

Nr 26

Socialutskottets betänkande i anledning av motioner angående semesterlagstiftningen.

1) I motionen 1971: 740 av herrar Ekinge (fp) och Hörberg (fp) har hemställts att riksdagen hos Kungl. Maj:t anhåller om en översyn av gällande semesterlag och förslag till sådana ändringar att arbetstagare som uppnått viss ålder erhåller en häremot svarande längre semester.

2) I motionen 1971: 755 av herrar Jönsson i Arlöv (s) och Alf Pettersson i Malmö (s) har hemställts att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte anhålla om förslag till sådan ändring av 11 § semesterlagen, att underrättelse om semester såvitt möjligt bör lämnas tre månader före semesterns början, och icke i något fall givas senare än en månad dessförinnan.

3) I motionen 1971: 766 av herrar Nilsson i Växjö (s) och Fagerlund (s) behandlas frågan om i vilken utsträckning frånvaro p. g. a. sjukdom skall jämföras med arbetad tid vid beräkning av semester. I motionen har hemställts att riksdagen beslutar att ändra 7 § semesterlagen i motionens syfte och att socialutskottet utarbetar erforderlig lagtext.

4) I motionen 1971: 1188 av herrar Romanus (fp) och Möller i Göteborg (fp) har hemställts att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t anhåller om förslag till sådan ändring av semesterlagen att rätten till semester beräknas oavsett när arbetstiden varit förlagd.

Motiveringen till motion 1971: 1188 finns i motionen 1971: 722.

Gällande bestämmelser

I vårt land har sedan 1938 funnits lagstadgad semesterrätt för arbetstagare. Förmånerna har efter hand förbättrats. Den nuvarande *semesterlagen* är från år 1963. Genom lagen genomfördes 4-veckorssemestern. Lagen är tillämplig på alla arbetstagare i allmän och enskild tjänst med undantag för familjemedlemmar och sådana som endast uppbär andel i vinst. Semesterlagens regler är i allmänhet tvingande på så sätt, att avtal om för arbetstagare sämre förmåner än lagen föreskriver inte får träffas. I vissa avseenden gäller dock avtalsfrihet. Till en del är avvikelser tillåtna endast i form av kollektivavtal med huvudorganisation på arbetstagsidan.

Semesterförmånerna är av tre slag, nämligen *dels* semester, dvs. ledighet med lön, kallad semesterlön, *dels* särskild semesterlön för okontroll-

rade arbetstagare, dels semesterersättning, som utgår i samband med anställnings upphörande.

Semesterns längd

Enligt 7 § semesterlagen utgår semester med två dagar för varje månad av kvalifikationsåret (intjänandeåret), under vilken arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete i minst femton dagar. Den som under en kalendermånad arbetat kortare tid men minst åtta dagar får tillgodoräkna sig en semesterdag. En arbetstagare som är anställd hela året har alltså rätt till 24 dagars semester eller — eftersom i semestern inte inräknas söndagar — i princip fyra veckor.

Som inledningsvis angivits är lagstiftningen en minimilagstiftning. Arbetstagare kan alltså genom avtal tillförsäkra sig bättre förmåner än vad lagen föreskriver. Särskilt i fråga om semesterns längd är sådana avtal inte ovanliga. En grupp arbetstagare har genom en särskild lag, likaledes från år 1963, tillförsäkrats längre semester än andra. Det gäller arbetstagare som utför radiologiskt arbete och utsätts för joniserande strålning.

I enlighet med det anförda har en del tjänstemannagrupper genom kollektivavtal tillförsäkrats längre semester än fyra veckor. Det gäller främst de statligt och kommunalt anställda. För arbetstagare som inte är tjänstemän har det hitintills varit ovanligt med avtal som ger längre semester än lagens minimiföreskrift.

Statligt anställda tjänstemän som omfattas av allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän (AST) har semestern differentierad i förhållande till lönegrad och levnadsålder. Det antal vardagar årssemestern omfattar framgår av följande uppställning. De inom parentes angivna talen avser månadslön år 1971 i ortsgrupp 4.

Lönegrad	Levnadsålder		
	—29 år	30—39 år	40 år—
A 1—9 (1 815 kr.)	24	27	30
A 10—20 (3 007 kr.)	27	30	33
A 21— (3 166 kr. eller högre)	33	36	40

Aspiranter och extra tjänstemän med kortare anställningstid än 6 månader har 24 dagars semester. Om semestern till stor del tas ut under vinterhalvåret ökas antalet semesterdagar med högst tre.

Enligt en i årets avtalsrörelse träffad överenskommelse mellan statens avtalsverk och Statstjänstemannaförbundet kommer all statlig arbetarpersonal fr. o. m. 1.1.1972 att få tjänstemannaställning. Detta innebär bl. a. att de allmänna anställningsvilkoren kommer att regleras av samma bestämmelser, bland dem AST, som gäller för löneplansanställda tjänstemän. Därigenom kommer samma semesterbestämmelser som för

tjänstemännen att gälla. För innevarande år har avtal träffats om viss extra ledighet med lön 3—9 dagar för arbetare som kvalificerat sig för full årssemester.

Kommunalt anställda tjänstemän har semester beräknad enligt ett system som påminner om det statliga.

Kommunalanställda arbetstagare som inte är tjänstemän har semesterens längd beräknad på samma sätt som gäller för tjänstemän i motsvarande löneläge.

På den *enskilda sektorn* av arbetsmarknaden förekommer differentierade semestertider för vissa tjänstemannagrupper. Det viktigaste avtalet är det som Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) har med Svenska industritjänstemannaförbundet (SIF), Sveriges arbetsledarförbund (SALF) och Sveriges civilingenjörförbund (CF). Antalet semesterdagar är beroende av tjänstemannens lön men däremot inte av tjänstemannens ålder.

Antalet tjänstemän på den enskilda sektorn som har längre semester än fyra veckor är relativt litet.

Närmare angående intjänandereglerna

I föregående avsnitt har angivits att enligt semesterlagen arbete under 8—14 dagar i en månad ger rätt till en dags semester och arbete under 15 eller fler dagar i en månad berättigar till två dagars semester. Antalet arbetade dagar behöver inte vara sammanhängande utan kan utgöra olika perioder under kalendermånaden. Med arbetad dag förstås inte bara full arbetsdag utan även sådan dag, då arbetstagaren endast en del av dagen, exempelvis någon eller några timmar, haft arbete för arbetsgivarens räkning. Den som arbetar en timme dagligen i åtta dagar under en månad är således berättigad till semester men däremot inte den som arbetat sju hela dagar i en månad.

Principen att semesterrätten grundas på arbete har i semesterlagen uppmjukats genom regler i 7 § som inom angivna gränser jämställer frånvaro av vissa anledningar med utfört arbete. De privilegierade frånvar oanledningarna är — förutom semester — yrkesskada, sjukdom, havandeskap, militärtjänstgöring och civilförsvartjänstgöring. De regler, som här är av intresse, nämligen reglerna om privilegiering av sjukdom, har den innebörden att frånvaro på grund av sjukdom under tillhopa högst 90 dagar av ett kvalifikationsår skall berättiga till semester oavsett sjukdomens orsak och att sjukdom utöver 90 dagar skall beaktas såsom semesterkvalificerande, om sjukdomen har sin grund i yrkesskada. Av reglernas konstruktion följer att den arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom i exempelvis sju månader av ett år, varav de sista fyra månaderna till följd av yrkesskada, äger tillgodoräkna sig hela frånvarotiden såsom kvalifikationstid, me-

dan den arbetstagare som är frånvarande under lika lång tid, varav de första fyra månaderna på grund av yrkesskada och återstoden på grund av vanlig sjukdom, inte får tillgodoräkna sig mer än den förstnämnda sjukdomsperioden.

Semestervarsel

Enligt 11 § semesterlagen skall arbetsgivaren i god tid före semesterns början på lämpligt sätt underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. Underrättelsen bör lämnas såvitt möjligt en månad före semesterns början och får inte i något fall ges senare än 14 dagar dessförinnan.

Semesterlön

Arbetsgivaren utger ersättning under semestern i form av *semesterlön*. För den som har tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet är semesterlönen lika med den vanliga lönen. För övriga anställda exempelvis sådana som avlönas genom timlön, ackord eller provision är semesterlönen nio procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst i anställningen under kvalifikationsåret. Regeln innebär i vissa situationer att i inkomstunderlaget för beräkning av semesterlön kommer att ingå dagar vilka ej medför rätt till semesterledighet. En timavlönad som arbetar 25 mars—7 maj har kvalificerat sig till två semesterdagar (för april) men får semesterlön beräknad för hela anställningstiden.

En grupp arbetstagare har rätt till semesterlön utan att kvalificera sig genom att arbeta en viss tid per månad. Det gäller de s. k. okontrollerade arbetstagarna, dvs. arbetstagare som utför arbetet i hemmet eller eljest utan arbetsgivarens direkta övervakning. Sådana arbetstagare har inte någon i lagen inskriven rätt till semesterledighet. Däremot skall de erhålla *särskild semesterlön*. Så snart en okontrollerad arbetstagare intjänat någon lön har han därmed också intjänat rätt till 9 procent i procentuellt tillägg, den särskilda semesterlönen.

Arbetstagare, som när han slutar sin anställning inte fått ut den semester han har tjänat in, har rätt till *semesterersättning*. Semesterersättningen är en kontant ersättning motsvarande semesterlönen och skall i princip beräknas efter samma grunder som denna. Semesterrätt för korttidsanställda kommer i praktiken att innebära enbart rätt till semesterersättning. Genom denna kontanta ersättning får de möjligheter att utan förlust bereda sig ledighet.

Motionerna

Motionen 1971: 740

I motionen framhålls att den höga takten i arbetslivet och de ständiga förändringarna av arbetsmetoder m. m. skapat ett både fysiskt och psykiskt tryck på de anställda. Detta tryck blir särskilt märkbart bland den äldre arbetskraften som ofta måste anstränga sig mera än den yngre för att följa med i de ökade kraven på effektivitet. Behovet av rekreation och avkoppling framstår därför som synnerligen nödvändigt. Enligt motionärerna saknas det således ej motiv för kravet på längre semester för den äldre arbetskraften. Motionärerna anför vidare bl. a. att för den övervägande delen av arbetsmarknaden utgår i dag samma antal semesterdagar för den som är ung och varit verksam endast några år som för den som förvärvsarbetat under många år och uppnått en ålder där förslitningen av det mänskliga materialet är mer påfallande. Slutligen anför motionärerna följande.

Vid tidigare behandling av denna fråga har den synpunkten framkommit, att parterna på arbetsmarknaden bör lösa den. Trots att denna möjlighet stått öppen under de drygt 32 år som gått sedan semesterlagens tillkomst, har det dock — som framgått ovan — i praktiken visat sig omöjligt att avtalsvägen åstadkomma en rättvis och tillfredsställande lösning. Då frågan är av betydelse från allmän hälsosynpunkt och dessutom har en så vid social innebörd, synes skäl föreligga att via ändring i gällande semesterlag tillförsäkra den äldre arbetskraften en längre semester. Den omständigheten att TCO vid sin kongress 1970 uttalade sig för en sådan lösning av frågan ger stöd för vår uppfattning att den bör lösas lagstiftningsvägen.

Motionen 1971: 755

Efter en redogörelse för bestämmelserna i 11 § semesterlagen om semestervarsel anför motionärerna att erfarenheterna från speciellt de branscher där semesterstängning av företaget inte förekommer, exempelvis detaljhandeln och andra serviceområden, visar att lagens minimivarsel — fjorton dagar — ofta utnyttjas. Detta betyder stora olägenheter för de anställda. Sålunda försvåras bl. a. möjligheterna att tillfredsställande förbereda och utnyttja semestern. Slutligen anför motionärerna att avtalsmässiga uppsägningstider urholkas i de fall uppsägningstiden är längre än fjorton dagar, eftersom arbetsgivaren samtidigt med delgivningen av uppsägning också kan varsla om semester.

Motionen 1971: 766

Motionärerna framhåller att bestämmelserna i 7 § semesterlagen medför att en arbetstagare som drabbas av sjukdom omedelbart efter en yrkesskada som föranlett sjukskrivning i 90 dagar inte har rätt till någon semesterdag för denna sjukdom. Motionärerna anser att någon

sammanräkning av tid då man varit arbetsoförmögen på grund av sjukdom och yrkesskada inte skall äga rum utan att lagen skall utformas så att arbetstagare alltid är berättigad till semester för 90 dagars sjukdom även om sjukperioden kommer efter period av yrkesskada.

Motionen 1971: 1188 (motivering i motionen 1971: 722)

Motionärerna erinras om att reglerna i semesterlagen är sådana att semesterrätten inte bara är beroende av hur många timmar arbetstagaren arbetat utan av hur timmarna har förlagts. Detta medför att hushållsarbete med extraarbete i butiker eller restauranger eller med städarbete någon dag i veckan går miste om semesterrätten även om antalet arbetade timmar är lika många som om arbetet utförts varje dag.

Historik

Semesterns längd

Enligt 1938 års semesterlag var årssemestern i princip 12 vardagar. År 1945 antogs en ny semesterlag, som i flera avseenden innebar förbättringar för arbetstagarna. I fråga om semesterns längd kvarstod dock den tidigare regeln om 12 vardagar. Redan 1946 ändrades emellertid reglerna om semesterns längd. Arbetstagare som inte uppnått 18 år fick rätt till tre veckors semester. Genom en särskild lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med särskilt pressande eller hälsofarligt arbete utsträcktes semestern till tre veckor även för gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare. För arbetstagare i radiologiskt arbete bestämdes semestertiden till sex veckor. Som skäl för differentieringen av semestertiden anfördes arbetskyddssynpunkter.

Frågan om en generell förlängning av den lagstadgade semestern till tre veckor togs upp i riksdagen år 1947. Efter utredning infördes vid 1951 års riksdag tre veckors semester för alla arbetstagare. De särskilda förmånerna för ungdomar, gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare försvann därmed. År 1960 tillsattes en kommitté som år 1962 lade fram det förslag som ligger till grund för vår nuvarande semesterlagstiftning. Lagstiftningen, som trädde i kraft den 1 juli 1963, innebar bl. a. att semestern utökades till fyra veckor.

Vid 1970 års riksdag behandlades motioner, som i likhet med den här aktuella motionen 1971: 740, syftade till en sådan ändring av semesterlagstiftningen att semesterns längd blev variabel med hänsyn till arbetstagarens ålder. Andra lagutskottet remissbehandlade motionerna. I utskottets utlåtande i ämnet, 1970: 60, lämnas följande redovisning av remissinstansernas inställning till motionsförslaget.

Samtliga remissinstanser utom TCO ställer sig avvisande till förslaget att regler om åldersgraderad semester skall införas i semesterlagen. I flertalet remissvar framhålles att frågan om variabel semestertid bör överlämnas till arbetsmarknadens parter.

SAF framhåller i sitt remissvar att den allmänna semesterförmånen är lika för alla arbetstagare och att den är en minimiförmån som kan utvidgas genom avtal. Enligt föreningen har det inte framkommit några omständigheter som motiverar en ändring av lagstiftningens karaktär. Föreningen hävdar att det på senare tid inom lagstiftningen markerats att särregleringar av föreslagen art bör undvikas. I sammanhanget hänvisar SAF till den nyligen genomförda arbetstidslagstiftningen.

Avtalsverket, Kommunförbundet och Landstingsförbundet hänvisar till att stora grupper av de offentligt anställda har semester vars längd varierar med arbetstagarens ålder. De tre remissinstanserna anser att frågan liksom hittills bör vara överlämnad till arbetsmarknadens parter. Kommunförbundet anför dock, att även om det inte finns något uttalat behov av den begärda utredningen förbundet inte har skäl att motsätta sig en sådan utredning.

Inte heller LO anser att frågan om en variabel semestertid bör behandlas på det sätt motionärerna föreslår. LO hänvisar beträffande skälen för sin inställning till remissyttrande som organisationen avgivit beträffande motionerna I: 950 och II: 1119 om jämlikhet mellan arbetare och tjänstemän m. m. (se ABU 1970: 31). I det åberopade remissyttrandet deklarerar organisationen att sociala förmåner för olika kategorier anställda bör vara likartade. LO avvisar emellertid tanken på en statlig utredning av dessa frågor och hänvisar till att LO och SAF överenskommit att söka lösa problemen avtalsvägen. För den händelse resultatet av överläggningarna inte skulle bli tillfredsställande har LO för avsikt att återkomma till statsmakterna med krav på lagstiftningsåtgärder.

Även SACO ansluter sig till tanken att frågan om förlängd semester bör bestämmas genom avtal och inte genom lagstiftning. Som skäl härför åberopas att skyddssynpunkter inte längre torde kunna anföras för en förlängd semestertid och att det bör ankomma på parterna på arbetsmarknaden att avgöra om standardökningar skall tas ut som ökad fritid eller på annat sätt. SACO har emellertid ingen erinran mot att en utredning görs i syfte att klarlägga om skyddssynpunkter kan åberopas för en variabel och förlängd semestertid. En sådan förlängning bör då inte grundas enbart på arbetstagarens ålder utan på samtliga omständigheter av betydelse i frågan.

TCO föreslår att den av motionärerna aktualiserade frågan blir föremål för särskild utredning. TCO hänvisar till ett yttrande som TCO:s styrelse avgivit beträffande en motion till TCO:s kongress. I den motionen ifrågasattes om äldre arbetstagare, som generellt måste anstränga sig mer än yngre, får sitt rekreationsbehov tillgodosett. I motionen föreslogs att den årliga semestertiden skall utsträckas med sex dagar per år för arbetstagare som är äldre än 40 år och att den utökade semestern skall kunna förläggas utan samband med övrig semester. TCO:s styrelse instämde i kravet på en åldersdifferentierad semester. Styrelsen påpekade att krav av detta slag framförts vid förhandlingar utan att resultat uppnåts. Styrelsen ansåg det riktigt att man verkade för en förändring i lagstiftningen. Avslutningsvis konstaterade styrelsen att frågan var komplicerad och förutsatte utredning.

På hemställan av andra lagutskottet föranledde motionerna inte någon riksdagens åtgärd. Utskottet anförde i huvudsak följande.

Utskottet har full förståelse för den syn som ligger bakom motionerna nämligen att förhållandena i arbetslivet i förekommande fall måste anpassas till den äldre arbetskraftens särskilda behov. I det sammanhanget är semestern en faktor som bör beaktas tillsammans med andra.

När det gäller frågan om man genom lagstiftning bör utvidga semesterförmånen på sätt motionärerna föreslår har utskottet samma inställning som flertalet remissinstanser. Utskottet är alltså inte berett att förordna lagstiftning utan hänvisar till att det bör ankomma på arbetsmarknadens parter att behandla frågan. Utskottet avstyrker således motionsyrkandet.

Regler beträffande deltids- och korttidsanställda

Då den första semesterlagen tillkom år 1938 byggde lagstiftningen bl. a. på att arbetstagaren skulle vara fast knuten till en arbetsgivare för att rätt till semester skulle föreligga. Det fordrades fortlöpande anställning hos samme arbetsgivare under 180 dagar för att semesterrätt skulle föreligga. Semester utgick med en dag för varje kalendermånad under vilken arbete utförts under minst 16 dagar.

Under åren efter tillkomsten av den första semesterlagen riktades från olika håll kritik mot lagens regler. Krav framställdes främst i syfte att göra de korttidsanställda delaktiga i semesterförmånen. År 1942 tillsattes en kommitté vars arbete sedermera kom att ligga till grund för 1945 års semesterlag. Denna lagstiftning, som byggde på samma principer som den tidigare, innebar betydande förbättringar för arbetstagarna. De korttidsanställdas ställning förbättrades på det sättet att kravet på viss tids sammanhängande anställning slopades. För uppkomst av rätt till semester krävdes endast att arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete under minst 16 dagar under en kalendermånad. 1942 års semesterkommitté ifrågasatte om det inte i och för sig vore mest rättvist och rationellt med ett semestersystem som, så långt tekniskt var möjligt, medgav arbetstagarna rätt att för semester tillgodoräkna all arbetad tid. Ett sådant system är semesterkassan, som innebär att arbetsgivaren för varje tidsenhet utfört arbete inlevererar ett belopp. Vederbörande arbetstagare får sedan i samband med ledighet lyfta det belopp som motsvarar vad han har inarbetat. Semesterkassor har upprättats av olika förbund inom byggnadsfacket. Kommittén förkastade tanken på att lagstiftningen skulle bygga på ett semesterkassasystem. De fördelar ett sådant system skulle medföra för de korttidsanställda ansågs inte stå i rimligt förhållande till de administrativa besvär som skulle uppkomma.

År 1951 lagstiftades om tre semesterveckor. Under 1950-talet och 1960-talets första år uttalades från skilda håll önskemål om ändring

i semesterlagstiftningen. Bl. a. aktualiserades frågan om införande av en fjärde semestervecka. Vidare ifrågasattes om inte antalet arbetsdagar som fordrades för intjänande av en semesterdag borde sänkas med hänsyn till att arbetstidsförkortningen lett till att femdagars arbetsvecka mer allmänt kommit i tillämpning. I samband med dessa propåer aktualiserades åter frågan om de korttidsanställdas semesterförmåner. Frågan om kvalifikationstiden och de korttidsanställdas förmåner behandlades av riksdagen år 1960. Riksdagen uttalade sig då för en översyn av bestämmelserna (2LU 1960: 25).

Samma år som riksdagen begärde översyn av bestämmelserna tillsattes den kommitté som utförde förarbetet till den gällande lagstiftningen av år 1963. Kommittén föreslog införande av fyra veckors semester och i samband därmed jämkning av kvalifikationsreglerna för intjänande av semesterdagar. Femton arbetade dagar under en månad skulle berättiga till två dagars semester och åtta arbetade dagar under en månad skulle kvalificera till en dags semester. Kommittén behandlade särskilt de korttidsanställdas semesterproblem. Kommittén avvisade tanken på att lösa detta problem genom inrättande av en central semesterkassa, eftersom det skulle medföra påtagliga praktiska problem, vilket erfarenheterna från Danmark och Norge visat. Kommittén hänvisade i stället till åttadagarsregeln, som skulle medföra att en stor del av de korttids- och deltidсанställda som tidigare ej fått semesterförmåner skulle bli berättigade därtill. Vidare innebar en nyinförd procentlöneberäkning vissa fördelar för de korttidsanställda. Semesterlönen för timavlönade skulle nämligen beräknas på lönen under hela anställningen, alltså i vissa fall även för lön som utgivits för månad då vederbörande ej kvalificerat sig för semester. En förutsättning skulle dock vara att vederbörande minst en månad under anställningen kvalificerat sig för semester. För okontrollerade arbetstagare gällde före 1963 års lagstiftning att de skulle utföra ett visst arbetskvanrum varje kvartal av kvalifikationsåret för att bli berättigade till semester. Genom den nya lagen borttogs denna kvalifikationsregel och semesterlönen gjordes enbart beroende av utgiven lön.

Vid 1969 års riksdag väcktes motioner som syftade till en förbättring av de deltidсанställdas sociala förmåner. Det yrkades bl. a. att semesterlagen skulle ändras så att även enstaka arbetsdagar kom att grunda rätt till semester. Semesterrätten borde stå i direkt proportion till den arbetade tiden. Andra lagutskottet behandlade motionerna i sitt av riksdagen godkända utlåtande 1969: 84. Utskottet anförde.

Semesterlagstiftningens syfte är att bereda arbetstagarna möjlighet till vila och rekreation. Mot denna bakgrund skall man se lagens konstruktion att vissa dagars arbete medför rätt till vissa dagars betald ledighet. Systemet innebär att man har en nedre gräns, åtta dagar, som kvalifikation till en semesterdag. En sådan gräns för automatiskt med sig vissa

tröskeleffekter. Anställda med kortare anställningstid hos en arbetsgivare än åtta dagar har inte någon i lag reglerad semester rätt. Alltsedan semesterlagstiftningens tillkomst har de deltid- och korttidsanställdas semesterfråga varit föremål för uppmärksamhet. Deras ställning har successivt förbättrats i och med att kravet på viss tids anställning efter hand sänkts. En avgörande förbättring var 1963 års lagstiftning som innebar att kvalifikationsgränsen sänktes från 16 till 8 arbetsdagar. Även på annat sätt förbättrades de korttidsanställdas ställning vid det tillfället.

Utskottet är inte främmande för att det åtminstone för vissa korttids- och deltidanställda arbetstagare kan vara befogat med bättre semesterförmåner än lagen direkt föreskriver. I det hänseendet vill utskottet emellertid peka på att de anställda genom avtal kan tillförsäkra sig semesterförmåner utöver lagens minimiregler eller kompensation i form av förhöjd lön. Sådana avtal förekommer också på olika områden. Frågan om de deltid- och korttidsanställdas semesterförmåner bör också ses i ett vidare perspektiv innefattande skilda problem i fråga om dessa gruppers anställningsvillkor och sociala förmåner. Detta är främst en fråga för arbetsmarknadens parter. Det finns anledning anta att parterna på arbetsmarknaden har sin uppmärksamhet riktad på frågorna och att dessa kan väntas bli aktualiserade inom en tämligen snar framtid.

Vid en samlad bedömning av den i motionerna upptagna frågan har utskottet kommit till den uppfattningen att det inte framkommit tillräckliga skäl för att i dag begära en sådan ändring i semesterlagen som yrkats i motionerna. Utskottet avstyrker därför motionerna i denna del.

I motioner till 1970 års riksdag framställdes ett yrkande av väsentligen samma innebörd som det vid 1969 års riksdag behandlade motionsyrkandet.

I sitt av riksdagen godkända utlåtande 1970: 25 hänvisade andra lagutskottet till 1969 års yttrande i frågan och uttalade att det sedan nästföregående år inte inträffat något som föranledde ändrat ställningstagande.

Vid utlåtandet fogades en reservation.

Privilegierad frånvaro

Enligt 1938 års semesterlag jämställdes i kvalifikationshänseende med arbetad dag bl. a. sådan dag då arbetstagaren varit oförmögen till arbete på grund av däri inträffat olycksfall eller sådan däri ådragen sjukdom, som avsågs i lagen om försäkring för vissa yrkessjukdomar. Bestämmelsen intogs oförändrad i 1945 års semesterlag. I prop. 1945: 273 med förslag till lagen uttalade föredragande departementschefen, att vissa skäl kunde anföras för att, åtminstone i någon utsträckning, privilegiera även vanlig sjukdomstid. Man kunde å andra sidan inte bortse från uppfattningen att semestern är att anse såsom en genom arbete intjänad förmån samt att en sådan utsträckt privilegiering skulle medföra ökad ekonomisk belastning för arbetsgivarna och därigenom större risk för uppsägning från dessas sida.

Under slutet av 1940-talet och början av 1950-talet framfördes vid

upprepade tillfällen i riksdagen kravet att vanlig sjukdomstid skulle i någon utsträckning kvalificera till semester (se SOU 1962: 44 s. 83). Frågan fick förnyad aktualitet sedan 1953 års riksdag fattat beslut om samordning av lagen om allmän sjukförsäkring och en ny obligatorisk yrkesskadeförsäkring. Samordningen innebar, att personer, som var både sjukförsäkrade och obligatoriskt yrkesskadeförsäkrade, i händelse av yrkesskada skulle äga uppbära ersättning från yrkesskadeförsäkringen först sedan en viss tid, samordningstid, gått till ända. Under denna tid skulle sjukhjälp utgå enligt sjukförsäkringslagens regler på samma sätt som vid sjukdom i allmänhet. Samordningstiden omfattade tiden till och med nittionde dagen efter olycksfallsdagen, då yrkesskadan orsakats av olycksfall, och eljest efter den dag skadan yppades. Samordningen innebar att praktiskt taget alla yrkesskador av kortare varaktighet än 90 dagar — över 90 procent av alla yrkesskador — helt utmönstrades från yrkesskadeförsäkringen och överfördes till sjukförsäkringen, med följd att man i dessa fall som regel inte behövde pröva om skadan härrörde från den skadades arbete eller ej. Av dessa samordningsregler följde att semesterlagen i det här aktuella hänseendet inte i samma utsträckning som ditintills kunde bygga på yrkesskadeförsäkringen. För det alldeles övervägande flertalet fall skulle detta innebära att frågan om sambandet mellan sjukdom och arbete måste utredas och avgöras i semesterärendet. Detta skulle, som anförts i en år 1953 inom socialdepartementet utarbetad promemoria, komma att medföra stora besvärligheter, som emellertid skulle försvinna om alla sjukdomar i semesterlagen behandlades lika under samordningstiden. Sedan i promemorian utförligt diskuterats huruvida och i vilken omfattning en privilegiering av även vanlig sjukdomstid borde ske anfördes i promemorian följande.

Det förefaller därför som om den bästa lösningen av förevarande problem vore att — efter danskt och norskt mönster — i semesterhänseende privilegiera frånvarotid som hänför sig till vanlig sjukdom upp till högst sammanlagt 90 dagar under varje kvalifikationsår. Den omständigheten, att privilegieringen utsträcker sig avse även vanlig sjukdom, synes ej få föranleda att frånvaro på grund av sjukdom, som föranletts av yrkesskada, behandlas ofördelaktigare än för närvarande. Beträffande sådan frånvarotid bör alltså även i fortsättningen gälla att privilegieringen icke är tidsbegränsad.

Vad senast anförts leder emellertid till att man i enstaka fall i ett semesterärende kan behöva draga gränsen mellan yrkesskada och annan sjukdom, dvs. avgöra om en skada föranletts av olycksfall i arbetet eller på väg till eller från arbetet eller om en sjukdom är att anse såsom yrkessjukdom i yrkesskadeförsäkringslagens mening. Så måste nämligen ske om en arbetstagare under kvalifikationsåret på grund av sjukdom redan varit frånvarande från arbetet 90 dagar och senare under året drabbas av en ny sjukdom, som ej utgör fortsättning av den tidigare sjukdomen utan är medicinskt sett fristående från denna. Från dessa undantagsfall torde man emellertid kunna bortse.

I prop. 1954: 46 om bl. a. ändring av semesterlagen, som bifölls av riksdagen, föreslogs i enlighet med departementspromemorian att all sjukdomstid upp till sammanlagt högst 90 dagar under varje kvalifikationsår skulle få räknas som semesterkvalificerande samt att sjukdomstid som inföll efter dessa 90 dagar skulle vara semesterkvalificerande — i likhet med vad tidigare gällt — endast om sjukdomen föranletts av yrkesskada. De nya bestämmelserna trädde i kraft samtidigt med samordningsreglerna.

I en motion till 1961 års riksdag anfördes samma synpunkter, som i den i detta betänkande behandlade motionen 1971: 766, nämligen att det saknas skäl att semesterrätten skall påverkas av ordningsföljden mellan sjukdom och olycksfall.

I sitt av riksdagen godkända utlåtande 1961: 14 över 1961 års motion anförde andra lagutskottet att några bärande skäl för en sådan ordning som gällde i detta hänseende, sett från de synpunkter semesterlagstiftningen hade att tillgodose, knappast torde kunna anföras. Utskottet fann det därför lämpligt, att ifrågavarande bestämmelse gjordes till föremål för översyn av 1960 års semesterkommitté.

I sitt betänkande Ny semesterlag (SOU 1962: 44) diskuterade 1960 års semesterkommitté mycket utförligt frågan om den semesterkvalificerande sjukdomstiden. I prop. 1963: 68 med förslag till lag om semester, m. m. lämnas följande sammanfattning av kommitténs överväganden.

De nuvarande reglerna om privilegiering av sjukdomstid har, erinrar kommittén, den innebörden att frånvaro på grund av sjukdom under tillhoppa högst 90 dagar av ett kvalifikationsår berättigar till semester oavsett sjukdomens orsak och att sjukdom utöver 90 dagar skall beaktas såsom semesterkvalificerande, om sjukdomen har sin grund i yrkesskada. Av reglernas konstruktion följer, påpekar kommittén vidare, att den arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom i exempelvis sju månader av ett år, varav de sista fyra månaderna till följd av yrkesskada, äger tillgodoräkna sig hela frånvarotiden såsom kvalifikationstid, medan den arbetstagare som är frånvarande under lika lång tid, varav de första fyra månaderna på grund av yrkesskada och återstoden på grund av vanlig sjukdom, inte får tillgodoräkna sig mer än den förstnämnda sjukdomsperioden.

I anslutning till detta påpekande ställer kommittén frågan om det låter sig göra att införa en rättvisare ordning, så att 90 dagars frånvaro om året på grund av vanlig sjukdom alltid skall grunda semesterrätt oavsett när under året sjukdomen inträffar och oavsett om arbetstagaren samma år varit sjuk även på grund av yrkesskada.

Den ifrågavarande 90-dagarsbestämmelsen i semesterlagen måste, säger kommittén, ses mot sin historiska bakgrund. Ursprungligen var endast frånvaro på grund av yrkesskada semesterkvalificerande. Den nuvarande regeln tillkom i samband med 1954 års lagstiftning om samordning av sjukförsäkringen och yrkesskadeförsäkringen. Denna samordning innebär att den sjuke, även i yrkesskadefallen, under de första 90 dagarna av sin sjukdom får sjukhjälp uteslutande från sjukförsäk-

ringen och att hjälpen från yrkesskadeförsäkringen träder in först sedan 90-dagarstiden gått till ända. Praktiskt sett betyder samordningen från socialförsäkringsorganens synpunkt att det vid sjukdomsfall, som kan vara orsakade av yrkesskada, inte finns något behov av att pröva sjukdomsorsaken med mindre sjukdomen varar en längre tid. Då semesterlagens 90-dagarsbestämmelse infördes återopades såsom ett av skälen härför att man ville undvika att sjukdomsorsaken skulle behöva fastställas i korttidsfallen enbart med hänsyn till den sjukas semesterrätt. Bidragande var också önskemål att vidga semesterrätten för dem som varit sjuka under en del av kvalifikationsåret.

Från riksförsäkringsverket har kommittén inhämtat, att samordningen mellan sjukförsäkringen och yrkesskadeförsäkringen medfört en högst betydande arbetsbesparing inte bara för socialförsäkringsorganen utan också för arbetsgivarna. I praxis förfar arbetsgivarna — på verkets tillskyndan — på det viset att de omgående till riksförsäkringsverket eller vederbörande socialförsäkringsbolag anmäler inträffad sjukdom som kan misstänkas vara en yrkesskada. Anmälningen föregås emellertid inte av någon närmare undersökning. Varken verket eller arbetsgivaren gör någon undersökning av sjukdomsorsaken förrän samordningstiden utlöpt.

Kommittén har kommit till den uppfattningen att den eftersträlvade större rättvisan inte kan uppnås utan att man spolierar de betydande praktiska fördelar som är förenade med 90-dagarsregeln. Enda utvägen synes nämligen vara att i semesterlagen helt skilja mellan sjukdom som föranletts av yrkesskada och annan sjukdom. Enligt kommitténs uppfattning torde detta leda till att arbetstagare, som drabbas av sjukdom, i en helt annan utsträckning än hittills varit vanligt, skulle påkalla utredning om att sjukdomen föranletts av yrkesskada, eftersom det skulle ligga i arbetstagarens intresse att i görlig mån "spara" det antal dagar, som vid vanlig sjukdom kvalificerar till semester. Med hänsyn härtill och till att yrkesskadeförsäkringens framtid f. n. är oviss har kommittén funnit sig böra avstå från att föreslå ändring i bestämmelserna om sjukdomstid som kvalifikationsgrund för semester.

Departementschefen var inte beredd frånga kommitténs ståndpunkts-tagande. Även riksdagen anslöt sig till kommitténs förslag; i andra lagutskottets av riksdagen godkända utlåtande (2LU 1963: 40) avstyrktes motioner om att kvalifikationsreglerna skulle ändras på så sätt att sjukdom under 90 dagar om året blev semesterkvalificerande oavsett om sjukdomen inträffade före eller efter en frånvaro på grund av yrkesskada under samma år.

Den i semesterkommitténs betänkande åsyftade utredningen angående yrkesskadeförsäkringen, yrkesskadeutredningen, avgav sitt betänkande 1966 (SOU 1966: 54). Utredningen föreslog att samordningen mellan sjuk- och yrkesskadeförsäkringarna skulle utsträckas till att omfatta hela sjukdomstiden. Förslaget ledde inte till lagstiftning i denna del (jfr prop. 1966: 147).

Efter Kungl. Maj:ts bemyndigande den 30 april i år har chefen för socialdepartementet tillkallat sakkunniga som skall göra en översyn av yrkesskadeförsäkringen m. m.

Varselskyldighet

1936 års semestersakkunniga föreslog, att arbetsgivaren senast en vecka före semesterns början på lämpligt sätt skulle underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. Vid remissbehandlingen framställdes från flera håll kritik mot en så kort varseltid, och röster höjdes för att den borde bestämmas till en månad.

I prop. 1938: 286 med förslag till vår första semesterlag förklarade departementschefen, att den föreslagna varseltiden syntes honom väl kort. Han föreslog därför, att tiden utsträcktes till 14 dagar. Detta blev också riksdagens beslut (2LU 58 och 61).

I 1945 års semesterlag bibehölls regeln om 14 dagars varseltid oförändrad (prop. 1945: 273, 2LU 59).

I motioner till 1960 års riksdag hemställdes om utredning av frågan om förlängning av gällande varseltid för semesterledighet. Andra lagutskottet uttalade i sitt av riksdagen godkända utlåtande 1960: 25 följande.

Redan vid bestämmelsens tillkomst 1938 höjdes röster för att varseltiden skulle bestämmas till en månad. Statsmakterna stannade emellertid då för att begränsa tiden till fjorton dagar. Bestämmelsen är att betrakta som en minimiföreskrift, och i praktiken torde för ett stort antal arbetstagare varseltiden vara betydligt längre. Den i semesterlagen stadgade varseltiden framstår också numera som väl snävt tilltagen. Utskottet anser det därför lämpligt att jämväl denna fråga blir föremål för utredning.

1960 års semesterkommitté upptog problemet om varselskyldigheten i sitt betänkande "Ny semesterlag" (SOU 1962: 44) och anförde därom bl. a.

Fjorton dagar måste enligt kommitténs uppfattning anses utgöra en förhållandevis kort tid för förberedelse av semester, särskilt numera, när resc- och turistverksamheten under semestern synes ha ökat kraftigt. Uppenbarligen förhåller det sig emellertid så i det stora flertalet fall att varsel redan för det närvarande ges väsentligt längre tid före semestern än fjorton dagar. Inom industrin är det vanligt att företagens semesterplaner göres upp månadsvis, om ej halvårsvis i förväg, och inom handeln förekommer ej sällan scheman för semesterns förläggning omfattande flera år. Det torde därför vara fråga blott om vissa begränsade sektorer av näringslivet, där en regel om väsentligt längre varseltid än den nu gällande kunde vålla avbräck för arbetsgivaren. Så måste emellertid antagas vara fallet för jordbrukets del och även inom smärre serviceföretag, där svårigheterna att tillförlitligen överblicka framtiden kan förorsaka att semestervarsel ej rimligen kan fordras med någon längre frist.

Varsel för semester skall enligt den danska semesterlagen givas senast en månad före semesterns början, "därest icke särskilda omständigheter hindrar detta". En regel av ungefär motsvarande innehåll finns i den norska semesterlagen. Intet hindrar naturligtvis — formellt sett — att en regel av samma innebörd upptages i den svenska semesterlagen.

Det synes emellertid olämpligt att införa en regel, som skulle kunna ge upphov till tvist huruvida produktionsintressen eller vad arbetsgivaren eljest må åberopa som skäl för avsteg från lagens huvudregel verkligen motiverar ett sådant. I betraktande härav har kommittén — som väl anser att en längre varseltid än fjorton dagar i allmänhet är motiverad men samtidigt finner sig böra ta hänsyn till de speciella problem som en regel om längre varseltid skulle kunna åsamka exempelvis jordbruksnäringen — stannat för att föreslå ett stadgande av innebörd att arbetsgivaren i god tid före semestern skall ge arbetstagaren varsel om denna; såvitt möjligt bör underrättelsen ske senast en månad dessförinnan — senare än 14 dagar före semestern får den icke ges. Stadgandet har sålunda konstruerats som en allmän uppmaning att i god tid ombesörja varsel i kombination med å ena sidan en rekommendation (om månadsvarsel) och å andra sidan ett förbud (mot kortare varseltid än 14 dagar).

Propositionen 1963: 68 med förslag till ny semesterlag innehöll den nu gällande av 1960 års semesterkommitté förordade regeln om varselskyldighet. I anledning av propositionen väcktes motioner med yrkanden om förlängning av varseltiden. I två motionspar yrkades, att regeln skulle ändras på så sätt att underrättelse såvitt möjligt skulle lämnas två månader före semesterns början och icke i något fall senare än en månad dessförinnan. I ett annat motionspar yrkades, att varseltiden skulle fastställas till två månader.

Andra lagutskottet anförde i sitt av riksdagen godkända utlåtande 1963: 40 bl. a.

Enligt utskottets mening är det ett berättigat önskemål att besked om när semestern skall utgå erhålles så långt i förväg att det blir möjligt för arbetstagarna att planera för och på bästa sätt utnyttja semestern. Propositionens huvudregel om att underrättelse skall lämnas i god tid före semesterns början synes ägnad att tillgodose detta önskemål. Den i paragrafen angivna minimitiden, fjorton dagar, måste enligt utskottets mening anses vara en absolut minimiregel som får utnyttjas endast i undantagsfall. Enligt vad som upplysts inom utskottet bestämmes semestertiden inom de flesta företag redan flera månader i förväg. Det kan förutsättas att så kommer att ske även framdeles. Med hänsyn till att det undantagsvis på grund av oförutsebara omständigheter kan vara berättigat med så kort varseltid som fjorton dagar anser sig utskottet emellertid icke kunna tillmötesgå motionärernas önskemål om att i lagen inskriva absolut skyldighet att iakttaga längre varseltid.

I motioner till 1965 års riksdag yrkades ånyo förlängning av varseltiden. Andra lagutskottet hänvisade i sitt av riksdagen godkända utlåtande 1965: 19 till utskottets yttrande i frågan år 1963 och uttalade att det inte fanns skäl för ändrat ställningstagande.

Internationellt samarbete

Vid Nordiska rådets 13:e session i Reykjavik år 1965 antog rådet på förslag av socialpolitiska utskottet en *rekommendation (nr 20/1965) angående samordning av semesterlagstiftningen*. Nordiska rådet rekommenderade regeringen att vidtaga åtgärder för att så långt som möjligt samordna de nordiska ländernas lagstiftningar om semester. Socialpolitiska utskottet uttalade i sitt betänkande i ämnet bl. a. att särskilt beträffande reglerna om lagens tillämpningsområde, semesterns förläggning och i viss mån angående semestergottgörelsen enhetlighet torde kunna uppnås. Frågor om exempelvis semesterns längd och semestergottgörelsens storlek var däremot enligt utskottets uppfattning närmast av allmän politisk innebörd. Deras lösande sammanhängde i huvudsak med vilka ekonomiska resurser som stod till buds i landet. Sådana spörsmål borde därför få upptagas av varje land för sig.

Nordiska socialpolitiska kommittén har tillsatt ett utskott, vars uppgift är att utreda möjligheterna till en sådan samordning av semesterlagstiftningen som avses i rekommendationen. Vid sammanträde i slutet av föra året beslöts att varje land skulle göra upp en rapport över situationen enligt nuvarande lagstiftning samt att utbyte av detta material skulle ske.

Vid Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) allmänna konferens år 1970 antogs en *konvention (nr 132) om semester*, vilken konvention utgör en revision av 1936 års konvention (nr 52) i samma ämne. Sistnämnda konvention har på grund av vissa bestämmelser av teknisk art inte kunnat ratificeras av Sverige. I prop. 1971: 5 med anhängan om riksdagens yttrande angående vissa beslut vid nämnda konferens anförde föredragande departementschefen att han delade ILO-kommitténs uppfattning att frågan om i vilka avseenden den svenska semesterlagen innefattar ratificeringshinder lämpligen kan övervägas i anslutning till det utredningsarbete som bedrivs av ett nordiskt arbetsmannautskott beträffande spörsmålet om samordning av de nordiska ländernas semesterlagstiftning; när resultatet om övervägandena föreligger får frågan tas upp om de lagändringar som behövs för att möjliggöra en ratifikation.

I sitt av riksdagen godkända betänkande 1971: 2 fann socialutskottet ej anledning till erinran med vad föredragande departementschefen yttrat om bl. a. semesterkonventionen.

Utskottet

I detta betänkande behandlas fyra motioner som syftar till att i olika avseenden förbättra de rättigheter eller förmåner som arbetstagarna tillförsäkras genom semesterlagen. Motionärerna tar upp frågor om

längre semester för äldre arbetstagare, förlängning av varseltiden, utökade möjligheter att räkna frånvarotid på grund av sjukdom som semesterkvalificerande samt bättre semesterförmåner för deltidsarbetande.

Semesterns längd. En arbetstagare har rätt till semester med två dagar för varje kalendermånad under vilken han utfört arbete hos arbetsgivaren i minst 15 dagar. Den som arbetat kortare tid men minst åtta dagar får tillgodoräkna sig en semesterdag. En arbetstagare som arbetat hela året har alltså rätt till 24 dagars semester eller, eftersom i semestern inte inräknas söndagar, i princip fyra veckor. Då semesterlagstiftningen är en minimilagstiftning, kan arbetstagaren genom avtal tillförsäkras bättre förmåner än vad lagen föreskriver. Framför allt inom den offentliga sektorn finns avtal som tillförsäkrar arbetstagarna längre semester än fyra veckor. Semestern inom denna sektor är differentierad i förhållande till lönegrad och levnadsålder.

I motionen 1971: 740 anförs att den höga takten i arbetslivet och de ständiga förändringarna av bl. a. arbetsmetoder skapat ett både fysiskt och psykiskt tryck på de anställda. Trycket blir särskilt märkbart för de äldre som ofta måste anstränga sig mer än de yngre för att följa med i det ökade kravet på effektivitet. Mot denna bakgrund är det enligt motionärerna motiverat med en längre semester för den äldre arbetskraften. Eftersom frågan inte kunnat lösas avtalsvägen bör man söka en lösning lagstiftningsvägen. Motionärerna yrkar att riksdagen anhåller om en översyn av semesterlagen och att förslag framläggs till sådana lagändringar att arbetstagare som uppnått viss ålder erhåller en häremot svarande längre semester.

Vid 1970 års riksdag behandlades motioner med samma syfte som den nu aktuella. Motionerna avslogs på hemställan av andra lagutskottet. Utskottet, som inhämtat yttranden från arbetsmarknadens parter, anslöt sig till den mening som hävdats av flertalet remissinstanser, nämligen att det bör ankomma på arbetsmarknadens parter att behandla frågan.

Socialutskottet är inte berett att i anledning av motionen 1971: 740 inta en annan ståndpunkt till frågan om utvidgning av semesterförmånen än vad riksdagen gjorde förra året. Först om det visar sig att det inte är möjligt att avtalsvägen lösa frågan bör lagstiftningsåtgärder närmare övervägas. I ett sådant läge torde det bli nödvändigt att mera allsidigt diskutera den äldre arbetskraftens ställning inom arbetslivet i socialt hänseende. Man kan nämligen inte bortse från att förmåner för den här aktuella gruppen som i och för sig ter sig väl motiverade kan ha mindre önskvärda effekter, exempelvis då det gäller att skapa ökad trygghet i arbetslivet för gruppen i fråga. Det finns också anledning peka på att kravet på längre semester för äldre arbetstagare kan komma i konflikt med den ofta hävdade principen att den som varit anställd lång tid i ett

företag skall tillerkännas särskilda sociala förmåner. Det bör tilläggas att det är uppenbart att arbetstagarorganisationerna, då de prövar vilka krav som skall ställas gentemot arbetsgivarsidan, har att göra överväganden av samma karaktär, dvs. sätta in semesterfrågan i dess större sociala sammanhang. I enlighet med det anförda avstyrker utskottet motionsyrkandet.

Varseltiden. Enligt 11 § semesterlagen skall arbetsgivaren i god tid före semesterns början underrätta arbetstagaren om tiden för semestern. Underrättelsen bör lämnas såvitt möjligt en månad före semesterns början och får inte i något fall ges senare än 14 dagar dessförinnan.

I motionen 1971: 755 yrkas att varseltiden skall förlängas genom ändring av nämnda paragraf så att däri kommer att stadgas, att underrättelse om semester såvitt möjligt bör lämnas tre månader före semesterns början och att den aldrig får lämnas senare än en månad dessförinnan.

Såsom riksdagen uttalade vid den nuvarande semesterlagens tillkomst är det ett berättigat önskemål, att besked om när semestern skall utgå erhålles så långt i förväg, att det blir möjligt för arbetstagarna att planera för och på bästa sätt utnyttja semestern. Under tiden efter semesterlagens tillkomst år 1963 har behovet av relativt lång varseltid accentuerats inte minst genom att arbetstagarna i starkt ökad utsträckning tillbringar semestern på annan ort än hemorten. Även om arbetsgivarna i stor utsträckning lämnar besked om semestertiden i god tid kan man inte bortse från att, som motionärerna påpekar, i synnerhet i branscher där semesterstängning av företagen inte förekommer, lagens minimivarsel, fjorton dagar, ofta utnyttjas. Med hänsyn härtill är det enligt utskottets mening motiverat med förlängning av denna tid. Utskottet tillstyrker därför motionsyrkandet om en förlängning av varseltiden.

Nordiska rådet har antagit en rekommendation om samordning av semesterlagstiftningen i de nordiska länderna. Ett nordiskt ämbetsmannaskott som utreder frågan beräknas enligt vad socialutskottet inhämtat framlägga en slutrapport under nästa år. I anslutning till detta utredningsarbete skall tas upp frågan om vilka lagändringar som behövs för att möjliggöra ratifikation från svensk sida av en ILO-konvention om semester. Även den av socialutskottet förordade förlängningen av varseltiden synes lämpligen kunna tas upp i nämnda sammanhang. Därvid bör närmare övervägas vilken förlängning som bör ske av de i 11 § semesterlagen angivna tiderna.

Sjukdom som s. k. privilegierad frånvaro. I ett tidigare avsnitt har angivits att rätt till semester grundas på arbete under minst åtta dagar i månaden eller för att maximal semester skall utgå minst 15 dagar i månaden. Principen att semesterrätten grundas på arbete har i 7 § semesterlagen mjukats upp genom regler som innebär att frånvaro på

grund av bl. a. yrkesskada och sjukdom jämföras med utfört arbete. Reglerna om privilegiering av sjukdom har den innebörden att frånvaro p. g. a. sjukdom under tillhopa högst 90 dagar av ett kvalifikationsår skall berättiga till semester oavsett sjukdomens orsak och att sjukdom utöver 90 dagar skall beaktas såsom semesterkvalificerande, om sjukdomen har sin grund i yrkesskada.

Av reglernas konstruktion följer att den arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom i exempelvis sju månader under ett år, varav de sista fyra månaderna till följd av yrkesskada, får tillgodoräkna sig hela frånvarotiden såsom kvalifikationstid, medan den arbetstagare som är frånvarande under lika lång tid, varav de första fyra månaderna på grund av yrkesskada och återstoden på grund av vanlig sjukdom, inte får tillgodoräkna sig mer än den förstnämnda sjukdomsperioden. Motionärerna i motionen 1971: 766 vänder sig mot denna konsekvens av lagstiftningen. De vill att sammanräkning av tid då en arbetstagare varit arbetsoförmögen på grund av sjukdom och på grund av yrkesskada inte skall äga rum utan att frånvaro på grund av sjukdom under högst 90 dagar alltid skall berättiga till semester. Yrskandet går ut på att 7 § semesterlagen skall ändras i enlighet härmed.

För att man skall förstå den aktuella 90-dagarsregeln måste denna ses mot sin historiska bakgrund. Ursprungligen var endast frånvaro på grund av yrkesskada semesterkvalificerande. Den nuvarande regeln tillkom i samband med 1954 års lagstiftning om samordning av sjukförsäkringen och yrkesskadeförsäkringen. Denna samordning innebär att den sjuke, även i yrkesskadefallen, under de första 90 dagarna av sin sjukdom får sjukhjälp uteslutande från sjukförsäkringen och att hjälpen från yrkesskadeförsäkringen träder in först sedan 90-dagarstiden gått till ända. Praktiskt sett betyder samordningen från socialförsäkringsorganens synpunkt att det vid sjukdomsfall, som kan vara orsakade av yrkesskada, inte finns något behov av att pröva sjukdomsorsaken med mindre sjukdomen varar en längre tid. Då semesterlagens 90-dagarsbestämmelse infördes åberopades såsom ett av skälen härför att man ville undvika att sjukdomsorsaken skulle behöva fastställas i korttidsfallen enbart med hänsyn till den sjukes semesterrätt. Bidragande var också önskemål att vidga semesterrätten för dem som varit sjuka under en del av kvalifikationsåret. Samordningen mellan sjukförsäkringen och yrkesskadeförsäkringen har medfört en högst betydande arbetsbesparing för både socialförsäkringsorganen och arbetsgivarna.

Semesterkommittén, som år 1962 lade fram förslag till den gällande semesterlagen, prövade den fråga som tas upp i motionen. Kommittén kom fram till att enda utvägen att lösa frågan syntes vara att i semesterlagen helt skilja mellan sjukdom som föranletts av yrkesskada och annan sjukdom. Enligt kommitténs uppfattning torde detta leda till att arbetstagare, som drabbas av sjukdom, i en helt annan utsträckning än dit-

tills varit vanligt, skulle påkalla utredning om att sjukdomen föranletts av yrkesskada, eftersom det skulle ligga i arbetstagarens intresse att i görlig mån "spara" det antal dagar som vid vanlig sjukdom kvalificerar till semester. Med hänsyn härtill och till att yrkesskadeförsäkringens framtid var oviss fann kommittén sig böra avstå från att föreslå ändring i bestämmelserna om sjukdomstid som kvalifikationsgrund för semester. Både departementschefen och riksdagen anslöt sig till kommitténs förslag. Det förslag rörande yrkesskadeförsäkringen som lades fram år 1966 ledde inte till någon ändring av den aktuella regeln i semesterlagen.

Socialutskottet kan helt ansluta sig till den bedömning som ligger bakom motionskravet, nämligen att det hade varit önskvärt att man genom ändring i semesterlagen kunde få en regel så att åtminstone i viss utsträckning sjukdom alltid skulle grunda semesterrätt oavsett om sjukdomen inträffade före eller efter en yrkesskada. Man skulle härigenom undanröja en regel som för arbetstagarna i gemen måste framstå som orättvis. Den utförliga redovisning som lämnats i det föregående visar emellertid att en lösning av frågan för närvarande inte torde kunna nås utan att man skapar betydande nackdelar i andra avscenden. Utskottet vill dock erinra om att efter Kungl. Maj:ts bemyndigande tidigare i år en ny utredning rörande yrkesskadeförsäkringen tillkallats. Denna utredning torde vara oförhindrad att ta upp motionsfrågan till närmare prövning. Mot bakgrund av det anförda avstyrker utskottet motionsyrkandet.

Semesterförmåner för deltidarbete. Om en arbetstagare arbetat minst åtta dagar i en kalendermånad hos en och samma arbetsgivare har han, som framgått av det föregående, rätt till en semesterdag. Antalet arbetade dagar behöver inte vara sammanhängande, och den dagliga arbetstidens längd saknar betydelse för frågan om semesterrätt föreligger. Reglerna innebär således att den som arbetar en timme dagligen i åtta dagar under en månad är berättigad till semester men däremot inte den som arbetar sju hela dagar i månaden. Under semesterdagarna skall semesterlön utgå. Denna är lika med den vanliga lönen för arbetstagare som har lön beräknad per vecka eller längre tidsenhet. För andra arbetstagare, exempelvis timavlönade, är semesterlönen nio procent av arbetstagarens lön i anställningen under kvalifikationsåret.

I motionen 1971: 1188 framställs ett yrkande som syftar till en sådan ändring av semesterlagen att rätten till semester inte blir beroende av när arbetstiden varit förlagd under månaden utan endast av hur lång arbetstiden varit. Motionärerna framhåller att den nuvarande lagstiftningen medför att husmödrar som har förvärvsarbete någon dag i veckan går miste om semesterrätten även om antalet arbetade timmar är lika många som om arbetet utförts varje dag.

Riksdagen har såväl år 1969 som 1970 behandlat motioner med samma syfte som den nu aktuella motionen. Vid den tidigare riksdagsbehandlingen har andra lagutskottet framhållit bl. a., att semesterlagstiftningens syfte är att bereda arbetstagarna möjlighet till vila och rekreation och att man mot denna bakgrund skall se lagens konstruktion, att vissa dagars arbete medför rätt till vissa dagars betald ledighet. Enligt socialutskottets mening måste de anförda synpunkterna tillmätas väsentlig betydelse även vid prövning av motionen 1971: 1188. Utskottet vill dock inte bestrida att det åtminstone för vissa deltid- och korttidsanställda arbetstagare kan vara befogat med bättre semesterförmåner än semesterlagen nu föreskriver. Såsom också framhållits under tidigare år kan de anställda genom avtal skaffa sig semesterförmåner utöver lagens minimiregler eller kompensation i form av förhöjd lön. Det kan emellertid enligt socialutskottets mening vara motiverat att frågan närmare övervägs på vad sätt förbättringar i de nämnda arbetstagargruppernas semesterförmåner bör komma till stånd lagstiftningsvägen. Dessa överväganden torde kunna ske i samband med den prövning av olika semesterlagsfrågor som aktualiseras i anslutning till slutrapporten från den tidigare nämnda nordiska ämbetsmannakommittén.

Utskottet hemställer

1. att riksdagen avslår motionen 1971: 740,
2. att riksdagen i anledning av motionen 1971: 755 hos Kungl. Maj:t hemställer om förslag till ändring av 11 § semesterlagen i enlighet med vad utskottet anför,
3. att riksdagen avslår motionen 1971: 766,
4. att riksdagen i anledning av motionen 1971: 1188 hos Kungl. Maj:t hemställer om översyn av reglerna om semesterförmåner för deltid- och korttidsanställda.

Stockholm den 26 oktober 1971

På socialutskottets vägnar

GÖRAN KARLSSON

Närvarande: herrar Karlsson i Huskvarna (s), Svensson i Kungälv (s), Hamrin (fp), Dahlberg (s), Carlshamre (m), fru Skantz (s), herrar Larsson i Öskevik (c)*, Persson i Stockholm (s), Åkerlind (m), Johnsson i Blentarp (s), Andreasson (c)*, fru Marklund (vpk), herrar Bengtsson i Göteborg (c), Romanus (fp) och Nilsson i Växjö (s)*.

* Ej närvarande vid betänkandets justering.

