att ansträngningar av ledning och anställda för att finna lösningar som tillgodoser både verksamhetens krav och den anställdes behov och önskemål är viktiga villkor för att undvika problem. Det är inte bara lagstiftningens utformning som orsakar konsekvenser utan även det sätt på vilken den tillämpas.

Ledigheters omfattning i fallstudieföretagen under 1992 (forts)

Företag	Antal anställda		Föräldraledighet					Vård av sjukt barn (VAB)					Studieledighet							
			Antal		Pers. i % anst. män.	Dagar/		Antal	Pers. i % anst. m m	Dagar/		Antal	Pers. i % anst. m m	Dagar/						
			Pers. Tillf.	Ledig		Anst	Pers.			Anst	Pers.			Anst	Pers.	Anst				
Patentbyrå Män Kvinnor	15	3 12		8	12	252	21													
Pilkington Män Kvinnor	412	370 42	38 31 7	88 8 17	9 8 17	36	3	60 54 6	75 15 14	15	23	8	1	13 11 2	21 3 5	3 3 5	49	79	2	
Sahlgrenska Sjukh. Män Kvinnor	7000		8,8 % av tillgänglig tid (inkl VAB)												2,9 % av tillgänglig tid					
SL Buss Män Kvinnor	428	337 91	10 5 5		2 1 5	100	3							20 16 4		5 5 4	240 192 48	252 252 252	12 12 6	

"Av marginell betydelse"



Statens offentliga utredningar 1994

Kronologisk förteckning

1. Ändrad ansvarsfördelning för den statliga statistiken. Fi.
2. Kommunerna, Landstingen och Europa + Bilagedel. C.
3. Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap. S.
4. Vapenlagen och EG. Ju.
5. Kriminalvård och psykiatri. Ju.
6. Sverige och Europa. En samhällsekonomisk konsekvensanalys. Fi.
7. EU, EES och miljön. M.
8. Historiskt vägval – Följderna för Sverige i utrikes- och säkerhetspolitiskt hänseende av att bli, respektive inte bli medlem i Europeiska unionen. UD.
9. Förnyelse och kontinuitet – om konst och kultur i framtiden. Ku.
10. Anslutning till EU – Förslag till övergripande lagstiftning. UD.
11. Om kriget kommit... Förberedelser för mottagande av militärt bistånd 1949-1969 + Bilagedel. SB.
12. Suveränitet och demokrati + bilagedel med expertuppsatser. UD.
13. JIK-metoden, m.m. Fi.
14. Konsumentpolitik i en ny tid. C.
15. På väg. K.
16. Skoterkörning på jordbruks- och skogsmark. Kartläggning och åtgärdsförslag. M.
17. Års- och koncernredovisning enligt EG-direktiv. Del I och II. Ju.
18. Kvalitet i kommunal verksamhet – nationell uppföljning och utvärdering. C.
19. Rena roller i biståndet – styrning och arbetsfördelning i en effektiv biståndsförvaltning. UD.
20. Reformerat pensionssystem. S.
21. Reformerat pensionssystem. Bilaga A. Kostnader och individeffekter. S.
22. Reformerat pensionssystem. Bilaga B. Kvinnors ATP och avtalspensioner. S.
23. Förvalta bostäder. Ju.
24. Svensk alkoholpolitik – en strategi för framtiden. S.
25. Svensk alkoholpolitik – bakgrund och nuläge. S.
26. Att förebygga alkoholproblem. S.
27. Vård av alkoholmissbrukare. S.
28. Kvinnor och alkohol. S.
29. Barn – Föräldrar – Alkohol. S.
30. Vallagen. Ju.
31. Vissa mervärdeskattefrågor III – Kultur m.m. Fi.
32. Mycket Under Samma Tak. C.
33. Vandelns betydelse i medborgarskapsärenden, m.m. Ku.
34. Tekniskt utrymme för ytterligare TV-sändningar. Ku.
35. Vår andes stämma – och andras. Kulturpolitik och internationalisering. Ku.
36. Miljö och fysisk planering. M.
37. Sexualupplysning och reproduktiv hälsa under 1900-talet i Sverige. UD.
38. Kvinnor, barn och arbete i Sverige 1850-1993. UD.
39. Gamla är unga som blivit äldre. Om solidaritet mellan generationerna. Europeiska äldreåret 1993. S.
40. Långsiktig strålskyddsforskning. M.
41. Ledighetslagstiftningen – en översyn. A.

Statens offentliga utredningar 1994

Systematisk förteckning

Statsrådsberedningen

Om kriget kommit... Förberedelser för mottagande av militärt bistånd 1949-1969 + Bilagedel. [11]

Justitiedepartementet

Vapenlagen och EG [4]
Kriminalvård och psykiatri. [5]
Års- och koncernredovisning enligt EG-direktiv.
Del I och II. Ju. [17]
Förvalta bostäder. [23]
Vallagen. [30]

Utrikesdepartementet

Historiskt vägval – Följderna för Sverige i utrikes- och säkerhetspolitiskt hänseende av att bli, respektive inte bli medlem i Europeiska unionen. [8]
Anslutning till EU – Förslag till övergripande lagstiftning. [10]
Suveränitet och demokrati
+ bilagedel med expertuppsatser. [12]
Rena roller i biståndet – styrning och arbetsfördelning i en effektivt biståndsförvaltning. [19]
Sexualupplysning och reproduktiv hälsa under 1900-talet i Sverige. [37]
Kvinnor, barn och arbete i Sverige 1850-1993. [38]

Socialdepartementet

Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap. [3]
Reformerat pensionssystem. [20]
Reformerat pensionssystem. Bilaga A.
Kostnader och individeffekter. [21]
Reformerat pensionssystem. Bilaga B.
Kvinnors ATP och avtalspensioner. [22]
Svensk alkoholpolitik – en strategi för framtiden. [24]
Svensk alkoholpolitik – bakgrund och nuläge. [25]
Att förebygga alkoholproblem. [26]
Vård av alkoholmissbrukare. [27]
Kvinnor och alkohol. [28]
Barn – Föräldrar – Alkohol. [29]
Gamla är unga som blivit äldre. Om solidaritet mellan generationerna. Europeiska äldreåret 1993. [39]

Kommunikationsdepartementet

På väg. [15]

Finansdepartementet

Ändrad ansvarsfördelning för den statliga statistiken. [1]
Sverige och Europa. En samhällsekonomisk konsekvensanalys. [6]
JIK-metoden, m.m. [13]
Vissa mervärdeskattefrågor III – Kultur m.m. [31]

Kulturdepartementet

Förnyelse och kontinuitet – om konst och kultur i framtiden. [9]
Vandels betydelse i medborgarskapsärenden, m.m. [33]
Tekniskt utrymme för ytterligare TV-sändningar. [34]
Vår andes stämma – och andras.
Kulturpolitik och internationalisering. [35]

Arbetsmarknadsdepartementet

Ledighetslagstiftningen – en översyn [41]

Civildepartementet

Kommunerna, Landstingen och Europa.
+ Bilagedel. [2]
Konsumentpolitik i en ny tid. [14]
Kvalitet i kommunal verksamhet – nationell uppföljning och utvärdering. [18]
Mycket Under Samma Tak. [32]

Miljö- och naturresursdepartementet

EU, EES och miljön. [7]
Skoterkörning på jordbruks- och skogsmark.
Kartläggning och åtgärdsförslag. [16]
Miljö och fysisk planering. [36]
Långsiktig strålskyddsforskning. [40]

