

Regeringens proposition

1978/79: 159

med förslag till lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m. m.;

beslutad den 15 mars 1979.

Regeringen föreslår riksdagen att anta det förslag som har tagits upp i bifogade utdrag av regeringsprotokoll.

På regeringens vägnar

OLA ULLSTEN

BIRGIT RODHE

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en lag som ger en arbetstagare rätt att vara ledig från sin anställning upp till 90 timmar om året för att på uppdrag av förening, som arbetstagaren tillhör, medverka under skoldagen i grundskolan eller inom allmän fritidsverksamhet i anslutning till skoldagen.

Lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 1979.

Förslag till

Lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m. m.

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om rätt för en arbetstagare att vara ledig från sin anställning för att utföra vissa uppdrag åt en ideell förening eller en annan därmed jämförlig sammanslutning som arbetstagaren tillhör.

Uppdragen skall avse en uppgift som sammanslutningen har åtagit sig gentemot en kommun och som skall fullgöras under skoldag i grundskolan eller på dagtid inom allmän fritidsverksamhet som anordnas för barn och ungdomar i skolpliktig ålder i anslutning till deras skoldag.

2 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt denna lag.

Ledigheten

3 § En arbetstagare får vara ledig från anställningen under den tid som behövs för uppdragen. Rätten till ledighet omfattar dock högst nitio arbetstimmar per kalenderår. Om tjänstgöringen i en anställning under kalenderåret kan antas bli mindre än ettusensexhundra arbetstimmar, begränsas rätten till ledighet i motsvarande mån.

4 § Varje ledighet skall, för att få tas ut, anmälas till arbetsgivaren minst två veckor i förväg.

5 § En arbetsgivare får vägra ledighet som överstiger tjugo arbetstimmar per kalendermånad eller tar i anspråk mer än femton procent av den tid som arbetstagaren kan antas tjänstgöra under kalendermånaden.

Arbetsgivaren får vägra även annan ledighet, om denna skulle medföra allvarlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

6 § Vägran med stöd av 5 § får ske endast om arbetstagaren under rättas inom en vecka efter det att ledigheten anmäldes. Underrättelse behövs dock aldrig lämnas tidigare än en månad innan ledigheten skulle ha börjat eller, om flera ledigheter har anmälts samtidigt, den första ledigheten skulle ha börjat.

Anställningsskydd

7 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas av det skälet 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.

8 § Om en arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, får ej av det skälet anställningsförmånerna minskas eller arbetsförhållandena försämras för arbetstagaren i annan mån än som följer av uppehållet i arbetet eller av en sådan tillfällig omflyttning som är en förutsättning för att arbetsgivarens verksamhet skall kunna fortgå på normalt sätt.

Övriga bestämmelser

9 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett.

Om det är skäligen, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

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

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, gäller i tillämpliga delar 34—37 §§, 38 § tredje stycket andra meningen, 39—41 §§ samt 42 § andra stycket lagen (1974: 12) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64—66 och 68 §§ lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1979.

Under andra kalenderhalvåret 1979 omfattar rätten till ledighet högst fyrtiofem arbetstimmar. Om tjänstgöringen i en anställning under kalenderhalvåret kan antas bli mindre än åttahundra arbetstimmar, begränsas rätten till ledighet i motsvarande mån.

Rätt till ledighet enligt lagen kan inte grundas på anmälan som har skett före lagens ikraftträdande.

UTBILDNINGSDEPARTEMENTET

Utdrag
PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1979-03-15

Närvarande: statsministern Ullsten, ordförande, och statsråden Sven Romanus, Mundebo, Wikström, Friggebo, Wirtén, Rodhe, Wahlberg, Hansson, Enlund, Lindahl, Winther, De Geer, Blix, Cars, Gabriel Romanus, Tham, Bondestam

Föredragande: statsrådet Rodhe

Proposition med förslag till lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m. m.

1 Inledning

I betänkandet (SOU 1974: 53) Skolans arbetsmiljö föreslog utredningen om skolans inre arbete (SIA) bl. a. att föreningsledare skulle ges lagfäst rätt till ledighet från sin anställning för att delta i föreningsverksamhet för skoleleverna. Enligt propositionen (1975/76: 39) om skolans inre arbete m. m. skulle frågan om rätt till ledighet för medverkan i föreningsledd verksamhet under skoldagen och i den allmänna fritidsverksamheten övervägas ytterligare (jfr UbU 1975/76: 30, rskr 1975/76: 367).

Inom utbildningsdepartementet har därefter utarbetats promemorian (Ds U 1977: 19) Föreningsmedverkan i skolan. Promemorian innehåller ett lagförslag som ger föreningsmedlem rätt att vara ledig från sin anställning upp till åtta timmar i månaden för att på uppdrag av föreningen medverka under skoldagen i grundskolan och inom anslutande fritidsverksamhet.

Efter remiss har yttranden över promemorian avgetts av hovrätten över Skåne och Blekinge, justitiekanslern, kammarrätten i Stockholm, socialstyrelsen, riksrevisionsverket, statskontoret, statens avtalsverk, universitets- och högskoleämbetet, skolöverstyrelsen, statens ungdomsråd, arbetsdomstolen, arbetsmarknadsstyrelsen, Svenska kommunförbundet,

Landstingsförbundet, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Landsorganisationen i Sverige (LO), Centralorganisationen SACO/SR, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Kooperationens förhandlingsorganisation, Svensk industriförening, Centerns ungdomsförbund, Folkpartiets ungdomsförbund, Moderata ungdomsförbundet, Sveriges socialdemokratiska ungdomsförbund, Sveriges elevers centralorganisation, Riksförbundet Hem och Skola, Svenska scoutförbundet, Sveriges riksidrottsförbund, Svenska korporationsidrottsförbundet, Förbundet Vi unga, Svenska ungdomsringen för bygdekultur, IOGT-NTO-rörelsen, Ungdomens röda kors, KFUK-KFUM:s riksförbund, De handikappades riksförbund, Handikappförbundens centralkommitté, Riksförbundet Kyrkans ungdom, Svenska missionsförbundets ungdom, Unga örnars riksförbund, Arbetarnas bildningsförbund, Studieförbundet Vuxenskolan, Stockholms, Göteborgs, Malmö, Sollentuna, Nacka, Mörbylånga, Uppsala, Hässleholms, Falkenbergs, Borås, Mariestads, Eskilstuna, Forshaga, Bollnäs, Lycksele och Kiruna kommuner, utbildningsnämnden i Kopparbergs läns landstingskommun samt Örebro läns landstingskommun.

LO har bifogat yttrande från Svenska kommunalarbetsareförbundet.

Yttranden över promemorian har dessutom inkommit från Sveriges kristna ungdomsråd, Svenska tyngdlyftningsförbundet och Stockholms-ungdomens samarbetsorganisation.

I samråd med chefen för arbetsmarknadsdepartementet lägger jag nu fram förslag till lagstiftning om rätt till ledighet från anställningen för föreningsuppdrag som avser medverkan i skolan och anslutande fritidsverksamhet. När det gäller frågor om ledighet för deltagande i fritidsverksamhet har samråd skett även med chefen för socialdepartementet.

Till protokollet i detta ärende bör fogas promemorian som *bilaga 1*, en sammanställning av remissyttrandena som *bilaga 2* och en redogörelse för vissa författningsbestämmelser om rätt till ledighet för olika ändamål som *bilaga 3*.

2 Allmänna överväganden

2.1 Principiella synpunkter

En av huvudtankarna i SIA-reformen är skolans närmande till samhället. På olika sätt strävar skolan efter vidgade kontaktytor, och flera av beståndsdelarna i beslutet om SIA (prop. 1975/76: 39, UbU 1975/76: 30, rskr 1975/76: 367) syftade till att öka möjligheterna härtill.

Av alldeles särskild betydelse i skolans kontakter med samhället är de möjligheter dessa ger till vidgat samarbete med organisationslivet utanför skolan.

Det är därför en angelägen uppgift för varje skolas ledning att medverka till att eleverna får ökad kännedom om föreningsverksamheten i

närsamhället. En direkt samverkan mellan skolan och föreningarna bör eftersträvas.

För föreningarna är det värdefullt att de kan få förmedla kunskaper om sin verksamhet till eleverna. Härigenom kan dessa få viktiga impulser och vidgade utblickar över olika delar av samhället. I prop. 1975/76:39 anför föredraganden (s. 265):

De intressen och förväntningar som skapas genom föreningsmedverkan under skoldagen kommer sannolikt att stimulera många elevers deltagande i fritidsaktiviteter efter skolans slut. Det är därför väsentligt att de på ett meningsfullt sätt kan få delta i och pröva olika föreningars verksamhet samt få möjlighet att aktivt utöva eller på annat sätt ta del av det lokala kulturutbudet.

Föreningsverksamhetens stimulans och träning till aktivt deltagande ökar elevernas beredskap att ta eget ansvar i demokratiska samarbetsformer och kan alltså positivt påverka all verksamhet i skolan.

Av vad jag nu har sagt framgår att insatser från olika föreningar bör vara ett mycket viktigt inslag i varje skolas vardag. Möjligheterna att i grundskolan utnyttja insatser från olika föreningar har ökat genom SIA-reformen.

Jag vill erinra om att SIA-reformen bl. a. innebär att kommunerna kan införa s. k. samlad skoldag i grundskolan. Samlad skoldag innebär att det vid sidan av den timplanebundna verksamheten förekommer icke timplanebundna aktiviteter (allmänt kallade fria aktiviteter) som är obligatoriska för eleverna. Varje kommun får själv utifrån elevernas behov och kommunens ekonomiska, personella och lokalmässiga resurser ta ställning till om samlad skoldag skall införas. Samlad skoldag kan införas i hela grundskolan inom kommunen eller vid endast viss skolenhet eller visst stadium eller viss årskurs i en skolenhet. Om samlad skoldag inte har införts, skall ändå på högstadiet anordnas fria aktiviteter under sammanlagt 80 minuter varje vecka.

Läroplanens allmänna föreskrifter om de fria aktiviteterna lämnar stort utrymme för beslut på lokal nivå. Meningen är att den samlade skoldagen skall utformas mot bakgrund av de förutsättningar och behov som föreligger i den enskilda kommunen och vid den enskilda skolenheten. Som exempel på fria aktiviteter kan nämnas gemensamma samlingar, arbete inom klassråd och elevråd, biblioteksverksamhet, medverkan i utformningen av skolans miljö, hobbyverksamhet och föreningsarbete samt kontakter med samhället utanför skolan. Avsikten är att skolan när det gäller en del av de fria aktiviteterna skall samverka med föreningslivet.

Som framgår av vad jag nu har angett måste föreningarna få spela en mycket aktiv roll när det gäller olika inslag i form av fria aktiviteter. Men även i själva undervisningen har föreningarna viktiga uppgifter. Jag vill särskilt peka på att skolan har fått ett ökat ansvar för elevernas orientering om arbetslivet utanför skolan. Det är angeläget att informa-

tion härom kan ges eleverna av personer som har sin dagliga gärning ut i arbetslivet. Arbetsmarknadens organisationer har utbildat skolformatörer som medverkar i skolorna. Denna verksamhet har slagit mycket väl ut. Vidare vill jag peka på att skolöverstyrelsen för några år sedan gav ut anvisningar och förslag om de politiska ungdomsorganisationernas medverkan i skolarbetet. Sådan verksamhet håller nu på att byggas upp. I skolor där denna verksamhet har kommit igång har man goda erfarenheter av den.

Föreningsarbetet i skolan skall följa de mål och riktlinjer för skolan som staten har fastställt. Inom denna ram skall föreningslivets medverkan dock ske på föreningarnas egna villkor och bygga på ett förtroende från samhällsorganens sida. Föreningarna förutsätts skaffa sig kunskap om skolans värld och sträva efter att föreningslivet skall bli en integrerad del av skolans totala verksamhet. Det ankommer på skolans ledning att tillse att det totala utbudet uppfyller kravet på allsidighet och objektivitet. Detta gäller särskilt när föreningar av politisk och religiös karaktär medverkar. (Se vidare prop. 1975/76: 39 s. 266, UbU 1975/76: 30 s. 36 och prop. 1977/78: 85 s. 75.)

När det gäller SIA-reformen vill jag också nämna att skolstyrelsen och den enskilda skolan genom reformen har getts ett ökat inflytande över undervisningens utformning. Ett annat viktigt inslag i SIA-reformen är det nya statsbidragssystemet för grundskolan (prop. 1977/78: 85), vilket ger kommunerna ökade möjligheter att använda resurserna där de bäst behövs. I kommunerna har också inrättats lokala planeringsråd för samverkan mellan skola och arbetsliv, s. k. SSA-råd.

På ytterligare ett område gör föreningarna viktiga insatser för skol eleverna. Jag syftar då på den kommunala barnomsorgen. Denna omfattar bl. a. fritidshem och därtill anknuten fritidsverksamhet för skolbarn t. o. m. tolv års ålder. Kommunerna erbjuder också annan fritidsverksamhet för barn och ungdomar i skolpliktig ålder. De två olika former av fritidsverksamhet som jag nu har nämnt brukar gemensamt kallas allmän fritidsverksamhet.

Såsom komplement till det som eleverna erbjuds inom skolans ram är fritidsaktiviteter före och efter skoldagen en viktig del i SIA-reformen. Allmän fritidsverksamhet kan anordnas även i anslutning till skoldag som inte omfattar fria aktiviteter. Den är frivillig både för kommunen och för den enskilde. Kommunens roll i detta sammanhang är framför allt att ha det övergripande ansvaret för verksamheten. Det är meningen att verksamheten i största möjliga utsträckning skall utformas i samarbete med det lokala föreningslivet. På det sättet och genom samordning med bl. a. fritidshemmens och skolans resurser är det möjligt att erbjuda ett brett utbud av verksamheter som ger tillfälle till såväl omväxling som intressefördjupning.

Hur föreningarnas medverkan i skolan och anslutande fritidsverksam-

het skall organiseras får kommunerna avgöra i samråd med föreningarna. Man får därvid söka sig fram till de arbetsformer som är lämpliga i olika sammanhang. Det är naturligt för kommunerna och föreningarna att dra nytta av det utredningsarbete som har utförts och kommer att utföras av statens ungdomsråd. Jag vill här särskilt nämna att ungdomsrådet har utarbetat en promemoria med titeln Allmän fritidsverksamhet — föreningarnas medverkan i planeringen (Dnr 79/77/LB).

Mot bakgrund av vad jag nu har redovisat är det naturligt att redan utredningen om skolans inre arbete (SIA-utredningen) i sitt huvudbetänkande (SOU 1974: 53) Skolans arbetsmiljö diskuterade frågan hur man skulle kunna underlätta föreningsmedverkan. Många föreningsmedlemmar är bundna av arbete på annat håll under de tider på dagen då deras förening skall medverka. SIA-utredningen föreslog därför att föreningsledare skulle ges lagfäst rätt till ledighet från sin anställning för att delta i föreningsverksamhet för skoleleverna. Frågan togs upp i propositionen om skolans inre arbete (prop. 1975/76: 39). Föredragande statsrådet förklarade sig då inte vara beredd att ta ställning till utredningens förslag men anmälde sin avsikt att återkomma till frågan, när denna hade övervägts ytterligare.

Inom utbildningsdepartementet utarbetades därefter promemorian (Ds U 1977: 19) Föreningsmedverkan i skolan.

Enligt promemorian bör föreningsmedlem få lagfäst rätt till ledighet från sin anställning. Denna rätt bör omfatta upp till åtta timmar i månaden och avse medverkan på föreningens uppdrag i grundskolan och i anslutande fritidsverksamhet. Att en rätt till ledighet bör lagfästas motiveras i promemorian med att man inte kan förlita sig på att ledighet i önskvärd omfattning skall kunna erhållas genom avtal med arbetsgivaren.

Flertalet remissinstanser har ställt sig positiva till eller har inte haft något att erinra mot att föreningsmedlem ges lagfäst rätt till ledighet. Från åtskilliga håll betonas att erfarenheterna av föreningsmedverkan talar för att lagstiftning behövs. Vissa remissinstanser ifrågasätter dock behovet av lagstiftning. Bl. a. SAF anser att frågan om rätt till ledighet bör lösas genom kollektivavtal och andra överenskommelser.

Enligt min mening är det ytterst angeläget att föreningsverksamhet före, under och efter elevernas skoldag i grundskolan underlättas och att detta sker redan nu, när verksamheten håller på att byggas upp. Annars är det risk för att delar av SIA-reformen inte kommer att kunna tillämpas i den omfattning och på det sätt som är önskvärt. Jag föreslår därför att lagfäst rätt till ledighet för föreningsmedverkan i grundskolan och inom allmän fritidsverksamhet i anslutning till skolverksamheten införs.

En lag om rätt till ledighet behövs för att ge bättre möjligheter till insatser från föreningslivet under skoldagen — både i undervisningen och

under de fria aktiviteterna — och inom allmän fritidsverksamhet i anslutning till skoldagen. En sådan lag ökar föreningarnas möjligheter att anlita även andra föreningsmedlemmar än anställda funktionärer. För skolan är det viktigt att föreningarna, oavsett om de har egna anställda funktionärer eller inte, får lättare att engagera olika medlemmar för sina insatser. Som har framgått av vad jag tidigare har anfört är det mycket värdefullt att olika slag av föreningar kan medverka. Insatser från mindre föreningar kan vara mycket angelägna, eftersom sådana föreningar ofta företräder specialområden. Mindre föreningar har i allmänhet inte anställda funktionärer i samma utsträckning som större föreningar. För att kunna ställa sig till förfogande måste därför sådana mindre föreningar kunna anlita medlemmar som har sitt dagliga arbete förlagt till annan verksamhet.

Atskilliga remissinstanser har gett uttryck åt uppfattningen att en lag om rätt till ledighet inte kan få avsedd effekt, om man inte samtidigt tar upp frågan om ersättning för de insatser som föreningsmedlemmarna gör. Jag vill till detta anföra följande.

Det nya statsbidragssystemet för grundskolan omfattar bl. a. ett särskilt bidrag till den samlade skoldagen. I statsbidraget ingår också en s. k. förstärkningsresurs som delvis kan tas i anspråk för fria aktiviteter. Enligt riksdagens beslut om SIA-reformen (se prop. 1975/76: 39 s. 267) bör kommunerna ersätta föreningarna för deras medverkan och föreningarna sedan själva avgöra frågan om ersättning till dem som föreningarna anlitar. Detta synsätt bör alltjämt tjäna som utgångspunkt. Kommunerna bör därför komma överens med föreningarna och föreningarna med sina medlemmar om vilken ersättning som skall utgå och hur utbetalningen av ersättningen och andra administrativa frågor skall lösas i olika fall.

Den nya lagen bör utformas så att den ger arbetstagaren vissa minimirättigheter i vad avser bl. a. ledighetens omfattning. Avgörande för vilka rättigheter lagen skall ge bör i första hand vara det behov som bedöms föreligga med tanke på de insatser som föreningarna förväntas göra. Men hänsyn måste också tas till intresset av att i möjligaste mån undvika problem på de medverkande medlemmarnas ordinarie arbetsplatser och till behovet av ledigheter för andra ändamål än föreningsmedverkan. Från dessa synpunkter har enligt min mening i promemorian framlagts ett väl avvägt förslag om ledighetens totala omfattning. Såväl i detta som i andra avseenden bör — med vissa avvikelser som jag redovisar i det följande — en lag om rätt till ledighet kunna utformas på grundval av promemorians förslag. I vissa situationer kommer det naturligtvis att kunna finnas behov av t. ex. längre ledighet än lagen medger. Sådana fall får bli frågor för kollektivavtal eller enskilda överenskommelser mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Jag anser att det är viktigt att noga följa hur den nya lagen fungerar

i praktiken. Det är inte uteslutet att ändringar i lagen kan visa sig behövliga efter en tids erfarenhet. Jag avser därför att föreslå regeringen att uppdra åt statens ungdomsråd att tillsammans med skolöverstyrelsen följa utvecklingen och efter en tvåårsperiod till regeringen redovisa erfarenheterna av den nya lagen. Jag vill erinra om att regeringen genom beslut tidigare denna dag har uppdragit åt statens ungdomsråd att i samråd med skolöverstyrelsen och, i den mån Svenska kommunförbundet är berett att delta, med förbundet utvärdera genomförandet av den samlade skoldagen och den allmänna fritidsverksamheten i anslutning till denna från föreningslivets synpunkt, särskilt vad avser i vilken utsträckning föreningslivet har deltagit i verksamheten.

2.2 Lagens tillämpningsområde

Promemorians förslag avser rätt till ledighet för insats som förening har åtagit sig gentemot en kommun och som skall fullgöras under skoldag i grundskolan eller på dagtid inom allmän fritidsverksamhet i anslutning till skoldagen.

Flera remissinstanser har haft invändningar mot begränsningen till kommuns grundskola. Önskemål har uttalats om att rätten till ledighet skall avse medverkan även i andra skolformer såsom specialskolan — dvs. utbildning för synskadade, döva och hörsel- eller talskadade barn — och särskolan — dvs. utbildning för psykiskt utvecklingsstörda — samt gymnasieskolan. En del vill att också privatskolor skall omfattas av den tilltänkta lagstiftningen.

För egen del ansluter jag mig till förslaget i promemorian. Jag vill därvid erinra om att en lag om rätt till ledighet för föreningsmedverkan ursprungligen föreslogs av SIA-utredningen och skall ses mot bakgrund av utredningens förslag om samlad skoldag. Systemet med samlad skoldag förutsätter en stor insats från föreningslivet. Att rätt till ledighet föreslås inte bara för medverkan under fria aktiviteter utan också för medverkan under lektioner beror inte bara på att föreningar bör anlitas även i undervisningen. Av betydelse är också att en skarp skiljelinje mellan fria aktiviteter och lektionsundervisning står i dålig samklang med tanken bakom samlad skoldag och dessutom kan vara svår att fastställa för dem som har att tillämpa lagstiftningen. Ett ytterligare skäl är att kommuner som dröjer med att införa samlad skoldag har möjlighet att satsa särskilt på föreningsmedverkan under lektionerna så att eleverna den vägen uppmuntras till kontakter med föreningslivet.

Jag är medveten om att det kan finnas ett behov av föreningsinsatser i undervisningen inom andra delar av skolväsendet än den kommunala grundskolan. Detta gäller t. ex. gymnasieskolan, där föreningar medverkar i arbetslivsorienteringen och samhällsorienterande ämnen samt under s. k. timmar till förfogande. I detta sammanhang bör även samesko-

lan, specialskolan och särskolan beaktas, låt vara att dessa delar av skolväsendet är små i jämförelse med grundskolan och därför inte tar någon stor del av föreningarnas handledarresurser i anspråk. Jag vill också nämna privatskolor. För att kunna bedöma behovet och lämpligheten av att införa lagfäst rätt till ledighet för medverkan även i andra skolor än den kommunala grundskolan fordras emellertid närmare överväganden. Jag är inte beredd att på det underlag som nu finns tillgängligt föreslå en sådan utvidgning. Denna fråga bör övervägas av i första hand skolöverstyrelsen. Jag avser att föreslå regeringen att låta det tidigare (se avsnitt 2.1) nämnda uppdraget till statens ungdomsråd och skolöverstyrelsen omfatta även denna fråga.

Såsom nämnts avser promemorians lagförslag inte bara medverkan under skoldag i grundskolan utan också — i SIA-reformens anda — medverkan på dagtid inom allmän fritidsverksamhet i anslutning till skoldagen.

Några remissinstanser har framfört önskemål om att även allmän fritidsverksamhet under kvällstid och på lov dagar skall grunda rätt till ledighet enligt lagen.

Föreningsmedverkan under alla delar av elevernas fritid är självfallet av stort värde. Jag är dock inte beredd att föreslå lagfäst rätt till ledighet från anställningen för medverkan under vilken del som helst av elevernas fritid utan anser att promemorians förslag bör följas. Det täcker den del av fritiden under vilken det ligger särskilt nära till hands att försöka skapa ett komplement till skolverksamheten.

Enligt promemorians förslag skall rätten till ledighet inte gälla anställning hos en arbetsgivare som har färre än fem anställda i den drifts- eller förvaltningsenhet där arbetstagaren tjänstgör. Skälet är att även korta ledigheter ofta kan vålla allvarlig olägenhet på mycket små arbetsplatser.

Denna undantagsregel har kommenterats av många remissinstanser som sinsemellan har olika uppfattningar. SAF vill sätta gränsen vid 100 anställda, medan bl. a. skolöverstyrelsen vill att lagen skall omfatta alla arbetstagare. Enligt promemorians förslag får arbetsgivaren vägra sådan ledighet som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten. Några remissinstanser menar därför att det inte behövs någon särskild undantagsregel som bygger på antalet anställda.

Det måste enligt min mening godtas att arbetsplatsens storlek får inverka på arbetstagarens rätt att ta ut ledighet för föreningsmedverkan. Men jag har förståelse för att promemorians undantagsregel betraktas som väl långtgående och kategorisk. Jag föreslår därför att behovet av begränsningar med hänsyn till svårigheterna på de mindre arbetsplatserna skall tillgodoses inom ramen för en allmän regel om att en ledighet får vägras i den mån den skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten. Jag behandlar den regeln närmare i det följande (se avsnitten 2.3 och 2.4 samt specialmotiveringen).

2.3 Ledighetens omfattning

I promemorian diskuteras vilken omfattning den lagfästa rätten till ledighet bör ha. Det bör enligt promemorian vara naturligt för kommunen att i mångsidighetens intresse anlita en rad olika föreningar. Vidare uttalas att en förenings medverkan med fördel bör kunna bestå av insatser från flera personer, både förvärvsarbetande och andra. Föreningsmedverkan bör enligt promemorian inte bygga på att viss arbetstagare gör en omfattande insats med motsvarande bortovaro från sitt arbete som följd, om inte han och arbetsgivaren är överens om att han skall få ledigt i så stor utsträckning. Mot den bakgrunden är rätten till ledighet enligt promemorians lagförslag begränsad till åtta arbetstimmar per kalendermånad, med andra ord vad som motsvarar en normal arbetsdag vid heltidstjänstgöring. Vid deltidstjänstgöring är rätten till ledighet i motsvarande mån nedsatt.

Förslaget om maximering till åtta timmar i månaden har fått ett blandat mottagande under remissbehandlingen. Kritiska synpunkter kommer främst från föreningslivet och vissa kommuner. En del remissinstanser anser att det behövs en betydligt mer omfattande rätt till ledighet. Man betonar behovet av kontinuitet och varnar för täta ledarbyten. Åtskilliga skulle vilja ha en lagstiftning om rätt till ledighet 200 timmar per år, vilket motsvarar vad SIA-utredningen föreslog. Många vill ha i varje fall den ändringen i förhållande till promemorians förslag, att året och inte månaden används som begränsningsperiod. Därmed skulle en arbetstagare kunna vara ledig mer än åtta timmar viss månad även om han för år räknat inte får ta ut flera timmar än som är möjligt enligt promemorians förslag.

Jag har redan tidigare (se avsnitt 2.1) uttalat, att omfattningen av den ledighet som arbetstagarna skall ha rätt till måste bestämmas efter en avvägning mellan de olika intressen som gör sig gällande i sammanhanget. Lagen bör å ena sidan ge föreningarna en god grund för insatser. Hänsyn måste å andra sidan också tas till de verksamheter i vilka arbetstagarna är anställda. Jag inbegriper här även det förhållandet att en arbetstgares ledighet för föreningsmedverkan kan påverka arbetskamraternas situation genom att dessa får mer att göra eller svårare att själva få ledigt för olika ändamål.

Promemorians förslag innebär rätt till ledighet under för år räknat ungefär 90 timmar. Jag bortser tills vidare från betydelsen av att kalendermånaden används som begränsningsperiod. Den fråga jag först vill ta upp är om rätten till ledighet bör omfatta ungefär 90 timmar per år eller mer.

Om föreningsmedlemmar ges rätt till ledighet 90 timmar om året har enligt min mening en god grund lagts för insatser av föreningslivet i skolan och inom viss fritidsverksamhet. Det motsvarar mer än två

veckors heltidsarbete. En arbetstagare kan vara ledig en halv dag vid mer än tjugo tillfällen innan han kommer upp till 90 timmar.

Vissa remissinstanser har velat ge rätt till större ledighet. Innan praktiska erfarenheter har vunnits av mer omfattande medverkan från föreningslivet än den som hittills har förekommit är det naturligtvis svårt att ha en bestämd uppfattning om hur stor ledighet lagen bör ge rätt till. Jag har dock svårt att se något allmänt behov av lagfäst rätt till ledighet utöver vad som föreslagits i promemorian. En rätt till ledighet 90 timmar om året innebär enligt min mening också en rimlig avvägning mellan föreningsverksamhetens och de ordinarie arbetsplatsernas intressen. Rätt till ledighet därutöver — i exempelvis fall där en omfattande föreningsinsats bör ske genom en och samma person — bör byggas på kollektivavtal eller på överenskommelse i det enskilda fallet mellan den anställde och arbetsgivaren.

I promemorians förslag omfattar rätten till ledighet upp till åtta arbetstimmar per kalendermånad. Användningen av månaden som begränsningsperiod har vissa fördelar. Antalet fall där motstående intressen kan trädas för när hålls nere. Tvisterna torde bli relativt få. Jag anser emellertid att begränsningen till åtta timmar i månaden kan inskränka föreningarnas och medlemmarnas handlingsutrymme mer än vad som är motiverat. Omfattningen av rätten till ledighet bör därför bestämmas till 90 timmar per kalenderår.

Som jag redan har nämnt (se avsnitt 2.2) och utvecklar närmare i det följande (se avsnitt 2.4) föreslår jag i linje med innehållet i promemorian en regel som går ut på att ledighet som i och för sig ryms inom lagens ram likväl får förvägras arbetstagaren, om ledigheten skulle medföra allvarlig olägenhet för den verksamhet i vilken arbetstagaren är anställd. Frågan blir mot den bakgrunden om man bör låta en sådan regel utgöra den enda begränsningen för rätten att ta ut ledighet inom en ram av 90 timmar per år. Det alternativ som ligger närmast till hands är att komplettera denna årsram med en regel om hur många av de 90 timmarna som högst får tas ut under en och samma månad, om inte överenskommelse om större uttag föreligger.

En fördel med det förra systemet jämfört med det senare är att föreningarna och medverkande arbetstagare får ett större handlingsutrymme. Hur stor skillnaden blir i praktiken beror på tillämpningen av regeln om att arbetstagaren får förvägras ledighet som skulle medföra allvarlig olägenhet för den verksamhet i vilken han är anställd. Som allvarlig olägenhet för verksamheten får i regel räknas att denna inte kan fortgå på normalt sätt, att avsevärda arbetsbalanser uppkommer eller att arbetskraft utanför den reguljära personalstyrkan måste anlitas.

Om ledighet av en omfattning som är bestämd med tanke på hela året koncentreras till en liten del av året kan detta ofta, men naturligtvis inte alltid, antas medföra vad som kan anses som allvarlig olägenhet

för verksamheten. Mot alternativet att ha det allmänt hållna undantaget för fall av allvarig olägenhet som enda begränsning talar att det i många fall kan bli problem i rättstillämpningen. En annan aspekt som bör tillmätas betydelse i sammanhanget är att lagfäst rätt till ledighet för föreningsmedverkan minskar utrymmet för andra ledigheter. Detta gäller särskilt om många timmars ledighet tas ut under en kort tidrymd. Hänsyn måste tas också till de intressen som ligger bakom dessa andra ledigheter.

Av de skäl som jag nu har redovisat föreslår jag att en arbetstagare under en och samma kalendermånad inte får vara ledig mer än sammanlagt 20 av årsramens 90 timmar, om inte arbetsgivaren går med på att fler timmar tas ut.

Enligt promemorian skall ramen för ledigheten minskas, om arbetstagen har kortare genomsnittlig arbetstid än 40 timmar i veckan liksom när anställningen inte sträcker sig över hela begränsningsperioden. Rätten till ledighet skall då vara i motsvarande mån mindre.

Även jag menar att rätten till ledighet skall vara mindre i timmar räknat för den som inte har tjänstgöring i normal utsträckning. Utformningen av reglerna för sådana fall behandlar jag i specialmotiveringen.

Jag kommer senare (se avsnitt 2.5) att ta upp frågan om lagens regler skall vara tvingande till arbetstagarens förmån eller om avvikelser skall kunna ske åtminstone genom kollektivavtal. Redan här vill jag emellertid klargöra min uppfattning att en arbetstagare i sin förenings och samhällets intresse bör ha en av arbetsmarknadsparterna oberoende rätt till ledighet enligt de ramregler som jag föreslår. Det bör inte vara möjligt att genom kollektivavtal göra dessa regler snävare. En sådan möjlighet skulle motverka lagens syfte. Däremot bör det självfallet vara möjligt att genom kollektivavtal eller annan överenskommelse ge längre gående rättigheter för arbetstagen. Över huvud taget är det enligt min mening önskvärt att man genom avtal bygger vidare på den grund som lagens regler ger.

2.4 Uttag av ledighet

När det gäller förläggningen av den ledighet som får tas ut inom lagens ram anføres i promemorian att utgångspunkten måste vara att arbetstagen skall ha rätt till ledighet under den tid som föranleds av hans uppdrag. Det skall med andra ord inte vara en förutsättning för ledighet att uppdraget förläggs till den tid som bäst passar arbetsgivaren. Av kommuner och föreningar kan enligt promemorian inte krävas att föreningarnas medverkan genomgående skall schemaläggas efter arbetsförhållandena för de arbetstagare som man önskar anlita. Ett sådant system förutsätter att det alltid före schemaläggningen dels bestäms vilka föreningar som skall delta och vilka arbetstagare som skall medverka, dels

hålls ingående överläggningar med berörda arbetsgivare. En dylik ordning skulle enligt promemorian medföra stora svårigheter att planera och genomföra föreningsverksamhet med insatser från arbetstagarare. Man måste enligt promemorian också räkna med att förvärvsarbetande inte efterfrågas och inte heller själva är villiga att medverka i önskvärd utsträckning, om man uppställer stränga villkor eller kräver ett omständligt förfarande för att en ledighet skall få tas ut. Om lagen skall kunna få avsedd effekt måste enligt promemorian i princip gälla, att uppdragen tillåts styra ledigheten.

Jag delar uppfattningen i promemorian att uppdragen i princip måste få styra ledigheten. Det kommer visserligen att kunna finnas en del fall där tiden för det uppdrag, som aktualiserar rätten till ledighet, inte är låst när arbetstagaren tillfrågas av sin förening och där det alltså kan finnas utrymme för diskussion med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. I ett sådant läge kan man naturligtvis tänka sig förhandlingar både med den uppdragsgivande föreningen och med berörd arbetstagarorganisation. Men rätten till ledighet kan självfallet inte begränsas till dylika fall. Normalt är det redan bestämt när uppdraget skall utföras. Kvar är endast frågan om arbetstagaren skall eller inte skall få vara ledig under ifrågavarande tid eller, med andra ord, om han skall kunna åta sig uppdraget eller inte. Lagen kan därför inte innehålla föreskrift om att förläggningen av ledigheten skall bestämmas efter förhandlingar.

Enligt promemorieförslaget gäller som förutsättning för rätt till ledighet att anmälan om tidpunkten görs minst två veckor i förväg.

Under remissbehandlingen har från föreningshåll anförts att rätt till ledighet inte borde vara utesluten i fall där anmälan inte har kunnat göras två veckor i förväg. När behov av att anlita arbetstagaren har uppkommit hastigt, som t. ex. vid sjukdomsfall, borde det räcka om anmälan görs så snart som möjligt.

Att anmälan görs minst två veckor i förväg är enligt min mening en rimlig förutsättning för rätt till ledighet. Jag utgår från att tillfrågade arbetstagarare kommer att göra anmälan om ledighet så snart de kan och att anmälan därför i åtskilliga fall kan ske längre tid i förväg. Jag anser emellertid att en längre anmälningstid än två veckor såsom förutsättning för rätt till ledighet i många fall skulle ställa orealistiska krav på kommunernas och föreningarnas planeringsverksamhet. En kortare anmälningstid än två veckor skulle å andra sidan ofta innebära för liten hänsyn till arbetsgivarens verksamhet. Jag förstår att en kommun och berörda föreningar kan få problem exempelvis när den som har åtagit sig att medverka blir sjuk ett par dagar innan. Sådana problem bör emellertid förebyggas och lösas av kommunen och föreningarna. Jag ansluter mig alltså till förslaget att anmälan skall göras minst två veckor i förväg för att rätt till ledighet skall föreligga. Sker anmälan senare, får frågan om ledighet bero på om överenskommelse kan träffas med arbetsgivaren.

I promemorian anförs att det är ofrånkomligt att en begärd ledighet i enstaka fall, trots iakttagen anmälningstid, i arbetsgivarens verksamhet kan medföra svåra problem som inte kan bemästras. När de negativa följderna inte står i rimligt förhållande till intresset av att arbetstagaren skall kunna tas i anspråk för uppdraget, kan enligt promemorian arbetstagaren i regel antas avstå från uppdraget. Men som en sista utväg ger promemorians lagförslag arbetsgivaren rätt att vägra ledighet som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten. Om arbetsgivaren vill utnyttja rätten skall han enligt promemorians förslag lämna besked till arbetstagaren inom normalt en vecka efter dennes begäran om ledighet.

Nästan alla remissinstanser har godtagit att rätten att ta ut ledighet begränsas av en regel om att arbetstagaren får förvägras sådan ledighet som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten.

Jag har tidigare (se avsnitt 2.3) föreslagit att ledighet som i och för sig faller inom lagens ram av 90 timmar per kalenderår skall kunna förvägras arbetstagaren, i den mån ledigheten skulle innebära att mer än 20 timmar tas ut under samma kalendermånad. Jag har också klargjort min inställning att även ledighet som håller sig inom månadsramen bör kunna förvägras arbetstagaren, om ledigheten skulle innebära allvarlig olägenhet för verksamheten. I sammanhanget anförde jag att som allvarlig olägenhet för verksamheten i regel får räknas att denna inte kan fortgå på normalt sätt, att avsevärda arbetsbalanser uppkommer eller att arbetskraft utanför den reguljära personalstyrkan måste anlitas. Jag återkommer till frågan i specialmotiveringen. Här vill jag bara påpeka att regeln om allvarlig olägenhet enligt mitt förslag får större praktisk betydelse än enligt förslaget i promemorian. En orsak till detta är att mitt förslag inte utesluter dem som tjänstgör på små arbetsplatser från rätt till ledighet enligt lagen (se avsnitt 2.2). En annan orsak är att mitt förslag ger arbetstagaren rätt att ta ut fler timmar under samma månad (se avsnitt 2.3).

Bl. a. TCO har reagerat mot att promemorian inte beträffande någon av lagens regler föreslår tolkningsföreträde för arbetstagarorganisation. Ett sådant system innebär att det vid tvist mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation om tillämpningen av lagregel eller avtalsbestämmelse blir arbetstagarorganisationens mening om lagens eller avtalets rätta innebörd som skall gälla intill dess tvisten har prövats slutligt. Föreskrifter om tolkningsföreträde för arbetstagarorganisation finns, såsom framgår av bilaga 3, i t. ex. lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen), däremot inte i t. ex. lagen (1978: 410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. (föräldraledighetslagen). De remissinstanser som har aktualiserat frågan om tolkningsföreträde har antagligen i första hand tänkt på regeln om allvarlig olägenhet och menat att arbetstagarorganisationen borde tillerkännas tolkningsföreträde i fall där arbetsgivaren men inte arbetstagarorganisationen anser att den ledighet som arbetstagaren har begärt skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten.

I promemorian anförts att tolkningsföretråde för arbetstagarorganisation skulle kunna förfela syftet med regeln i fråga. I sammanhanget påpekas också att en arbetsgivare som felaktigt vägrar en arbetstagar ledighet riskerar att bli skadeståndsskyldig enligt den föreslagna lagens regler.

För egen del vill jag i anslutning till promemorian framhålla att syftet med regeln om allvarlig olägenhet är att uppställa ett visst skydd för den verksamhet för vilken arbetsgivaren ansvarar. Inte i något fall har i den arbetsrättsliga lagstiftningen en arbetstagarorganisation getts tolkningsföretråde på en sådan skyddsregel (jfr t. ex. 34 § andra stycket medbestämmandelagen och 9 § andra stycket förtroendemannalagen). Rätten till ledighet för föreningsmedverkan betingas f. ö. av ett allmänt samhällsintresse och är normalt sett inte för arbetstagarorganisationen lika angelägen som en rätt till ledighet för exempelvis fackliga uppdrag.

När det gäller arbetstagarorganisations möjlighet till inflytande vid uttag av ledighet för föreningsmedverkan vill jag erinra om den förhandlingsrätt som arbetstagarorganisation kan grunda på medbestämmandelagen eller på kollektivavtal.

2.5 Lagens karaktär

Promemorians lagförslag innehåller en bestämmelse om att avtal som upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt lagen är ogiltigt i den delen. Lagen skulle med andra ord vara tvingande till arbetstagarens förmån.

I arbetsrättslig lagstiftning är det vanligt att skapa utrymme för avvikelser från vissa annars tvingande regler genom kollektivavtal (jfr bilaga 3). En sådan ventil finns inte i promemorians lagförslag. I promemorian sägs att det får anses tillräckligt att arbetsgivaren kan vägra sådan ledighet som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten. Till bilden hör enligt promemorian också att arbetstagares rättigheter enligt lagen inte har betydelse endast för enskilda arbetstagare och arbetsgivare eller deras fackliga organisationer.

Enligt min mening är det nödvändigt att lagen görs tvingande till arbetstagarens förmån, om den skall få avsedd effekt. Detta gäller desto mer som lagen är avsedd att trygga ett samhällsintresse, över vilket arbetsmarknadens parter inte disponerar. Jag ser inte beträffande någon av lagens bestämmelser anledning att skapa utrymme för avvikelse till arbetstagarens nackdel med stöd av kollektivavtal. Som jag tidigare har framhållit kan däremot kollektivavtal — liksom enskilda överenskommelser — träffas om längre gående rättigheter för arbetstagare.

2.6 Förhållandet till ledigheter av annat slag

Enligt promemorian avses rätten till ledighet för föreningsuppdrag inte få vare sig starkare eller svagare ställning än rätt till annan ledig-

het. Regeln om att en arbetsgivare kan vägra sådan ledighet för föreningsuppdrag som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten gör emellertid att förekomsten av annan ledighet kan tänkas någon gång lägga hinder i vägen för ledighet för föreningsuppdrag. På motsvarande sätt kan ledighet för föreningsuppdrag tänkas någon gång lägga hinder i vägen för annan ledighet, om denna får vägras med hänsyn till situationen på arbetsplatsen e. d. I kollisionsfall bör enligt promemorian gälla att först framställd begäran om ledighet ger företräde. En sådan ordning bör enligt promemorian tillämpas även när arbetstagarorganisation har tolkningsföreträde i fråga om den konkurrerande ledigheten. Har begäran om viss sådan ledighet framställts innan ledighet begärts för föreningsuppdrag bör arbetstagarorganisationen få bortse från den senare begäran när organisationen utövar sitt tolkningsföreträde. Men är det begäran om viss ledighet för föreningsuppdrag som har framställts först, bör organisationen vara tvungen att räkna med den ledigheten såsom företrädesberättigad, när organisationen tar ställning till om den med stöd av tolkningsföreträde skall kräva att den andra ledigheten får tas ut.

Under remissbehandlingen har från fackligt håll framförts kritik mot att rätten till ledighet för föreningsmedverkan i fall som anges i promemorian kan lägga hinder i vägen för annan ledighet.

Bakom promemorians liksom mitt förslag om att införa en lagfäst rätt till ledighet för föreningsmedverkan ligger värderingen att sådan ledighet har ett betydande samhällsintresse. Promemorians princip att rätten till ledighet för föreningsuppdrag inte skall få vare sig starkare eller svagare ställning än rätt till annan ledighet är därför enligt min mening riktig. Det som i promemorian sägs om kollisionsfall är en konsekvens av den principen. För övrigt torde antalet fall där ledighet enligt den föreslagna lagen lägger hinder i vägen för annan ledighet bli mycket litet. Jag är därför inte beredd att frångå promemorians förslag på denna punkt.

2.7 Vissa andra frågor

I en del lagar om arbetstagares rätt till ledighet finns bestämmelser som ger arbetstagaren rätt att återgå i arbete, om han avbryter sin ledighet. Promemorians lagförslag innehåller inte någon sådan bestämmelse. Som ett av skälen till detta anges att förslaget ger rätt endast till mycket korta ledigheter. Vidare anförs att den ledighet som arbetstagaren får ut har sin grund i att arbetstagaren gentemot sin förening har gjort ett åtagande som han i princip är skyldig att fullgöra, om inte sjukdom eller annat giltigt förfall lägger hinder i vägen. Vid giltigt förfall lär i regel också hinder föreligga för återgång i arbete hos arbetsgivaren. Beror det på omständighet som är att hänföra till föreningen att arbetstagarens ledighet inte till fullo kan utnyttjas för avsett ändamål bör en-

ligt promemorian arbetstagaren inte kunna kräva att i förtid få återgå i arbete hos arbetsgivaren.

Enstaka remissinstanser har förordat bestämmelser om rätt för arbetstagare att återgå i arbete, om han avbryter sin ledighet. För min del anser jag inte att det föreligger något påtagligt behov av lagreglering i hithörande frågor.

I promemorian förslag finns bestämmelser om anställningsskydd, skadestånd m. m. Jag behandlar dessa frågor i specialmotiveringen.

I promemorian lämnas inte något förslag om tidpunkten för lagstiftningens ikraftträdande. Under remissbehandlingen har framkommit att det på föreningshåll finns ett starkt önskemål om att lagen skall träda i kraft så snart som möjligt. Enligt min mening bör lagen lämpligen träda i kraft den 1 juli 1979. Därmed kan den komma i praktisk tillämpning från början av läsåret 1979/80.

3 Upprättat lagförslag

I enlighet med vad jag nu har anfört har i samråd med chefen för arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m. m.

4 Specialmotivering

Lagförslaget bygger i stort sett på promemorian förslag. Rubriken "Lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag" har bibehållits med tillägget "inom skolan, m. m." för att något tydligare ange vad för slags ledighet det är fråga om.

De inledande bestämmelserna (1 och 2 §§) anger lagens tillämpningsområde (1 §) och karaktär av en till arbetstagarens förmån tvingande reglering (2 §). En saklig skillnad i förhållande till promemorian är att de som tjänstgör på små arbetsplatser inte undantas från rätt till ledighet enligt lagen.

Bestämmelserna om ledigheten finns i 3—6 §§. Den viktigaste skillnaden i förhållande till promemorian är att ledighetens maximala omfattning, som i promemorian var bestämd till åtta timmar per kalendermånad, har bestämts till 90 timmar per kalenderår med viss begränsning när det gäller hur mycket som får tas ut en och samma kalendermånad.

Lagen innehåller härutöver bestämmelser om anställningsskydd (7 och 8 §§), skadestånd (9 §) samt rättegången m. m. (10 §).

Åtskilliga bestämmelser har nära motsvarigheter i annan arbetsrättslig lagstiftning. I förhållande till promemorian förslag föreligger vissa mindre skillnader när det gäller bl. a. skadestandsreglernas utformning.

Reglerna ansluter till motsvarande bestämmelser i det genom beslut den 22 februari 1979 till lagrådet remitterade förslaget till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet och till det genom prop. 1978/79: 168 framlagda förslaget till ändring i föräldraledighetslagen.

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om rätt för en arbetstagare att vara ledig från sin anställning för att utföra vissa uppdrag åt en ideell förening eller en annan därmed jämförlig sammanslutning som arbetstagaren tillhör.

Uppdragen skall avse en uppgift som sammanslutningen har åtagit sig gentemot en kommun och som skall fullgöras under skoldag i grundskolan eller på dagtid inom allmän fritidsverksamhet som anordnas för barn och ungdomar i skolpliktig ålder i anslutning till deras skoldag.

I paragrafen anges de grundläggande förutsättningarna för rätt till ledighet enligt lagen.

Begreppet arbetstagare definieras inte i lagen. Frågan om vem som skall anses som arbetstagare bör besvaras på samma sätt som enligt praxis gäller vid tolkningen av begreppet arbetstagare i andra lagar om rätt till ledighet från anställningen.

Lagen gäller alla anställningar i privat och offentlig tjänst. En sak för sig är att det i vissa anställningar oftare än i andra kan bli aktuellt med tillämpning av bestämmelsen i 5 § andra stycket om att sådan ledighet får vägras som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten. Jag tänker här i första hand på anställning hos arbetsgivare med bara en eller ett par anställda, en fråga som jag har behandlat i den allmänna motiveringen (se avsnitt 2.2).

Självfallet är lagen tillämplig även på lärare och andra som är anställda för tjänstgöring i skolan, om de fullgör uppgifter på uppdrag av en förening som de tillhör och alltså inte inom ramen för sin tjänst.

I viss lagstiftning (se exempel i bilaga 3) krävs för rätt till ledighet att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Ett sådant krav på kvalifikationstid uppställs inte i denna lag. Jag har här följt promemorians förslag.

För rätt till ledighet krävs uppdrag av en ideell förening eller en annan därmed jämförlig sammanslutning, som arbetstagaren tillhör.

Uppdragsgivaren skall således vara en personsammanslutning, i första hand en ideell förening. Som ideella föreningar räknas föreningar som har religiöst, vetenskapligt, politiskt, idrottsligt eller annat ideellt ändamål. Hit hör även fackliga organisationer. Ekonomiska föreningar, som har till ändamål att främja medlemmarnas ekonomiska intressen efter kooperativa grundsatser, omfattas däremot inte av lagen.

För att inte utestänga exempelvis svenska kyrkan, som i förevarande sammanhang kan jämföras med en religiös förening, har med ideell förening i lagtexten likställts annan därmed jämförlig sammanslutning.

Arbetstagaren måste vara medlem av sammanslutningen. Däremot fordras inte att han har viss ställning inom denna.

Om arbetstagaren är medlem i en förening som tillsammans med andra föreningar ingår i en överordnad sammanslutning, är lagen tillämplig även om det är den överordnade sammanslutningen som ger uppdraget åt arbetstagaren.

SIA-utredningen tänkte sig att den lagfästa rätten till ledighet skulle gälla av vederbörande förening utsedd ledare som har genomgått godkänd handledarkurs. Enligt promemorians förslag krävs inte viss utbildning utan endast medlemskap. Jag har följt promemorians förslag. Förhållandena varierar starkt mellan olika former av verksamhet. Kraven på utbildning måste därför tillåtas variera. Enligt min mening bör föreningarna fritt få bedöma vilka krav som skall ställas på medlemmarna för olika slag av uppdrag. Jag är övertygad om att föreningarna är medvetna om sitt ansvar i detta hänseende.

Ett uppdrag kan avse uppgift som skall fullgöras under skoldag i grundskolan enligt åtagande av sammanslutningen gentemot vederbörande kommun. Rätt till ledighet enligt lagen föreligger alltså inte om huvudman för enskild skola (privatskola) anlitar sammanslutningen för sin verksamhet. Hithörande frågor har behandlats i den allmänna motiveringen (se avsnitt 2.2).

Insats under skoldagen kan gälla medverkan under lektion eller verksamhet i fria former mellan lektioner.

Uppdraget kan också avse uppgift som sammanslutningen har åtagit sig att fullgöra inom den allmänna fritidsverksamheten, dvs. till fritidshem anknuten fritidsverksamhet och annan fritidsverksamhet som kommunen erbjuder barn och ungdomar i skolpliktig ålder. För att berättiga till ledighet enligt lagen måste uppdraget gälla fritidssysselsättning under dag då skolverksamhet pågår. Fritidsverksamheten skall äga rum i anslutning till — före eller efter — skolverksamheten och måste ske på dagtid. Verksamhet efter ungefär klockan 17 får anses falla utanför lagen.

2 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt denna lag.

Efter mönster i annan likartad arbetsrättslig lagstiftning föreskrivs i denna paragraf, att ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt lagen. Bestämmelsen har behandlats i den allmänna motiveringen (se avsnitt 2.5).

Lagen är alltså tvingande till arbetstagarens förmån. Den hindrar inte

att avtal sluts om längre gående rättigheter för arbetstagaren än som följer av lagen. Men om en bestämmelse i ett avtal — kollektivavtal eller annan överenskommelse — försämrar en arbetstagares rättigheter enligt lagen är bestämmelsen utan verkan i det avseendet.

Paragrafen tar sikte på avtalsvillkor som reglerar fall som ännu inte har inträffat när avtalet sluts. Meningen är att arbetstagaren inte på förhand skall kunna avstå från sina lagfästa rättigheter. Däremot skall arbetstagaren med bindande verkan för visst inträffat fall kunna avstå från aktualiserad rätt att exempelvis ta ut ledighet. En förutsättning är givetvis att avståendet sker på ett rättsligt bindande sätt. Arbetsgivaren får exempelvis inte ha begagnat sig av arbetstagarens beroende ställning.

Ledigheten

3 § En arbetstagare får vara ledig från anställningen under den tid som behövs för uppdragen. Rätten till ledighet omfattar dock högst nittio arbetstimmar per kalenderår. Om tjänstgöringen i en anställning under kalenderåret kan antas bli mindre än ettusensexhundra arbetstimmar, begränsas rätten till ledighet i motsvarande mån.

I paragrafen sägs inledningsvis att en arbetstagare får vara ledig under den tid som behövs för hans uppdrag. Med de låt vara ganska långtgående begränsningar som följer av paragrafens fortsättning samt 4 och 5 §§ har alltså arbetstagaren rätt till ledighet av den omfattning och med den förläggning som hans uppdrag kräver.

Rätten till ledighet avser sådan arbetstid som är fastlagd på ett för arbetstagaren gentemot arbetsgivaren bindande sätt och vars förläggning arbetstagaren alltså inte kan bestämma efter eget gottfinnande. Om arbetstagaren inte är skyldig att utföra arbete åt arbetsgivaren eller annars stå till dennes förfogande under tid då arbetstagaren vill fullgöra för- eningsuppdrag behövs ingen ledighet för att uppdraget skall kunna utföras. Att arbetstagaren i ett sådant fall kanske skulle vilja att hans arbetsbörda i anställningen minskas är en annan sak. Lagens syfte är begränsat till att undanröja hinder för verksamhet som måste utföras under vad som annars är bunden arbetstid.

I linje med vad jag nu har anfört avser rätten till ledighet endast vistelsen tillsammans med eleverna samt därmed sammanhängande resor och andra göromål som måste utföras under vad som annars är arbetstagarens arbetstid i nyss angivna mening. Arbetstagaren har alltså inte rätt till ledighet för sådant förberedelsearbete och efterarbete som inte måste utföras under tid som sammanfaller med arbetstiden i anställningen utan kan utföras på tid som arbetstagaren fritt förfogar över.

I paragrafens andra och tredje meningar anges den maximala omfattningen av den ledighet som en arbetstagare har rätt till enligt lagen.

Bakgrunden till bestämmelserna har behandlats i den allmänna motiveringen (se avsnitt 2.3). Givetvis hindrar inte bestämmelserna att en arbetstagare beviljas ledighet utöver här angivna mått, men det blir då inte fråga om ledighet enligt lagen.

När det i dessa bestämmelser talas om arbetstimmar och tjänstgöring åsyftas arbetstid i den bemärkelse som nyss angetts. Om en arbetsdag omfattar åtta timmars arbete på bunden tid plus lunchuppehåll utan närvaroplikt, får arbetstagaren hela dagen fri genom att ta ut åtta arbetstimmars ledighet.

Beräkningen av ledighetens maximala omfattning sker i varje anställning för sig. Detta kan undantagsvis medföra att en arbetstagare, som under kalenderåret tjänstgör i flera anställningar, kan få ut större ledighet än han hade kunnat få om hela tjänstgöringen hade fullgjorts i samma anställning. En regel som innebär att hänsyn skall tas till ledigheter i andra anställningar än den från vilken ledighet begärs skulle skapa administrativa problem. Jag har därför inte föreslagit en sådan regel. Inte heller andra ledighetslagar har normalt sådana bestämmelser.

Principen att hänsyn inte skall tas till ledigheter i annan anställning än den från vilken ledighet begärs gäller även när det är samma arbetsgivare i båda anställningarna. Jag har inte velat komplicera regelsystemet med undantag för sådana fall. Två anställningar hos samma arbetsgivare kan förekomma samtidigt, exempelvis två kommunala deltidstjänster, eller vid olika tider, såsom när arbetstagaren under året befordras till högre tjänst. All tjänstgöring som sker på grundval av samma anställningsavtal får dock anses ske i en anställning, även om ändring sker beträffande arbetsuppgifterna.

I en heltidsanställning som sträcker sig över hela kalenderåret kan arbetstagarens tjänstgöring antas uppgå till minst 1 600 timmar, om inte arbetstagaren är frånvarande i mer än normal omfattning. Huvudregeln med ramen 90 timmar har bestämts med tanke på sådana fall.

Om tjänstgöringen under kalenderåret inte kan antas uppgå till 1 600 timmar, minskas rätten till ledighet från tjänstgöringen i motsvarande mån. Om tjänstgöringen exempelvis kan antas uppgå endast till 800 timmar, är rätten till ledighet begränsad till 45 av dessa 800 timmar.

Ett skäl till antagande att tjänstgöringen under kalenderåret blir mindre än 1 600 timmar kan vara att arbetstagaren skall avgå med pension före årets utgång eller att han har börjat sin anställning en bit in på året. Ett annat skäl kan vara att anställningen avser endast deltidstjänstgöring eller att arbetstagaren för vård av barn har fått sin dagliga arbetstid om åtta timmar förkortad med två timmar i form av tjänstledighet. Ytterligare skäl kan vara att arbetstagaren skall vara tjänstledig för värnpliktstjänstgöring eller studier eller att han har varit sjuk en längre tid.

Det är inte lagens innebörd att timramen skall minskas på grund av

att arbetstagaren utnyttjar rätt enligt lag eller avtal att under arbetstid fullgöra vissa uppgifter som avser arbetsplatsen, exempelvis verksamhet som skyddsombud.

4 § Varje ledighet skall, för att få tas ut, anmälas till arbetsgivaren minst två veckor i förväg.

Bakgrunden till paragrafen har behandlats i den allmänna motiveringen (se avsnitt 2.4).

För att en arbetstagare skall kunna utnyttja sin rätt till ledighet måste han alltså minst två veckor i förväg anmäla mellan vilka tidpunkter han vill vara ledig. Bestämmelsen om anmälningstid är således inte endast en ordningsföreskrift.

Genom kravet på anmälan två veckor i förväg ökas möjligheterna för arbetsgivaren att ordna ledigheten utan besvärande följder för verksamheten. Bestämmelsen skall också ses i samband med reglerna i 5 och 6 §§.

Med hänsyn till 5 § bör arbetstagaren inte utan att ha talat med sin arbetsgivare åta sig uppdrag utan reservation för att denne kan vägra ledighet med stöd av nämnda paragraf. När arbetstagaren ändå inte lämnar föreningen ett definitivt besked kan det ligga nära till hands för honom att reservera sig inte bara för arbetsgivarens vägran utan över huvud taget för att arbetsgivaren kan anföra sådana skäl mot ledigheten, att arbetstagaren inte finner det lämpligt att åta sig uppdraget.

5 § En arbetsgivare får vägra ledighet som överstiger tjugo arbetstimmar per kalendermånad eller tar i anspråk mer än femton procent av den tid som arbetstagaren kan antas tjänstgöra under kalendermånaden.

Arbetsgivaren får vägra även annan ledighet, om denna skulle medföra allvarlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

Genom denna paragraf görs ett par viktiga inskränkningar i rätten till ledighet inom den ram som framgår av 3 §. Dessa inskränkningar har i huvuddrag behandlats i den allmänna motiveringen (se avsnitten 2.3 och 2.4).

Första stycket

Första stycket begränsar arbetstagarens möjlighet att mot arbetsgivarens vilja koncentrera ledigheten enligt 3 § till en och samma kalendermånad. I den mån begärd ledighet under en kalendermånad överstiger visst mått, i normalfallet 20 arbetstimmar, har arbetsgivaren alltid rätt att neka ledigheten, givetvis under förutsättning att han inte har frånsagt sig denna rätt.

I motiveringen till 3 § har berörts vad som avses med arbetstid, arbetstimmar och tjänstgöring. Dessa uttalanden är tänkta att gälla även vid tillämpningen av 5 § första stycket. Beräkningsreglerna i 5 § första stycket avses i likhet med dem i 3 § andra och tredje meningarna bli tillämplade i varje anställning för sig.

Måttet 20 arbetstimmar utgår från att arbetstagaren har en heltidsanställning som sträcker sig över hela kalendermånaden och att han kan beräknas tjänstgöra i en omfattning som motsvarar normal tjänstgöringstid under en månad.

Det antal timmar som får tas ut under samma kalendermånad bör stå i rimligt förhållande till tjänstgöringens omfattning. Med tanke på fall där den beräknade tjänstgöringen under kalendermånaden kan antas få väsentligt mindre omfattning än som är normalt i en heltidsanställning finns därför i första stycket en regel om att arbetsgivaren får vägra ledighet som skulle ta i anspråk mer än 15 procent av den beräknade tjänstgöringen under kalendermånaden. Som exempel på tillämpning av regeln kan nämnas det fallet att arbetstagaren viss kalendermånad kan beräknas tjänstgöra 80 timmar. Arbetsgivaren får då neka arbetstagaren att ta ut mer än 15 procent av 80 timmar, dvs. mer än 12 timmar, såsom ledighet. Denna 15-procentsregel har sin främsta betydelse för deltidsanställningar och anställningar som inte sträcker sig över hela kalendermånaden.

Att jag har valt en 15-procentsregel i stället för någon annan teknisk lösning beror på att jag har funnit regeln vara förhållandevis enkel att tillämpa.

Andra stycket

Enligt andra stycket får arbetsgivaren vägra sådan ledighet som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten, trots att den håller sig inom den ram som framgår av första stycket.

Enligt 4 § skall ledighet anmälas minst två veckor i förväg. Arbetsgivaren bör därför i normala fall kunna lösa de problem som en ledighet på upp till 20 timmar under en kalendermånad kan föra med sig. Han måste vara beredd att företa vissa omdisponeringar och andra förberedande åtgärder. Det är emellertid oundvikligt att vad som i det avseendet skäligen kan krävas av arbetsgivaren en och annan gång är otillräckligt för att avvärja allvarlig olägenhet för verksamheten.

Jag har i den allmänna motiveringen (se avsnitt 2.4) anfört, att som allvarlig olägenhet för verksamheten i regel får räknas att denna inte kan fortgå på normalt sätt, att avsevärda arbetsbalanser uppkommer eller att arbetskraft utanför den reguljära personalstyrkan måste anlitas.

Med verksamheten åsyftas närmast arbetet på den arbetsplats eller, när det gäller större sådana, den organisatoriska enhet där arbetstagaren tjänstgör.

Arbetsgivaren skall inte vara tvungen att anlita arbetskraft utanför den reguljära personalstyrkan, om detta medför besvär eller innebär väsentlig kostnadsökning.

I lagens natur ligger att en arbetsgivare förutsätts ta till vara möjligheterna att genom tillfällig omflyttning inom den reguljära personalstyrkan hindra att ledigheten vållar problem för verksamheten.

Det är ofrånkomligt att det i vissa anställningar — jag tänker exempelvis på arbetsplatser med bara en eller ett par anställda — oftare än i andra kan bli aktuellt att tillämpa 5 § andra stycket.

Har före en arbetstagares begäran om ledighet för föreningsuppdrag en annan arbetstagare begärt ledighet för samma eller annat ändamål, kan arbetsgivaren bifalla den först inkomna framställningen och avslå den andra utan hinder av att det är bifallsbeslutet som gör att den andra ledigheten skulle medföra allvarig olägenhet för verksamheten. Kollisionsfall har närmare berörts i den allmänna motiveringen (se avsnitt 2.6).

Arbetsgivare som på otillräcklig grund vägrar ledighet med åberopande av att den skulle medföra allvarig olägenhet för verksamheten kan bli skadeståndsskyldig enligt 9 §.

6 § Vägran med stöd av 5 § får ske endast om arbetstagaren under rättas inom en vecka efter det att ledigheten anmäldes. Underrättelse behöver dock aldrig lämnas tidigare än en månad innan ledigheten skulle ha börjat eller, om flera ledigheter har anmälts samtidigt, den första ledigheten skulle ha börjat.

Om arbetsgivaren vill utnyttja möjligheten att med stöd av 5 § vägra ledighet, som håller sig inom ramen för bestämmelserna i 3 § och som har anmälts minst två veckor i förväg enligt 4 §, måste arbetsgivaren normalt lämna arbetstagaren besked om sitt nej inom en vecka efter arbetstagarens anmälan om ledigheten. Arbetsgivaren får därmed en vecka på sig för att undersöka hur ledigheten skulle utfalla. Och arbetstagaren får senast en vecka i förväg veta om han får ledigt. Om han anmäler ledigheten mer än två veckor i förväg — något som bör underlätta möjligheten att få ledigt — får han också mer än en vecka i förväg veta, om ledigheten blir av.

För att inte alltför stränga krav skall ställas på arbetsgivarens förutseende och planering föreskrivs emellertid att underrättelse inte behöver lämnas mer än en månad (ej kalendermånad) innan ledigheten skulle ha börjat. Om arbetstagaren samtidigt anmäler ledigheter vid flera tillfällen är det antagligen oftast fråga om ett och samma uppdrag. Föreningen kan då ha ett starkt intresse av att få samma medverkande vid alla tillfällena och arbetstagaren därmed att få klarhet rörande alla ledigheter i god tid före den första av dem. Därför behandlas flera samtidigt an-

mälda ledigheter som en enda ledighet vid tillämpning av regeln om att underrättelse inte behöver lämnas mer än en månad i förväg.

Möjligheten för arbetsgivaren att dröja med besked till en månad före ledigheten har särskild betydelse när arbetsgivaren enligt 5 § första stycket har en absolut rätt att säga nej. Arbetsgivaren kan då avvakta händelseutvecklingen för att kunna ta hänsyn även till en sådan omständighet som att det efter arbetstagarens anmälan kommer in önskemål från andra om ledigheter av olika slag.

Anställningsskydd

7 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas av det skälet 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.

I lagen (1974: 12) om anställningsskydd finns allmänna bestämmelser om skydd mot obefogat skiljande från anställningen. Att en arbetstagare utnyttjar sin lagfästa rätt till ledighet är självfallet inte en enligt anställningsskyddslagen godtagbar grund för en uppsägning eller ett avskedande. Anställningsskyddslagen är emellertid inte tillämplig på alla anställningar som omfattas av den föreslagna lagen. Därför finns i denna 7 § en bestämmelse om att en arbetstagare inte får sägas upp eller avskedas av det skälet att han begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen.

Bestämmelsen i 7 § innebär givetvis inte ett längre gående anställningsskydd för en arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet än för andra arbetstagare. Även en arbetstagare som tar ut ledighet kan självfallet sägas upp på grund av t. ex. arbetsbrist.

En uppsägning eller ett avskedande i strid mot den särskilda regeln i 7 § skall ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det. Arbetstagaren kan också fordra skadestånd med stöd av 9 §.

Vid tvist om giltigheten enligt 7 § av en uppsägning eller ett avskedande gäller i huvudsak samma regelsystem som vid tvist om giltigheten enligt anställningsskyddslagen av en uppsägning eller ett avskedande. Detta framgår av 10 § andra stycket, som hänvisar till anställningsskyddslagen.

8 § Om en arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag, får ej av det skälet anställningsförmånerna minskas eller arbetsförhållandena försämrats för arbetstagaren i annan mån än som följer av uppehållet i arbetet eller av en sådan tillfällig omflyttning som är en förutsättning för att arbetsgivarens verksamhet skall kunna fortgå på normalt sätt.

För att inte rätten till ledighet skall urholkas, upptar lagen i 8 § regler om skydd mot att anställningsförmåner minskas eller att arbetsför-

hållanden försämras för en arbetstagare på grund av att han utnyttjar sin rätt.

Arbetstagaren skall i princip inte behöva tåla annan minskning av anställningsförmånerna än som står i proportion till arbetsbortfallet. Om arbetstagarens lön beräknas på grundval av den tid under vilken han står till förfogande, skall arbetstagaren inte behöva finna sig i att större del av lönen faller bort än som svarar mot ledighetens omfattning i förhållande till den arbetstid efter vilken lönen annars beräknas.

Det kan hända att arbetsgivaren, för att verksamheten skall kunna fortgå på ett normalt sätt utan hinder av ledigheten (jfr under 5 § andra stycket), måste låta annan arbetstagare träda i den lediges ställe även under tiden närmast före eller efter ledigheten med påföljd att den ledige för sådan tid måste tillfälligt omflyttas till annat arbete inom ramen för anställningsavtalet. Det kan då hända att detta andra arbete ger sämre betalning. En sådan tillfällig omflyttning med åtföljande minskning av lönen strider inte mot lagen.

Däremot är det inte möjligt att varaktigt omplacera arbetstagaren, om en sådan åtgärd skulle medföra minskning av anställningsförmånerna eller försämring av arbetsförhållandena. Men ledigheter, som skulle kräva sådan omplacering för att verksamheten skall kunna fortgå på normalt sätt, kan arbetsgivaren vägra med stöd av 5 § andra stycket.

Bortovaro från arbetet för uppdrag som avses i denna lag grundar inte rätt till semesterlön enligt semesterlagen (1977: 480).

Övriga bestämmelser

9 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

I 9 § finns regler om skadeståndsskyldighet för en arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen, t. ex. utan tillräckliga skäl vägrar ledighet med återopande av 5 § andra stycket eller bryter mot 7 eller 8 § eller under pågående tvist om uppsägning avstänger arbetstagaren från arbete i strid med 10 § andra stycket jämfört med 34 § andra stycket andra meningen anställningsskyddslagen.

Skadestandsreglerna i 9 § har utformats i linje med de motsvarande reglerna i förslaget till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet och förslaget till ändring i föräldraledighetslagen.

När det i lagtexten talas om den förlust som uppkommer avses mistad arbetsinkomst och annan ekonomisk skada. Med regeln om skadestånd för den kränkning som har skett avses att s. k. allmänt skadestånd skall kunna dömas ut till arbetstagaren vid brott mot lagen. Om arbetsgivaren har brutit mot 7 § kan normalt utgå allmänt skadestånd också till

arbetstagarens fackliga organisation i den mån talan grundas på anställningsskyddslagen.

Enligt 10 § andra stycket jämfört med 38 § tredje stycket andra meningen anställningsskyddslagen gäller viss beloppsmässig begränsning i fråga om ersättning för skada som avser tid efter anställningens upphörande.

Av 10 § andra stycket jämfört med 39 § anställningsskyddslagen följer att arbetstagaren har rätt till ett på visst sätt normerat skadestånd, om arbetsgivaren åsidosätter domstols förklaring om ogiltighet av en uppsägning eller ett avskedande. Ett sådant skadestånd omfattas inte av regleringen i 9 §.

Vilka talefrister m. m. som gäller för skadeståndsanspråk enligt 9 § framgår av hänvisningar i 10 § andra stycket.

Lagen innehåller inte några regler om skadeståndsskyldighet för en arbetstagare som bryter mot lagen, t. ex. utnyttjar ledigheten för annat ändamål. Skadeståndsskyldighet kan under vissa omständigheter följa av allmänna rättsregler för avtalsbrott i anställningsförhållanden (jfr prop. 1974: 148 s. 82 f.).

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

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, gäller i tillämpliga delar 34—37 §§, 38 § tredje stycket andra meningen, 39—41 §§ samt 42 § andra stycket lagen (1974: 12) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64—66 och 68 §§ lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Bestämmelsen i 10 § första stycket är en följd av att lagen rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den har närmast karaktären av en upplysning om vad som allmänt gäller.

Efter mönster av förslaget till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet och förslaget till ändring i föräldraledighetslagen finns i paragrafens andra stycke bestämmelser som innebär att vissa regler i anställningsskyddslagen eller, i fråga om anspråk som inte har samband med uppsägning eller avskedande, vissa regler i medbestämmandelagen skall tillämpas. Av de bestämmelser till vilka hänvisas framgår bl. a. vilka talefrister som gäller (se även under 7 och 9 §§).

Ikraftträdande m. m.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1979.

Under andra kalenderhalvåret 1979 omfattar rätten till ledighet högst fyrtiofem arbetstimmar. Om tjänstgöringen i en anställning under kalenderhalvåret kan antas bli mindre än åttahundra arbetstimmar, begränsas rätten till ledighet i motsvarande mån.

Rätt till ledighet enligt lagen kan inte grundas på anmälan som har skett före lagens ikraftträdande.

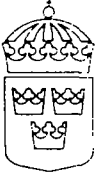
I och med att lagen träder i kraft den 1 juli 1979 och alltså inte vid ett årsskifte behövs en särskild övergångsbestämmelse som ersätter timreglerna i 3 § för den del av år 1979 under vilken lagen gäller.

5 Hemställan

Jag hemställer att regeringen föreslår riksdagen att anta förslaget till lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m. m.

6 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att anta det förslag som föredraganden har lagt fram.



**UTBILDNINGS-
DEPARTEMENTET**

FÖRENINGSMEDVERKAN I SKOLAN

**Förslag med anledning av riksdagens
beslut om skolans inre arbete m.m.**

Ds U 1977:19

Sammanfattning

Utredningen om skolans inre arbete (SIA) framlade i betänkandet (SOU 1974: 53) Skolans arbetsmiljö bl. a. förslag om rätt till ledighet från anställning för person som deltar i föreningsverksamhet under den samlade skoldagen och i den allmänna fritidsverksamheten efter skoldagens slut. Enligt regeringens proposition (1975/76: 39) om skolans inre arbete m. m. skulle frågan om rätt till sådan ledighet övervägas ytterligare.

Föreliggande promemoria, som har utarbetats inom utbildningsdepartementet, innehåller lagförslag som ger föreningsmedlem rätt att vara ledig från sin anställning upp till åtta timmar i månaden för att på uppdrag av föreningen medverka under skoldagen i grundskolan eller inom anslutande fritidsverksamhet. Förslaget vilar på uppfattningen att föreningsinsatser i dessa sammanhang har ett betydande samhällsintresse såsom ett angeläget komplement till den obligatoriska skolans undervisning och övriga verksamhet.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	33
Lagförslag	35
1 Närsamhällets skola	37
2 Föreningsmedverkan i skolan	39
3 Tidigare behandling av frågan om rätt till ledighet	42
4 Grunden för lagförslaget	43
5 Lagförslaget i huvuddrag	45
6 Specialmotivering till lagförslaget	48

Förslag till

Lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § En arbetstagare har enligt bestämmelserna i denna lag rätt till ledighet från sin anställning för uppdrag åt ideell förening eller annan därmed jämförlig sammanslutning som han tillhör. Uppdraget skall avse uppgift som sammanslutningen har åtagit sig gentemot kommun och som skall fullgöras under skoldag i grundskolan eller på dagtid inom allmän fritidsverksamhet i anslutning till skoldagen.

Lagen gäller dock inte anställning hos en arbetsgivare som har färre än fem anställda i den drifts- eller förvaltningsenhet där arbetstagaren tjänstgör.

2 § Ett avtal som upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt denna lag är ogiltigt i den delen.

Ledigheten

3 § Rätten till ledighet omfattar högst åtta arbetstimmar under varje kalendermånad. Gäller för en arbetstagare kortare genomsnittlig arbetstid än fyrtio timmar i veckan är rätten till ledighet i motsvarande mån mindre. Detsamma är fallet om anställningen inte sträcker sig över hela kalendermånaden.

4 § Med de begränsningar som följer av 3 och 5 §§ har en arbetstagare rätt till ledighet i den omfattning och på den tid som hans uppdrag kräver. En förutsättning är dock att arbetstagaren har meddelat arbetsgivaren tiden för ledigheten minst två veckor i förväg.

5 § En arbetsgivare får vägra en arbetstagare sådan ledighet som skulle medföra allvarig olägenhet för verksamheten vid den drifts- eller förvaltningsenhet där arbetstagaren tjänstgör. Vägran får ske endast om arbetstagaren får besked inom en vecka efter det han har meddelat tiden för ledigheten. Besked behöver dock aldrig lämnas tidigare än en månad innan ledigheten skulle ha börjat.

Anställningsskydd

6 § En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att han begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag.

Sker ändå uppsägning eller avskedande, skall åtgärden förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Därvid tillämpas 34—37 §§, 39 § samt 41 § första och andra styckena lagen (1974:12) om anställningsskydd.

7 § Om en arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet, får ej av det skälet hans anställningsförmåner minskas eller hans arbetsförhållanden försämrats i vidare mån än som föranleds av uppehållet i arbetet och sådan tillfällig omflyttning som är en förutsättning för att verksamheten skall kunna fortgå på normalt sätt.

Skadestånd m. m.

8 § En arbetsgivare som bryter mot 6 § första stycket skall, förutom lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan vara berättigad till, betala ersättning för den skada som har uppkommit. Härvid tillämpas 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1974:12) om anställningsskydd.

9 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag på annat sätt än som sägs i 6 § första stycket skall betala arbetstagaren ersättning för den skada som har uppkommit. När det bedöms om skada har uppkommit och hur stor den är, skall hänsyn tas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det är skäligt med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter, kan skadeståndet jämkas. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också medges.

I fråga om anspråk på skadestånd enligt första stycket tillämpas 40 § första och tredje styckena lagen (1974:12) om anställningsskydd.

Rättegång

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

Denna lag träder i kraft den

Rätt till ledighet enligt lagen kan inte grundas på framställning som har gjorts före lagens ikraftträdande.

1 Närsamhällets skola

1.1 En öppnare skola

Det samhälle som barn och ungdomar i dag växer upp i utmärks av starka sociala förändringar vilka i sin tur till stor del är en följd av den tekniska och ekonomiska utvecklingen. En rad strukturförändringar har påverkat vuxnas, barns och ungdomars livsmiljö.

I takt med samhällsutvecklingen har skolans roll och ansvar vidgats. Vid sidan av de traditionella skoluppgifterna har ökade insatser för barnens sociala utveckling kommit att prägla skolans arbete. Förändringen av människors förhållanden i arbete och under fritid medför krav på ett ökat samhällsansvar för barns och ungdomars livsmiljö. I nuvarande läroplan för grundskolan slås fast att skolan bär ansvaret också för elevernas fritid i det dubbla syftet att ge fritiden ett utvecklande och värdefullt innehåll och att stimulera eleverna så att de under sin fritid både vill och kan göra aktiva insatser i samhällslivet.

Samhällsutvecklingen har inte bara varit positiv för de växande generationerna. Många skolbarn upplever en bristande stimulans såväl i hemmiljön som i skolmiljön. För många är vuxenkontakterna i det dagliga livet få. Ett ökat ansvar från samhällets sida för att alla barn tillförsäkras stimulerande aktiviteter under fritiden och fortlöpande vuxenkontakter måste därför krävas.

Det är bl. a. mot denna bakgrund som riksdagens beslut om reformering av skolans inre arbetet m. m. måste ses. Insatser under den samlade skoldagen och i den allmänna fritidsverksamheten av människor som inte deltar i det traditionella skolarbetet är medel i denna strävan att ge barn och ungdom en meningsfull och stimulerande verksamhet i och utanför skolmiljön.

Skolans anknytning till och samarbete med närsamhällets olika kultur- och fritidsverksamheter kan effektivt bidra till att ge alla elever en positiv och utvecklande skol- och fritidsmiljö.

Skolans uppgift att väcka intresse för och förmedla kunskaper inom olika områden kan följas upp inom skilda föreningar eller genom andra verksamheter i närsamhället. Skolans förbättrade möjligheter till en bred information kring samhällsfrågor kan väcka intresse och engagemang hos eleverna, vilket bör kunna kanaliseras vidare till föreningslivet.

1.2 Skolan som centrum för barn- och ungdomsverksamhet

Det hävdas från många håll att skolan är relativt isolerad i förhållande till det omgivande samhället. Såväl barnstugeutredningen som utredningen om skolans inre arbete har i sina betänkanden pekat på bl. a. den bristande samordningen mellan samhällets olika insatser på barn- och ungdomsområdet.

I många kommuner har på senare år likväl vidtagits åtgärder för att åstadkomma ett bättre resursutnyttjande främst med avseende på skolans fasta anläggningar. Detta har t. ex. uppnåtts genom en samplanering och samnyttjande av lokaler i skolan för både undervisnings- och fritidsändamål. De kommunala nämnder som ansvarar för olika barn- och ungdomsfrågor har under åren utvecklat ett betydande samarbete. Samverkan sker ofta i verksamhetsplanering och verksamhetsutformning.

SIA-utredningen angav sex skäl för att skolans arbetsdag borde ges ett mer mångsidigt och varierat innehåll och för att skolan borde göras till ett centrum för barn- och ungdomsverksamhet.

1. Kravet på bättre omsorg om barnen.
2. Jämlikhetskravet att kunna ge alla barn bättre kontakt med samhällets fritids- och kulturutbud.
3. Det pedagogiska kravet att kunna ge barn med svårigheter stödundervisning och läxhjälp m. m.
4. Ökade möjligheter för social träning och för elevernas eget ansvar för skilda uppgifter i skolmiljön.
5. Ökade möjligheter för frivilliga organisationer att genom skolan få skilda uppgifter i skolmiljön.
6. Önskvärdheten att bereda varierande arbetsbetingelser för skolans personal.

Som allmänt motiv för sin helhetssyn på skoldagen anförde SIA-utredningen bl. a. följande:

Den nuvarande konstruktionen av skolans resurser, bundenheten till lektioner inom en begränsad ram, går tillbaka till en tid då skolans enda mål uppfattades som kunskapsförmedling och färdighetsträning — för vilket lektioner var den lämpliga resursenheten — och då skolans svårigheter löstes genom differentiering och genom att eleverna slutade skolan.

I en skola med uppgift att forma en miljö för alla barn och med en allsidig social och personlighetsmässig utveckling som en betydelsefull del av sitt mål har denna bundenhet lett till uppenbara problem. En utveckling av skolan till en central plats för arbetet med barn och ungdom — sådant utredningen tecknat målet för miljöutvecklingen i föregående avsnitt — understryker ytterligare dessa svårigheter.

Slutsatsen måste bli att skoldagen bör utformas så att det blir möjligt att under den tid eleverna är i skolan använda resurserna för alla de åtgärder som tillsammans kan ge en god och stimulerande miljö. Detta fordrar en helhetssyn på skoldagen, där fasta aktiviteter i form av lektioner kombineras med fria aktiviteter av varierande slag. Dessa fria och lokalt utformade insatser måste betraktas som mycket viktiga och bör stödja skolans arbete. Skolans omsorg om eleverna måste omfatta hela deras tid under skoldagen. Stödundervisning och hjälp under raster, ökade möjligheter till kontakt mellan lärare och elever utanför lektionerna, en aktiv fritidsfostran är exempel på sådana insatser.

I fråga om de frivilliga organisationernas medverkan anförde utredningen följande:

I svensk demokrati spelar frivilliga organisationer en betydelsefull roll. Ungdomsorganisationer har dock under senare tid utsatts för en svår konkurrens från kommersiellt bedriven verksamhet. Några organisationer visar vikande medlemssiffror.

Det är en angelägen uppgift för skolan att *stödja de ideella organisationerna* och det fritidsliv som ungdomen själv organiserar lika väl som skolan själv i sin tur får stöd från dessa. Arbete inom organisationer och föreningar ger inte enbart ytterligare pedagogisk stimulans utan aktiverar till social gemenskap, till förståelse mellan grupper, till meningsfyllda sysselsättningar och demokratiska arbetsformer. De möter ett behov av engagemang.

Det fria bildningsarbetets arbetsformer har haft stor betydelse för utvecklingen av skolans inre arbete. Grupparbete, lägerskolor, fritt dramatiskt skapande är exempel på arbetsätt som tidigt utvecklades inom föreningslivet.

2 Föreningsmedverkan i skolan

2.1 Fritids- och föreningsverksamhet i skolan

Ungdomsorganisationerna och annat föreningsliv har under lång tid eftersträvat samarbete med skolan. Motiven härför har skiftat. Vissa föreningar har sett skolans lokaler som en tillgång för sin verksamhet. För andra har det primära varit att nå kontakt med eleverna under skoldagen för att få presentera idéer och verksamhet på lektionstid.

Skolan och dess personal har i allmänhet ställt sig positiv till föreningslivets önskemål om att få bedriva verksamhet i skolan. Föreningsmedverkan och föreningsaktiviteter ses som en tillgång i skolarbetet. Den uppfattningen finns även företrädd att elevernas intressen och engagemang i föreningslivet under skoldagen konkurrerar med deras intresse och motivation för skolarbetet i övrigt. I propositionen om skolans inre arbete uttalas att det är av stor vikt att skolan tillmötesgår föreningarnas önskan att engagera sig i skolan. Det är därför naturligt att skolan och dess ledning stödjer elevernas föreningsverksamhet. De intressen och förväntningar som skapas genom föreningsmedverkan under skoldagen kommer sannolikt att stimulera många elevers deltagande i fritidsaktiviteter efter skolans slut. Det är därför väsentligt att de på ett meningsfullt sätt kan få delta i och pröva olika föreningars verksamhet samt få möjlighet att aktivt utöva eller på annat sätt ta del av det lokala kulturutbudet, framhålls det i propositionen. Vidare anges att föreningars verksamhet under skoldagen inte får strida mot skolans mål och riktlinjer. Med denna inskränkning bör föreningar dock få bedriva sin verksamhet på egna villkor.

Traditionellt är det föreningar inom den egna skolan som haft de bästa förutsättningarna att få förlägga sin verksamhet i skolans lokaler och att få komma till tals på lektionstid. I läroplanen för grundskolan (Lgr 69) betonas också vikten av att elevernas egna organisationer stimuleras av skolan och får verka på skolans område. De vanligast förekommande skolföreningarna är skolidrottsföreningar och elevorganisationer. Även vissa andra föreningar har haft lättare än andra att komma in i skolan. Så är det t. ex. mycket vanligt att idrottsföreningar får disponera skolornas gymnastiksalar på kvällstid och under lov. Kristna sammanslutningar har fått medverka vid morgonsamlingar eller vid lektioner i religion. I vissa kommuner har man särskilda avtal med nykterhetsorganisationer för alkohol- och narkotikainformation på lektionstid.

På sina håll bedriver skolorna en egen fritidsverksamhet. Denna är ofta organiserad i form av gruppverksamhet — och det är eleverna själva som väljer vilken eller vilka grupper de vill delta i. Verksamheten leds vanligen av personal från skolan eller av särskilt rekryterade handledare. Även musikskoleverksamheten och den frivilliga musikundervisningen bör betraktas som fritidsverksamhet knuten till skolan.

Genom Lgr 69 infördes ämnet fritt valt arbete på grundskolans högstadium. Ämnet omfattar två veckotimmar i varje årskurs på högstadiet. Statsbidraget är konstruerat så att verksamheten kan organiseras i mindre grupper än hel klass. Syftet med det fritt valda arbetet är bl. a.

att ge eleverna möjligheter att på skoltid utveckla sina egna intressen och aktiviteter. Den verksamhet som bedrivs skall i största möjliga utsträckning bygga på elevernas fria val av aktivitet och verksamhetsform.

Inom föreningslivet fanns till en början högt ställda förväntningar på fritt valt arbete. Anledningen var den inriktning som gavs i läroplanen att som handledare för verksamheten kunde förekomma bl. a. ledare och instruktörer från föreningslivet. Många kommuner har medvetet arbetat för att föreningslivet skall beredas möjligheter att komma in i skolan under fritt valt arbete. På andra håll har man endast undantagsvis — då t. ex. skolan inte själv kunnat anskaffa lämpliga handledare — sökt kontakt med föreningslivet för medverkan. På grund av verksamhetens relativt blygsamma omfattning och den ofta förekommande schemaläggningen av det fritt valda arbetet i början eller i slutet av skoldagen har föreningslivet dessutom haft stora svårigheter att tillhandahålla lämpliga ledare och instruktörer. Detta problem har ytterligare förstärkts genom de ersättningsvillkor som tillämpats. I vissa fall har en förvärvsarbetande föreningsledare som åtagit sig uppgifter i fritt valt arbete varit tvungen att ta ledigt från sin ordinarie anställning under 3—4 timmar. Härigenom har antingen föreningsledaren själv gått miste om inkomst eller har hans företag tvingats att träda emellan. Bl. a. dessa förhållanden har grundlagt en reserverad attityd hos organisationerna till aktiv medverkan i fritt valt arbete.

2.2 Förutsättningar för föreningslivets medverkan

Föreningslivet har i olika sammanhang uttalat sitt intresse för en ökad medverkan under skoldagen och i den allmänna fritidsverksamheten. På många orter är man också intresserad av att i större utsträckning än f. n. medverka i eller ta över den kommunala ungdoms- eller fritidsverksamheten på eftermiddags- eller kvällstid. Med hänsyn till föreningsarnas decentraliserade struktur och till att frågor om verksamhetens inriktning och utformning bestäms lokalt kan naturligt nog olika ståndpunkter intas i konkreta frågor.

För att föreningar på dagtid skall kunna medverka i en utökad verksamhet, som har en bestämd och reguljär omfattning under en termin, krävs att man har en stabil grundorganisation. Skolans personal och framför allt eleverna måste veta och kunna lita på att föreningen ställer upp med ledare under de tider under skoldagen föreningen åtagit sig att ha viss verksamhet. Andra förutsättningar som måste föreligga är att man har tillgång till lokaler och ledare samt att man har administrativa och organisatoriska resurser för en utökad verksamhet.

Föreningslivet svarar i dag för huvuddelen av de organiserade fritidsinsatserna för barn och ungdom. Det organiserade ungdomsarbetet omfattar ett 75-tal riksorganisationer med ca 30 000 lokalavdelningar och ca 2,5 milj. medlemmar i åldrarna 7—25 år.

Inom ungdoms- och idrottsorganisationerna finns omkring 400 000 ungdoms- och fritidsledare. Endast ett fåtal av dessa har sitt ledarskap som yrke och högt räknat 20 % av ledarna har någon som helst ekonomisk ersättning för sitt arbete i föreningen. De utför sitt arbete för föreningen helt på fritid — vid sidan av ett ordinarie förvärvsarbete. Utan dessa ledares engagerade frivilliginsats skulle ungdomens fritidssituation kräva enormt ökade samhällsinsatser jämfört med i dag. Man kan be-

räkna att föreningsverksamheten varje dag engagerar och aktiverar ca 200 000 barn och ungdomar.

2.3 Erfarenheter av försöksverksamhet

Sedan flera år bedrivs försöksverksamhet med utvidgade verksamheter under och i anslutning till skoldagen. Medel för verksamheterna har anslagits från olika källor som t. ex. medel för särskilda åtgärder på skolområdet och från allmänna arvsfonden. Försöksverksamheten har givit många värdefulla erfarenheter när nu verksamheten med samlad skoldag och allmän fritidsverksamhet kommer att bedrivas i större skala. Inte minst har erfarenheter vunnits i fråga om rekrytering av ledare till olika verksamheter.

Skolöverstyrelsen (SÖ) har i en rapport om kartläggning av Skola-Fritid redovisat sina erfarenheter. Från rapporten kan nämnas följande.

Fritidspersonalen

I skolor som haft försök med utvidgad skolanknuten fritidsverksamhet och föreningsmedverkan har de traditionella yrkeskategorier som arbetar i skolan utökats med andra yrkesgrupper. Kommuner och enskilda skolor har anställt t. ex. fritidsledare, fritidspedagog, skolvärd, elevassistent eller ungdomsledare. I kommuner, där man haft brist på personal med adekvat utbildning eller praktisk erfarenhet, har man anställt arbetslösa akademiker, studerande, praktikanter, pensionärer, hemmafruar m. fl.

Fritidspersonalen i skolan har arbetat i rastverksamhet och för- och eftermiddagsverksamhet. Den har tillsammans med eleverna svarat för att olika aktiviteter anordnas under elevernas icke schemabundna tider. Den har även haft andra arbetsuppgifter som varierat alltefter gemensamma beslut i de enskilda skolorna. Ofta har fritidspersonalen varit samordnare när det gällt kontakten mellan skolan och föreningar.

I många försökskommuner har man särskilt påpekat att fritidspersonalens arbetsuppgifter inte inriktats på att gälla vakt- och tillsynsfunktioner. Samtidigt har man emellertid framhållit att den ökade personaltätheten haft en positiv effekt på den allmänna ordningen och trevnaden.

Den informella samvaron mellan elever och fritidspersonal har också ökat möjligheterna att tillgodose elevernas behov av vuxenkontakter. Många elever som intervjuats har sagt att de gärna går till fritidsledare — eller någon annan av fritidspersonalen — och berättar om sina problem i och utanför skolan. I många skolor deltar fritidspersonalen i elevvårdsarbetet. Man har uppgivit att fritidsledare har hjälpt och stött elever även under fritiden och under längre lov.

Många skolor rapporterar att fritidspersonalen har gjort betydande insatser när det gällt att planera och genomföra t. ex. lägerskola, studiebesök och kontaktverksamhet med arbetslivet och närsamhället.

I några kommuner har den centrala skolledningen, skolledare eller fritidskonsulent utarbetat arbetsschema och instruktioner för fritidspersonalen som vägledning och hjälp. Man har därmed inte velat förhindra spontana initiativ, påpekar man. Ibland har vägledningen tillkommit på begäran från någon av fritidspersonalen.

Vid ett flertal skolor har man anställt en skolvärd, som har haft uppgifter motsvarande fritidsledarens. Dessutom har skolvärden haft många andra praktiska arbetsuppgifter inom skolan.

Föreningsledare

De flesta föreningar har sin verksamhet på kvällstid och har haft svårigheter att få ledare som kan leda aktiviteter under skoldagen, även om skolan kan ge ekonomisk ersättning. Det har emellertid rapporterats att ett relativt stort antal frivilligt arbetande föreningsledare varit verksamma i den skolanknutna fritidsverksamheten.

Föreningar och organisationer har framhållit att en väsentlig utökning av anställda föreningsledare måste ske för att den föreningsledda fritidsverksamheten skall komma att fungera under skoldagen och i den allmänna fritidsverksamheten. För närvarande finns cirka 2 000 verksamma föreningsledare. Ungdomsorganisationerna är väl medvetna om att efterfrågan kommer att öka, varför de planerar för utvidgad utbildningsverksamhet.

Från några skolor har rapporterats att föreningsledare har deltagit i undervisningen inom vissa arbetsområden, t. ex. miljövård, alkohol-narkotika-tobak (ANT), trafik, naturvård, statens affärer, att leva tillsammans m. fl. Lärare har då inbjudit föreningsledare för att med hjälp av deras kunskaper, synsätt och praktiska erfarenheter bredda undervisningen inom de aktuella arbetsområdena. Det har även förekommit att föreningsledare har inbjudit elever och lärare i samma syfte.

Allmänt anser man att föreningar ställer stora krav på sina ledare och ger dem en god utbildning. Därför har deras verksamhet givit goda resultat.

I några skolor har äldre elever som är föreningsanslutna lett föreningsaktiviteter under dagtid. Detta har bedömts som en mycket positiv lösning av ledarfrågan.

3 Tidigare behandling av frågan om rätt till ledighet

3.1 Förslag från SIA-utredningen

Enligt SIA (se SOU 1974: 53 s. 284 f.) visar erfarenheterna från fritt valt arbete på grundskolans högstadium att det är ganska svårt att engagera föreningsledare som handledare. Detta beror bl. a. på tjänstgöringstiden och ersättningsfrågan. Som ett sätt att komma till rätta med sådana problem föreslog SIA, att av organisation utsedd ledare som har genomgått godkänd handledarkurs skulle få lagstadgad rätt till ledighet från anställning under fyra timmar per vecka eller 200 timmar per år. Förutsättningen skulle därvid vara att handledarens insatser planerades in t. ex. vid arbetsdagens början eller slut eller utgjorde en sammanhängande period, så att bortovaren skulle inverka så litet som möjligt på det ordinarie arbetet. Skolan skulle utge ersättning för mistad arbetsinkomst. Ersättningen borde maximeras till belopp motsvarande viss lönegrad och täckas av medel i förstärkningsresursen enligt det statsbidragssystem som utredningen föreslog.

SIA pekade också på möjligheten att utveckla ett i vissa kommuner infört system med s. k. instruktörsbidrag. Systemet innebär att lokala organisationer med visst medlemsantal kan få bidrag till en hel- eller deltidanställd ungdomsledare. Instruktör kan i viss utsträckning åta sig handledaruppgifter och kan exempelvis tjänstgöra i skolan någon dag i veckan. SIA framhöll möjligheten att låta ett visst belopp gå till organisationen som sedan efter eget önskemål kunde använda pengarna till att

avlöna hel- eller deltidanställd instruktör med arbete i skolan eller till att ersätta frivillig handledare för mistad arbetsinkomst.

3.2 Remissyttranden

Till de remissinstanser som yttrat sig över SIA-utredningens förslag om rätt till ledighet och ersättning för föreningsmedverkan hör statens ungdomsråd samt vissa kommuner och ett antal ideella föreningar med anknytning till ungdomsarbete. Däremot har arbetsmarknadens organisationer inte yttrat sig speciellt i dessa frågor.

Förslaget mottogs i stort sett positivt av remissinstanserna. I en del yttranden framhölls emellertid att det även med de föreslagna åtgärderna kunde antas bli svårt att rekrytera tillräckligt många ledare och få det önskade varierade utbudet från föreningslivet. På vissa håll befärades att arbetsgivare skulle ställa sig negativa till återkommande ledighet varje vecka och att arbetstagare därför skulle dra sig för att utnyttja sin rätt. Någon remissinstans påtalade såsom ett problem att ledigheten enligt förslaget skulle tas ut i början eller slutet av arbetsdagen. Detta skulle nämligen stämma illa med behovet av föreningsinsatser även under annan tid. I ersättningsfrågan förordade bl. a. statens ungdomsråd att betalning skulle ske till föreningarna som sedan själva fick avgöra hur ledarna skulle arvoderas.

3.3 SIA-propositionen

Enligt propositionen (1975/76: 39) om skolans inre arbete m. m. borde kommunerna genom statsbidrag och egna medel ersätta föreningarna för deras medverkan och föreningarna sedan själva avgöra frågan om ersättning till anlitade ledare. Föreningarna borde också själva få avgöra på vilket sätt deras ledare skulle engageras. Det var önskvärt att så många ledare som möjligt hade sin huvudsakliga sysselsättning utanför skolan eller åtminstone erfarenhet av sådant arbete. Föredragande statsrådet var emellertid inte beredd att ta ställning till utredningens förslag om rätt till ledighet från anställning utan ville först avvakta resultatet av då pågående arbete på lagstiftning om medbestämmande i arbetslivet. Föredraganden anmälde sin avsikt att senare återkomma till frågan om rätt till ledighet för deltagande i föreningsdriven verksamhet under skoldagen och i den allmänna fritidsverksamheten. Se prop. s. 267 f.

I motioner med anledning av propositionen yrkades rätt till tjänstledighet för ungdomsledaruppgifter. Utbildningsutskottet fann sådan rätt till ledighet angelägen men avstyrkte motionsyrkandena med hänvisning till att kollektivavtal om tjänstledighet för olika ändamål kunde slutas enligt den lag om medbestämmande i arbetslivet som föreslogs i den proposition (1975/76: 105) om arbetsrättsreform som riksdagen då behandlade. Se UbU 1975/76: 30 s. 40 f. Motionsyrkandena avslogs av riksdagen.

4 Grunden för lagförslaget

Som har framgått av redogörelsen i föregående avsnitt är det av vikt att skolan i större utsträckning söker samarbete med närsamhällets kultur- och fritidsmiljö. I detta samarbete bör föreningslivet spela en aktiv roll.

Skolans traditionella roll som kunskapsförmedlare har breddats till att också ge barn och ungdom en bred referensram i olika frågor som rör samhället. Skolan skall bibringa eleverna insikter och kunskaper om det demokratiska samhället. På så sätt får de en stabil grund för att utveckla ett personligt samhällsengagemang. I skolans verksamhet på detta område bör folkrörelser och föreningsliv kunna göra en väsentlig insats.

En samhällsutveckling som betyder ökat inflytande och större medbestämmanderätt i utbildning och arbetsliv ställer krav på kunskap och träning i demokratiska beslutsfunktioner hos den enskilda individen. Verksamhet i föreningslivet ger förutsättningar att förstå, värdera och tillämpa demokratiska arbetsmetoder. I den för samhället så viktiga opinionsbildningen levandegörs därvid demokratin för den enskilda medlemmen. Där ges också möjligheter för en utveckling till självständighet, samverkan i grupp och ett aktivt samhällsengagemang.

En viktig del i folkrörelsernas arbete är de insatser som görs bland barn och ungdom. Här spelar ungdomens egna organisationer en central roll. I dessa kan barn och ungdom i samarbete utveckla sina idéer och intressen. De får vara med om att ta ansvar för den verksamhet som bedrivs och därigenom ge ungdomsarbetet dess innehåll och form. Ungdomsorganisationerna bidrar också till att fostra unga människor för kommande uppgifter inom "vuxenorganisationer" och olika samhällsorgan. Föreningsarbetet bidrar också till att bryta isolering från medmänniskor, lär dem förstå och respektera människors olika uppfattningar samt fyller också på andra sätt viktiga sociala funktioner.

Av dessa skäl ger också samhället föreningslivet stöd på olika sätt. Ett ytterligare utbyggt sådant stöd kan t. ex. bestå i att möjligheter för aktivt engagemang av folkrörelser och föreningar i skolan skapas. Då skolans verksamhet pågår under dagtid kan det för flertalet föreningar och folkrörelser vara svårt att rekrytera tillräckligt med ledare som kan leda och delta i verksamheten. Det är då inte bara fråga om ekonomiska hinder utan också om rent tekniska t. ex. att en föreningsledare kan ha svårt att få ledigt från arbetet viss tid för att delta i skolans verksamhet. En lagstiftning som tillförsäkrar föreningsledare ledighet av viss minsta omfattning har därvid setts som en möjlig väg att stärka föreningarnas verksamhet i skolan och i den allmänna fritidsverksamheten. Arbetar föreningarna i detta avseende för de mål för samhällets barn- och ungdomsverksamhet som ställts upp bör det vara ett samhällsintresse att garantera föreningsmedlem rätt att delta i föreningsverksamhet under arbetstid, utan att detta får negativa följder för medlemmens ställning på arbetsmarknaden.

Försöksverksamheten med föreningsledd verksamhet under och i anslutning till skoldagen har i vissa fall visat på föreningars svårigheter att kunna rekrytera tillräckligt med ledare bland medlemmarna. Dessa svårigheter bör kunna avsevärt minskas om en särskild ledighetslag stiftas. Normalt bör ledighet kunna erhållas genom överenskommelse mellan föreningsmedlem och dennes arbetsgivare utan utnyttjande av en sådan lagstiftning. Detta hindrar emellertid inte att en lagstiftning i många fall behövs som stöd för föreningsmedlem som vill medverka i föreningsledd verksamhet under skoldagen och i den allmänna fritidsverksamheten.

5 Lagförslaget i huvuddrag

Som tidigare har framhållits är avsikten att ideella föreningar och andra jämförliga sammanslutningar skall spela en viktig roll i den samlade skoldagen och anslutande allmän fritidsverksamhet. Vilka uppgifter en förening får kommer att bero på vad som avtalas mellan föreningen och den berörda kommunen. För att fullgöra dessa uppgifter måste föreningen i sin tur anlita medverkande. Föreningen bör då inte vara hänvisad huvudsakligen till sina egna anställda funktionärer och till de medlemmar i föreningen som inte förvärvsarbetar. Normalt skall bland dem som medverkar kunna finnas medlemmar som är anställda på annat håll och har arbetstider som sammanfaller med skoldagen och anslutande fritidsverksamhet. Detta förutsätter att sådan medlem kan få ledigt från sin anställning. Möjligheten till ledighet bör inte helt bero på om överenskommelse kan träffas med arbetsgivaren. I denna promemoria föreslås därför att arbetstagare skall få viss lagstadgad rätt till ledighet.

I den föreslagna lagen behandlas endast den sista länken i kedjan kommunen—föreningen—medlemmen/arbetstagaren—arbetsgivaren. Inte bara förhållandet mellan kommunen och föreningen utan också förhållandet mellan föreningen och medlemmen lämnas åsido. Frågor som helt får regleras mellan föreningen och medlemmen är om föreningen skall betala ersättning för uppdraget och hur stor denna i så fall skall vara.

SIA föreslog att arbetstagares rätt till ledighet skulle omfatta 200 timmar per år. Arbetsmarknadens organisationer och flertalet övriga remissinstanser yttrade sig inte på denna punkt. Det är svårt att utan praktiska erfarenheter bilda sig en uppfattning om i vilken utsträckning arbetstagare kan behöva tillförsäkras rätt till ledighet för att föreningarna skall kunna spela den tilltänkta rollen. Mycket beror på hur föreningsinsatserna normalt organiseras. Det bör vara naturligt för kommunen att i mångsidighetens intresse anlita en rad olika föreningar. En föreningsmedverkan bör med fördel också kunna bestå av insatser från flera personer, förvärvsarbetande och andra. Görs rätten till ledighet mindre omfattande än föreslagna 200 timmar per år skulle detta kunna främja en önskvärd spridning av uppdragen på många förvärvsarbetande föreningsmedlemmar. Föreningsmedverkan bör inte bygga på att viss arbetstagare gör en omfattande insats med motsvarande bortovaro från sitt ordinarie arbete som följd, om inte han och arbetsgivaren är överens om att han skall få ledigt i så stor utsträckning. Mot denna bakgrund saknas skäl att nu sträcka sig längre än till att säkerställa en rätt för arbetstagare att varje månad vara ledig under det antal timmar som motsvarar en normal arbetsdag. Rätten till ledighet enligt här föreliggande lagförslag omfattar därför åtta arbetstimmar per kalendermånad i anställning med heltidstjänstgöring. Vid deltidstjänstgöring är rätten till ledighet i motsvarande mån nedsatt.

När det gäller den närmare förläggningen av den ledighet som får tas ut, måste utgångspunkten vara att arbetstagaren skall ha rätt till ledighet mellan de tidpunkter som hans uppdrag föranleder. Det skall med andra ord inte vara en förutsättning för ledighet att uppdraget förläggs till den tid som bäst passar arbetsgivaren. Av kommuner och föreningar kan inte krävas att föreningarnas medverkan genomgående skall schemaläggas efter arbetsförhållandena för de arbetstagare man önskar anlita. Ett sådant system förutsätter att det alltid före schemaläggningen

dels bestäms vilka föreningar som skall delta och vilka arbetstagare som skall medverka, dels hålls ingående överläggningar med berörda arbetsgivare. En dylik ordning skulle medföra stora svårigheter att planera och genomföra föreningsverksamhet med insatser från arbetstagare. Systemet skulle inte heller vara rimligt mot bakgrund av att rätten till ledighet omfattar högst åtta timmar i månaden och att det för inte så få kan antas bli aktuellt att ta ledigt endast vid ett eller ett par tillfällen per år, exempelvis vid förhinder för annan. Man måste också räkna med att förvärvsarbetande inte efterfrågas och inte heller själva är villiga att medverka i önskvärd utsträckning, om man uppställer stränga villkor eller kräver ett omständligt förfarande för att ledighet skall få tas ut. Om lagen skall kunna få avsedd effekt måste i princip gälla att uppdragen tillåts styra ledigheten.

Det skulle emellertid föra längre än intresset av arbetstagares medverkan motiverar om man gav arbetstagare rätt att ta ut ledighet helt oberoende av vilken inverkan ledigheten skulle få på verksamheten. I den föreslagna lagen finns därför vissa inskränkningar i arbetstagares rätt att få ledigt vid den tid som ett uppdrag kräver. Dessa inskränkningar begränsar i praktiken hans möjligheter att åta sig uppdrag.

Till att börja med gäller som förutsättning för rätt till ledighet att anmälan om tidpunkten görs minst två veckor i förväg. Eftersom det rör sig om så korta ledigheter bör det nästan alltid gå att förhindra kännbara problem, om arbetsgivaren underrättas minst fjorton dagar före ledigheten.

Det är emellertid ofrånkomligt att begärd ledighet i enstaka fall, trots iakttagen underrättelsetid, skulle medföra svåra problem som inte kan bemästras. När de negativa följderna inte står i rimligt förhållande till intresset av att arbetstagaren skall kunna tas i anspråk för uppdraget, kan i regel arbetstagaren antas frivilligt avstå från detta. Men som en sista utväg ger lagförslaget arbetsgivaren rätt att vägra ledighet som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten vid den drifts- eller förvaltningsenhet där arbetstagaren tjänstgör. Om arbetsgivaren vill utnyttja den rätten skall han lämna besked till arbetstagaren inom normalt en vecka efter dennes begäran om ledighet.

Eftersom arbetstagaren inte har en helt ovillkorlig rätt till ledighet vid begärd tid bör han inte definitivt binda sig för ett uppdrag utan att först ha talat med arbetsgivaren. Det kan också anmärkas, att förening som vill anlita arbetstagare har ett intresse av att tillfråga denne lång tid i förväg, eftersom arbetsgivaren då kan få en längre förberedelse- och risken för att arbetstagaren inte får ledigt därmed minskar.

Ju färre anställda en arbetsgivare har desto viktigare är i regel var och en av dem för den verksamhet som bedrivs. På mycket små arbetsplatser kan även korta ledigheter ofta vålla allvarlig olägenhet för verksamheten. Därför har från lagens tillämpningsområde undantagits anställningar hos arbetsgivare med färre än fem anställda i den berörda drifts- eller förvaltningsenheten.

I viss lagstiftning krävs för att en arbetstagare skall ha rätt till ledighet att han har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Ett sådant krav på kvalifikationstid finns inte i den föreslagna lagen. Detta sammanhänger dels med ledighetens relativt blygsamma omfattning, dels med tanken att undantag från rätt till ledighet bör göras endast av det skälet att ledighet skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten.

I en del lagar om arbetstagares rätt till ledighet finns bestämmelser som ger arbetstagaren rätt att återgå i arbete, om han avbryter sin ledighet. Normalt skall arbetstagare som vill utnyttja denna rätt lämna meddelande till arbetsgivaren viss tid i förväg. Bestämmelser av denna art finns inte i den föreslagna lagen. Ett av skälen till detta är att lagen ger rätt endast till mycket korta ledigheter. En annan orsak är att den ledighet som arbetstagaren får ut har sin grund i att arbetstagaren gentemot sin förening har gjort ett åtagande som han i princip är skyldig att fullgöra, om inte sjukdom eller annat giltigt förfall lägger hinder i vägen. Vid giltigt förfall lär i regel också hinder föreligga för återgång i arbete hos arbetsgivaren. Beror det på omständighet som är att hänföra till föreningen att arbetstagarens ledighet inte till fullo kan utnyttjas för avsett ändamål bör arbetstagaren inte kunna kräva att i förtid få återgå i arbete hos arbetsgivaren.

Att säga upp eller avskeda en arbetstagare endast därför att denne vill begagna en lagstadgad rätt till ledighet kan självfallet inte anses vara en sakligt grundad åtgärd. I lagen (1974: 12) om anställningsskydd finns allmänna bestämmelser om skydd mot obefogat skiljande från anställning. Men den lagen omfattar inte alla arbetstagare som inbegrips i den föreslagna lagen. Därför innehåller förslaget särskilda bestämmelser som ansluter till anställningsskyddslagens system.

För att inte rätten till ledighet indirekt skall urholkas upptar lagförslaget också regler om skydd mot att anställningsförmåner eller arbetsförhållanden försämrats för en arbetstagare på den grund att han utnyttjar sin rätt. Liknande bestämmelser finns i annan arbetsrättslig lagstiftning.

Efter mönster från lagstiftning av nämnda slag finns i den föreslagna lagen även föreskrifter om ersättningskyldighet för arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen.

Förslaget innehåller inte några regler om skadeståndsskyldighet för arbetstagare. Men sådan skyldighet kan under vissa omständigheter följa av allmänna rättsregler för avtalsbrott i anställningsförhållanden (jfr prop. 1974: 148 s. 82 f.).

Eftersom den föreslagna lagen rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare skall mål om lagens tillämpning handläggas enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister.

Slutligen bör nämnas att lagförslaget innehåller en bestämmelse om att avtal som upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt lagen är ogiltigt i den delen. Lagen är med andra ord tvingande till arbetstagarens förmån. I arbetsrättslig lagstiftning är det vanligt att skapa utrymme för avvikelser från vissa annars tvingande regler genom kollektivavtal på förbunds nivå. En sådan ventil finns inte i den föreslagna lagen. Det får anses tillräckligt att arbetsgivaren kan vägra sådan ledighet som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten. Till bilden hör också att arbetstagares rättigheter enligt lagen inte har betydelse endast för enskilda arbetstagare och arbetsgivare eller deras fackliga organisationer.

Det kan finnas anledning att i detta sammanhang något beröra arbetstagarorganisationernas roll. Normalt torde frågor om ledighet för föreningsuppdrag — liksom annan kortare ledighet — klaras ut mellan den enskilde arbetstagaren och hans arbetsgivare. Den föreslagna lagen är emellertid inte tänkt att innebära någon inskränkning av den förhandlingsrätt som arbetstagarorganisation kan grunda på lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

Till rättstvister som kan uppkomma och som inte har berörts i det föregående hör exempelvis tvister om hur stort antal timmar per månad viss ej heltidstjänstgörande arbetstagare har rätt att vara ledig eller huruvida begärd ledighet skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten. Arbetstagarorganisation föreslås inte få något tolkningsföretråde. Ett sådant skulle kunna förfela syftet med de begränsningar som lagen uppställer i fråga om arbetstagares rätt till ledighet. Men om arbetsgivaren felaktigt vägrar arbetstagaren ledighet riskerar han att bli skadeståndsskyldig enligt lagens regler.

Rätten till ledighet för föreningsuppdrag avses inte få vare sig starkare eller svagare ställning än rätt till annan ledighet. Regeln om att arbetsgivare kan vägra sådan ledighet för föreningsuppdrag som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten gör emellertid att förekomsten av annan ledighet kan tänkas någon gång lägga hinder i vägen för ledighet för föreningsuppdrag. På motsvarande sätt kan ledighet för föreningsuppdrag tänkas någon gång lägga hinder i vägen för annan ledighet, om denna får vägras med hänsyn till situationen på arbetsplatsen c. d. I kollisionsfall bör gälla att först framställd begäran om ledighet ger företräde. En sådan ordning bör tillämpas även när arbetstagarorganisation har tolkningsföretråde såvitt gäller rätten till den ledighet som inte avser föreningsuppdrag enligt den föreslagna lagen. Har begäran om viss sådan ledighet framställts innan ledighet begärts för föreningsuppdrag bör arbetstagarorganisationen få bortse från den senare begäran när organisationen utövar sitt tolkningsföretråde. Men är det begäran om viss ledighet för föreningsuppdrag som har framställts först bör organisationen vara tvungen att räkna med den ledigheten såsom företrädesberättigad, när organisationen tar ställning till om den med stöd av tolkningsföretråde skall kräva att den andra ledigheten får tas ut.

Till sist kan anmärkas att sådan facklig förtroendeman som avses i lagen (1974: 358) om facklig förtroendemannans ställning på arbetsplatsen inte på den lagen kan grunda någon rätt till ledighet för att på uppdrag av den arbetstagarorganisation som utsett honom fullgöra uppgift av den art som omfattas av den föreslagna lagen. Skulle genom lagändring facklig förtroendeman i denna sin egenskap få rätt till ledighet för sådana uppdrag — något som har föreslagits av nya arbetsrättskommittén i betänkandet Ds A 1977:4 — bör från tillämpningsområdet för lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag undantas uppdrag som berättigar till ledighet enligt förtroendemannalagstiftningen.

6 Specialmotivering till lagförslaget

Inledande bestämmelser

1 §

I den inledande paragrafen anges de grundläggande förutsättningarna för rätt till ledighet enligt lagen.

Begreppet arbetstagare definieras inte i lagen. Frågan om vem som skall anses som arbetstagare bör besvaras på samma sätt som enligt praxis gäller vid tolkningen av begreppet arbetstagare i andra lagar om rätt till ledighet.

Lagen gäller anställning i såväl privat som offentlig tjänst.

För rätt till ledighet krävs uppdrag från ideell förening eller annan jämförlig sammanslutning, som arbetstagaren tillhör. Uppdragsgivaren skall således vara en personsammanslutning, i första hand en ideell förening. Som ideella föreningar — till skillnad från ekonomiska sådana — räknas föreningar som har religiöst, vetenskapligt, politiskt, idrottsligt eller annat ideellt ändamål. Hit hör även fackliga organisationer. För att inte utestänga exempelvis svenska kyrkan, som inte kan inordnas under begreppet ideell förening i dess vedertagna betydelse men som i förevarande sammanhang kan jämföras med en religiös förening, har i lagtexten med ideell förening likställts annan jämförlig sammanslutning.

Arbetstagaren måste vara medlem av sammanslutningen. Däremot fordras inte att han har viss ställning inom denna. Inte heller krävs det att han har gått igenom viss utbildning e. d. för sådana uppgifter som uppdraget avser.

Uppdraget måste grundas på ett åtagande från sammanslutningen gentemot vederbörande kommun. Rätt till ledighet enligt lagen föreligger alltså inte om exempelvis huvudman för enskild skola (privatskola) anlitar sammanslutningen för sin verksamhet.

Åtagandet skall gälla insats bland grundskoleelever under skoldagen eller på dagtid inom allmän fritidsverksamhet i anslutning till skoldagen. Insats under skoldagen kan gälla medverkan under lektion eller verksamhet i fria former mellan lektioner. Medverkan i allmän fritidsverksamhet avser deltagande i fritidssysselsättning som särskilt anordnas för elever i grundskolan. Endast verksamhet i anslutning till skoldagen och på dagtid räknas i detta sammanhang. Verksamhet efter ungefär klockan 17 måste anses falla utanför lagen.

I paragrafens andra stycke föreskrivs att lagen inte gäller anställning hos arbetsgivare med färre än fem anställda i den berörda drifts- eller förvaltningsenheten. Termen driftsenhet tar sikte på den privata sektorn och har hämtats från anställningsskyddslagen, där den förekommer i bestämmelser om turordning vid uppsägning och permittering samt företrädesrätt till ny anställning. För den offentliga sektorns del passar inte termen driftsenhet. Man brukar i stället tala om en myndighets olika förvaltningsenheter. Jfr förordningen (1976: 865) om vissa turordningsfrågor i statligt reglerad anställning, m. m.

2 §

Efter mönster i annan likartad arbetsrättslig lagstiftning föreskrivs i denna paragraf, att ett avtal som upphäver eller inskränker en arbetstagares rättigheter enligt förevarande lag är ogiltigt i den delen.

Lagen är alltså tvingande till arbetstagarens förmån. Den hindrar inte att avtal sluts om längre gående rättigheter för arbetstagaren än som följer av lagen. Men om en bestämmelse i ett avtal försämrar hans rättigheter enligt lagen är bestämmelsen utan verkan i det avseendet.

Paragrafen tar sikte på avtalsvillkor som reglerar fall som ännu inte har inträffat när avtalet sluts. Meningen är att arbetstagaren inte på förhand skall kunna avstå från sina lagfästa rättigheter. Däremot skall arbetstagaren med bindande verkan för visst inträffat fall kunna avstå från aktualiserad rätt att exempelvis ta ut ledighet eller erhålla skadestånd enligt lagen. En förutsättning är givetvis att avståendet sker på ett rättsligt bindande sätt. Arbetsgivaren får exempelvis inte ha begagnat sig av arbetstagarens beroende ställning.

Ledigheten

3 §

Paragrafen anger den maximala omfattningen av den ledighet som arbetstagaren har rätt till enligt lagen. Givetvis föreligger inte hinder mot att arbetstagare beviljas ledighet därutöver, men det blir då inte fråga om ledighet enligt lagen.

Ledighetens omfattning bestäms med kalendermånad som begränsningsperiod. Enligt huvudregeln har arbetstagare i (varje) anställning rätt till åtta timmars ledighet per kalendermånad. Detta mått har valts med tanke på typfallet att arbetstiden utgör i genomsnitt fyrtio timmar i veckan och arbetsdagen således omfattar åtta timmar per dag. Rätten till ledighet är bestämd till arbetstimmar. Att det på grund av raster e. d. är mer än åtta timmar mellan arbetsdagens början och slut hindrar inte att arbetstagaren tar ut ledighet som avser en hel arbetsdag.

Gäller för arbetstagaren en kortare genomsnittlig arbetstid än fyrtio timmar i veckan är rätten till ledighet i motsvarande mån mindre. Det samma är fallet om anställningen inte sträcker sig över hela kalendermånaden. Vad det första undantaget beträffar åsyftas främst fall där den för anställningen gällande arbetstiden understiger angivna mått (deltidsanställning). Dessutom åsyftas fall där arbetstagaren har erhållit sådan i förväg fastlagd och på systematisk förkortning av arbetstiden inriktad tjänstledighet, att i praktiken deltidsanställning (eller anställning med kortare deltid än tidigare) föreligger. Ett exempel är att arbetstagaren för vård av barn har fått sin dagliga arbetstid om åtta timmar förkortad med två timmar i form av tjänstledighet. Det kan här anmärkas att avsikten inte är att i undantaget inbegripa fall där arbetstagare enligt lag eller avtal ges rätt att under arbetstid fullgöra vissa uppgifter som avser arbetsplatsen, exempelvis verksamhet som skyddsombud.

4 §

Inom den ram som uppställs i 3 § — med andra ord normalt åtta timmar i månaden — har arbetstagare i princip rätt till ledighet av den omfattning och med den förläggning som hans uppdrag kräver. Det bör anmärkas att rätten till ledighet avser endast den tid som behövs för vistelsen hos eleverna och för därmed sammanhängande resor. Förberedelsearbete har arbetstagaren att utföra på sin fritid. Detta följer av lagens begränsade syfte att undanröja hinder för verksamhet som måste utföras under vad som annars är arbetstid. Jfr även 1 § första stycket andra meningen.

Fall kan tänkas där tiden för det uppdrag, som aktualiserar rätten till ledighet, inte är låst när arbetstagaren tillfrågas av sin förening och där det alltså kan finnas utrymme för diskussion med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. Men normalt är det redan bestämt när uppdraget skall utföras. Kvar blir då endast frågan om arbetstagaren skall eller inte skall vara ledig under ifrågavarande tid eller, med andra ord, om han skall eller inte skall åta sig uppdraget.

Med hänsyn till 5 § bör arbetstagare inte utan att ha talat med arbetsgivaren åta sig ett uppdrag utan reservation för att denne vägrar ledighet med stöd av nämnda paragraf. När arbetstagaren ändå inte lämnar föreningen ett definitivt besked kan det ligga nära till hands för honom att reservera sig inte bara för arbetsgivarens vägran utan över huvud taget för att arbetsgivaren kan anföra sådana skäl mot ledigheten, att arbetstagaren inte finner det lämpligt att åta sig uppdraget.

Arbetstagaren är emellertid inte skyldig att avstå från ledighet för uppdrag i andra fall än som följer av 5 §. En förutsättning för rätt till ledighet är dock att arbetsgivaren minst två veckor i förväg får uppgift om mellan vilka tidpunkter arbetstagaren behöver vara ledig. Denna bestämmelse är i första hand avsedd att öka möjligheterna att ordna ledigheten utan besvärande följder för verksamheten. Bestämmelsen skall också ses i samband med reglerna i 5 §.

5 §

Genom denna paragraf görs en inskränkning i rätten till ledighet. Arbetsgivaren får vägra sådan ledighet som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten vid berörd drifts- eller förvaltningsenhet. Denna bestämmelse skall tolkas snävt. Arbetsgivaren är underrättad minst två veckor i förväg och bör nästan alltid kunna lösa de problem som ledigheten kan föra med sig. Men begärd ledighet skall kunna vägras när det inte är möjligt att genom omdisponeringar och andra förberedande åtgärder få verksamheten att fortgå på normalt sätt utan hinder av ledigheten. Som allvarlig olägenhet får räknas även större kostnadsökningar. Däremot får arbetsgivaren inte vägra ledighet på grund av mindre fördyring såsom overtidstillägg till den som skall utföra arbete i den lediges ställe.

Det bör påpekas att undantagsregeln i 5 § inte uteslutande gäller ledighetens förläggning under kalendermånaden. Fall kan tänkas där ledighet åtta timmar viss månad, oavsett den närmare förläggningen, skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten.

Har före viss arbetstagares begäran om ledighet för föreningsuppdrag annan arbetstagare begärt ledighet för samma eller annat ändamål, kan arbetsgivaren bifalla den första inkomna framställningen och avslå den andra utan hinder av att det är bifallsbeslutet som gör att den andra ledigheten skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten. Kollisionsfall har närmare berörts i kapitel 5.

Arbetsgivare som på otillräcklig grund vägrar ledighet med åberopande av att den skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten kan bli skadeståndsskyldig enligt 9 §.

En förutsättning för att arbetsgivaren skall få vägra ledighet är att han lämnar arbetstagaren besked därom inom en vecka efter dennes begäran om ledighet. Arbetstagare som behöver svar på sin framställning god tid i förväg har alltså ett intresse av att snarast möjligt ta upp frågan om ledighet med arbetsgivaren. För att inte ställa alltför stränga krav på dennes förutseende och planering föreskrivs emellertid att besked inte behöver lämnas mer än en månad före den begärda ledighetens början.

Anställningsskydd

6—7 §§

I dessa paragrafer — som har sina närmaste förebilder i det genom prop. 1977/78: 104 framlagda förslaget till lag om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. — tillförsäkras arbetstagare som begär eller tar i anspråk ledighet skydd mot uppsägning, avskedande och försämrade anställningsförhållanden eller arbetsförhållanden.

En saklig skillnad i förhållande till propositionens lagförslag är att utrymme inte ges för varaktig omplacering utan endast för tillfällig om-

flyttning. Skillnaden skall ses mot bakgrund av att rätten till ledighet för föreningsuppdrag inte sträcker sig ens tillnärmelsevis lika långt som rätten till ledighet för vård av barn.

Det kan anmärkas att bortovaro från arbetet för uppdrag som avses i denna lag inte grundar rätt till semesterlön enligt semesterlagen (1977: 480). Arbetstagaren kan ha anledning att tänka på detta, när han avtalar om ersättning för uppdraget.

Skadestånd m. m.

8—9 §§

Här skall endast anmärkas att paragraferna har utformats efter samma mönster som motsvarande bestämmelser i det under 6—7 §§ omnämnda förslaget till lag om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

Sammanställning av remissyttranden

Remissinstanser

Efter remiss har yttranden över promemorian avgetts av hovrätten över Skåne och Blekinge, justitiekanslern, kammarrätten i Stockholm, socialstyrelsen, riksrevisionsverket, statskontoret, statens avtalsverk, universitets- och högskoleämbetet, skolöverstyrelsen (SÖ), statens ungdomsråd, arbetsdomstolen, arbetsmarknadsstyrelsen, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Landsorganisationen i Sverige (LO), Centralorganisationen SA-CO/SR, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Kooperationens förhandlingsorganisation, Svensk industriförening, Centerns ungdomsförbund (CUF), Folkpartiets ungdomsförbund (FPU), Moderata ungdomsförbundet (MUF), Sveriges socialdemokratiska ungdomsförbund (SSU), Sveriges elevers centralorganisation (SECO), Riksförbundet Hem och Skola (RHS), Svenska scoutförbundet, Sveriges riksidrottsförbund, Svenska korporationsidrottsförbundet, Förbundet Vi unga, Svenska ungdomsringen för bygdekultur, IOGT-NTO-rörelsen, Ungdomens röda kors, KFUK-KFUM:s riksförbund, De handikappades riksförbund (DHR), Handikappförbundens centralkommitté (HCK), Riksförbundet Kyrkans ungdom, Svenska missionsförbundets ungdom, Unga örnars riksförbund (UÖ), Arbetarnas bildningsförbund (ABF), Studieförbundet Vuxenskolan, Stockholms, Göteborgs, Malmö, Sollentuna, Nacka, Mörbylånga, Uppsala, Hässleholms, Falkenbergs, Borås, Mariestads, Eskilstuna, Forshaga, Bollnäs, Lycksele och Kiruna kommuner, utbildningsnämnden i Kopparbergs läns landstingskommun samt Örebro läns landstingskommun.

LO har bifogat yttrande från Svenska kommunalarbetsförbundet.

Yttranden över promemorian har dessutom inkommit från Sveriges kristna ungdomsråd, Svenska tyngdlyftningsförbundet och Stockholms ungdomens samarbetsorganisation.

1 Allmänna synpunkter

Värdet av föreningsmedverkan framhålls av många remissinstanser. Flertalet tillstyrker eller lämnar utan erinran förslaget att införa en lag om rätt till ledighet.

DHR betraktar en lagreglering som en markering av att samhället anser föreningsmedverkan betydelsefull.

Statens ungdomsråd har genom sin kontakt- och konferensverksamhet och genom egna undersökningar funnit att ungdomsorganisationerna har ansträngt sig att motsvara de förväntningar som har ställts på föreningslivet i samband med SIA-reformen. Enligt ungdomsrådet skulle verksamheten med föreningsinsatser ha blivit än mer framgångsrik, om föreningslivet hade haft ett större antal ledare och bättre möjligheter att ta sina ledare i anspråk under dagtid. *Riksidrottsförbundet* är inne på samma linje och framhåller att ett av de största problemen har varit svårigheterna för ledarna att få ledigt från ordinarie arbete.

Även andra remissinstanser menar att erfarenheterna av hittillsva-

rande verksamhet med föreningsinsatser visar att lagstiftning behövs. Exempelvis *Malmö kommun*, som har mångårig erfarenhet av föreningsmedverkan i kommunens skolor, anser att det behövs lagstiftning som ger större rätt till ledighet än promemorians förslag.

Kommunförbundet har vid en samlad bedömning av förslaget för- och nackdelar funnit sig kunna tillstyrka det. *Kooperationens förhandlingsorganisation* och *Svensk industriförening* ser positivt på föreningsmedverkan och har inte något att invända mot att en begränsad rätt till ledighet skrivs in i lag.

TCO ställer sig positivt till förslaget och framhåller att lagstadgad rätt till ledighet blir en uppföljning av vad som står i läroplanen om inslag av föreningsverksamhet. *LO* finner det nödvändigt att snarast lösa frågan om lagstadgad rätt till ledighet men anser att man samtidigt måste lösa ersättningsfrågan (se nedan).

Ett fåtal remissinstanser avstyrker förslaget om lagstadgad rätt till ledighet eller ställer sig tveksamma.

SAF avvisar med bestämdhet lagstiftning som en lämplig eller nödvändig väg att lösa frågan om ledighet från anställning och menar att frågan bör lösas genom avtal mellan arbetsmarknadens parter och andra överenskommelser. Föreningen varnar i likhet med *Landstingsförbundet* för de störningar som uppstår på arbetsplatserna genom att anställda ges rätt att sköta ett ökande antal externa åtaganden under arbetstid trots att denna krymper. Landstingsförbundet framhåller också den ofta utomordentligt pressande situationen vad gäller personal- och verksamhetsplaneringen på vårdområdet och pekar på att det enligt gällande avtal finns möjlighet för landstingsanställda att erhålla ledighet om denna inte vållar avsevärd olägenhet för arbetet. Landstingsförbundet anser att den föreslagna lagregleringen f. n. inte bör komma till stånd.

Göteborgs kommun anser att föreningarna bör få möjlighet att anlita andra än sina anställda, däribland sådana föreningsmedlemmar som förvärvsarbetar. Kommunen ansluter sig därför till utgångspunkterna för förslaget men finner anledning att peka på svårigheter som kan uppstå för en kommun i egenskap av arbetsgivare. Inom vissa delar av vårdområdet föreligger en stor personalbrist. På senare år har möjligheter till ledighet för olika fackliga uppgifter m. m. tillkommit. Sammantaget kan kontinuiteten äventyras på områden, där det kan vara svårt att skaffa ersättare. Därtill kan komma ökade vikariekostnader etc. Över huvud taget har enligt kommunen de ekonomiska konsekvenserna inte berörts i förslaget. Dessa frågor bör beaktas i samband med förhandlingar om kostnadsfördelningen mellan stat och kommun på skolans område. Enligt kommunen bör också ytterligare övervägas om reglering skall ske genom lag, såsom föreslås i promemorian, eller genom kollektivavtal.

KFUK-KFUM:s riksförbund är tveksamt inte minst därför att en rätt till ledighet åtta timmar i månaden enligt förbundet är alltför inskränkt för att vara av reellt värde. *Sveriges kristna ungdomsråd* menar att promemorians förslag på intet sätt löser problemen med föreningsmedverkan i skolan och pekar bl. a. på att tiden för ledigheten är alltför kort. *Svenska ungdomsringen för bygdekultur* är inte övertygad om att en lag, särskilt inte med den snäva utformning som föreslås i promemorian, är rätta vägen utan förordar frivilliga överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter.

Promemorian innehåller inte några förslag som rör förhållandet mellan kommunen och föreningen eller förhållandet mellan föreningen och

medlemmen. I promemorian sägs att frågor som helt får regleras mellan föreningen och medlemmen är om föreningen skall betala ersättning för uppdraget och hur stor denna i så fall skall vara. Många remissinstanser har reagerat mot att promemorian inte tar upp hithörande frågor.

Kommunförbundet framhåller att det kan förväntas att den arbetstagarer som erhåller ledighet från ordinarie anställning för att verka för en ideell föreningsräkning också kommer att rikta ersättningskrav för förlorad arbetsförtjänst m. m. mot föreningen. Enligt förbundet är det inte rimligt att räkna med att ideella föreningar utan ersättning från kommunen kan bära sådana kostnader. Förbundet understryker att kostnaderna för föreningarnas insatser måste beaktas när det bedöms vilka resurser som krävs för att SIA-reformen skall kunna genomföras.

Hässleholms kommun anser att om den föreslagna lagen skall få någon nämnvärd praktisk betydelse och om SIA-reformens intentioner vad gäller föreningsmedverkan skall få en rimlig möjlighet till förverkligande är det av synnerligen stor vikt att det särskilda statsbidraget till kommunerna för allmän fritidsverksamhet återinförs. *Borås kommun* ställer sig positiv till förslaget som sådant men tvivlar på att det avgörande hindret för en ökad föreningsmedverkan i skolan därmed är undanröjt. Så länge skolan inte har möjlighet att erbjuda tillfredsställande arvode och ersättning för förlorad arbetsförtjänst torde rekryteringsproblemen kvarstå, menar kommunen.

LO hävdar att den ekonomiska frågan måste lösas för att det över huvud taget skall vara möjligt att ge kraft åt en lag om rätt till ledighet. Enligt *LO* kan inte den information som ges exempelvis av fackliga företrädare betraktas som något slags goodwill för organisationen utan enbart som en information och kontakt som varje studerande har rätt till. Om uppdraget skall ersättas kan enligt *LO* aldrig som det sägs i promemorian bli en fråga mellan föreningen och medlemmen.

ABF framhåller att föreningslivets reella möjligheter till medverkan i skolan hänger samman med föreningsledarnas möjligheter till ledighet från arbetet samt ekonomisk ersättning för förlorad arbetsinkomst. Det är därför enligt förbundet ytterst beklagligt att det nu föreliggande förslaget endast behandlar laglig rätt till ledighet från arbetet och helt utelämnar den ekonomiska ersättningen. Förbundet anser därför att förslaget måste följas upp med förslag om ett enhetligt system för ersättning till föreningsledare kombinerat med förslag om förbättrade ekonomiska bidrag till föreningslivet i övrigt. När det gäller ersättningarna till föreningsledare förordar förbundet att dessa utbetalas till föreningarna.

Sveriges kristna ungdomsråd framhåller att det är helt nödvändigt att anslå erforderliga medel om SIA- skolans genomförande inte skall bli en skenreform. Staten bör ge kommunerna statsbidrag att fördela till de organisationer som arbetar med fria och frivilliga aktiviteter i skolan. Om ungdomsledare skall vara tjänstlediga från ordinarie arbete i den utsträckning som behövs för att ge kontinuitet och kvalitet åt skolarbetet måste föreningarna ha möjlighet att ge minst ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

Ungdomens röda kors anser det vara en svaghet i förslaget att man inte tar ställning till hur ersättning skall utbetalas till den enskilde föreningsmedlemmen. Många mindre organisationer saknar möjlighet att ersätta föreningsledare, även om bidrag för detta ändamål betalas ut till föreningarna. Detta beror på att det administrativa arbete en sådan utbetalning kräver är för stort. Många föreningar har inte heller möjlighet

att ta ett sådant ansvar eftersom medlemmarnas genomsnittsålder är låg. Därför bör enligt förbundet klara regler skapas för utbetalning av ersättning. Alternativt kan kommunerna ersätta föreningsledarna direkt. Enligt *RHS* bör kommunen åläggas att på begäran sköta administrationen av de ekonomiska frågorna rörande utbetalning av ersättningen, skatt, arbetsgivaravgifter m. m. Därigenom underlättas medverkan i skolan, särskilt för små föreningar.

Flertalet remissinstanser anför mer eller mindre kritiska synpunkter när det gäller enskildheter i förslaget. Till dem som inte haft något att erinra hör *arbetsdomstolen* och *statens avtalsverk*.

2 Lagens tillämpningsområde

Flera remissinstanser har reagerat mot begränsningen till kommuns grundskola.

Örebro läns landstingskommun anser att lagstadgad rätt till ledighet bör ges även för medverkan i särskolan (för psykiskt utvecklingsstörda). Samma uppfattning har *HCK*, som menar att också specialskolan (för synskadade, döva och hörsel- eller talskadade barn) borde tas med. Det framhålls att en av *SIA*-utredningens centrala uppgifter var att försöka skapa en bättre skolmiljö för barn som för sin utveckling har behov av extra omsorger såväl socialt som pedagogiskt. Särskola och grundskola bedrivs ofta i samma lokaler. Möjligheterna till ökade kontakter mellan de båda skolformernas elever bör tas till vara.

Bl. a. *SÖ*, *statens ungdomsråd*, *SSU* och flera kommuner anser att det finns starka skäl att låta medverkan i gymnasieskolan omfattas av lagen. *SÖ* erinrar om att riksdagens beslut om skolans inre arbete m. m. i andra sammanhang har fått konsekvenser för gymnasieskolan. *SÖ* pekar därvid på förslaget om skollämnder. Vidare menar *SÖ* att de lokala planeringsråden (*SSA*-råden) i kommunerna har uppgifter som är av intresse i detta sammanhang. De fackliga organisationernas medverkan i såväl grundskolan som gymnasieskolan har ökat starkt under de senaste åren. I viss mån har även det övriga föreningslivets medverkan ökat. Det är enligt *SÖ* angeläget att på olika sätt underlätta en samordning av föreningarnas medverkan i grundskolan och gymnasieskolan. *Statens ungdomsråd* förordar att frågan om rätt till ledighet för medverkan i gymnasieskolan utreds.

LO anser att frågan om rätt till ledighet för medverkan i grundskolan inte kan lösas utan att man samtidigt uppmärksammar det växande behovet av ledighet för medverkan i gymnasieskolan, arbetsmarknadsutbildningen, den kommunala vuxenutbildningen, högskolan m. fl. utbildningsformer.

Bl. a. *SÖ* och *Svensk industriförening* är kritiska mot att de enskilda skolorna i förslaget har uteslutits från möjligheten att på lika villkor som kommuns grundskola kunna knyta kontakt med föreningslivet.

Några remissinstanser, däribland *Förbundet Vi unga* och *Vuxenskolan*, finner det tveksamt att begränsa lagens tillämpning till sådan allmän fritidsverksamhet som sker på dagtid i anslutning till skoldagen. Instanserna påpekar att detta innebär att möjligheterna till insatser under sportlov och andra fridagar begränsas.

I promemorian föreslås att lagen inte skall gälla anställning hos arbetsgivare som har färre än fem anställda i den drifts- eller förvaltningsenhet där arbetstagaren tjänstgör. Förslaget har fått ett blandat mottagande.

SAF framhåller att om lagstiftning skall utnyttjas för att reglera frågor om rätt till ledighet måste den kunna tillämpas smidigt. Föreningen förordar därför att driftsenheter med färre än 100 anställda undantas från lagen. På dessa mindre enheter bör man enligt föreningen i stället i lokala förhandlingar diskutera möjligheter till ledighet för det ändamål och i den omfattning som lagen annars ger rätt till.

Svensk industriförening anser gränsen fem anställda vara välgrundad med hänsyn till de svåra konsekvenser även kortare ledigheter kan vålla de små företagen. *Kooperationens förhandlingsorganisation* tillstyrker gränsen fem anställda men anser att det i lagtexten bör anges att lagen inte gäller driftsenheter med färre än fem årsanställda.

Kommunförbundet menar att de praktiska konsekvenserna av undantagsregeln är ofullständigt belysta och att dessa därför bör uppmärksammas i det fortsatta lagstiftningsarbetet.

Åtskilliga remissinstanser, däribland *SÖ, SACO/SR, CUF, SSU, RHS* och flera kommuner, vänder sig mot en undantagsregel som utgår från antalet anställda. *LO* säger sig vara medveten om problemen för mindre företag men vill hålla frågan öppen till dess att praktiska erfarenheter har vunnits. *SÖ* m. fl. anser att det räcker med att arbetsgivaren har möjlighet att vägra sådan ledighet, som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten. De hänvisar till såväl principiella som praktiska överväganden i sin kritik mot undantagsregeln. Rätten till ledighet bör enligt dem tillförsäkras alla föreningsmedlemmar som får sin förenings uppdrag att medverka. Föreningarna måste redan av praktiska skäl kunna anlita även medlemmar som är anställda i småföretag. *SÖ* framhåller att många skolor finns på orter där småföretagen dominerar.

3 Ledighetens omfattning

I promemorian föreslås att rätten till ledighet skall omfatta upp till åtta arbetstimmar per kalendermånad, vilket blir ca 90 timmar för år räknat. Förslaget har fått ett blandat mottagande.

Några remissinstanser, bl. a. *FPU*, framhåller att det f. n. är svårt eller omöjligt att avgöra om den föreslagna gränsen för ledighetsuttag står i proportion till behovet av föreningsmedverkan. Förbundet anser därför att lagen bör utformas så, att justeringar av timantalet lätt kan göras när behov visar sig föreligga. Även *SÖ* förutsätter att den totala ramen för rätt till ledighet omprövas, om det visar sig att antalet timmar är för lågt.

Kooperationens förhandlingsorganisation understryker vikten av att rätten till ledighet begränsas på sätt som anges i förslaget.

Flera remissinstanser ifrågasätter om ett totalt årligt ledighetsuttag på cirka 90 timmar är tillräckligt. Bl. a. *CUF, SSU, Vuxenskolan, ABF, Förbundet Vi unga, KFUK-KFUM:s riksförbund, Svenska missionsförbundets ungdom, IOGT-NTO* och några kommuner förordar *SIA*-utredningens förslag om 200 timmar per år. *Malmö kommun* framhåller att dess erfarenhet av föreningsinsatser klart ger vid handen, att den föreslagna tiden är otillräcklig. *Sollentuna kommun* som också har

erfarenhet av föreningsmedverkan, uttalar att den i promemorian föreslagna tiden inte torde räckta till för att anordna en varje vecka regelbundet återkommande aktivitet under ett läsår. Kommunen föreslår därför att rätten till ledighet skall omfatta maximalt två timmars aktivitetstid per skolvecka och att rätt till restid därutöver ges i vissa fall.

Statens ungdomsråd accepterar en årsram på 96 timmar under förutsättning att begränsningen till högst åtta timmar per kalendermånad tas bort. Även många andra remissinstanser, bl. a. *socialstyrelsen, SÖ, CUF, SSU, Svenska scoutförbundet, riksiddrottsförbundet, Förbundet Vi unga, UÖ och flera kommuner*, förordar att rätten till ledighet konstrueras mera flexibelt, så att mera koncentrerade insatser kan göras under vissa perioder. Enligt SÖ är det sannolikt att skolorna i en kommun önskar en koncentrerad insats från viss förening eller viss person. Skolornas planering är för vissa aktiviteter starkt årstidsbunden. Detta gäller enligt SÖ inte bara idrottsliga aktiviteter utan även ett flertal andra områden. Det kan i sådana fall tänkas att en och samma förening eller person är gemensam resurs för ett flertal skolor och att denna person under en månad behöver ledighet exempelvis 30 arbetstimmar för att fullgöra föreningens åtagande. Exempelvis *Malmö kommun*, som har erfarenheter av föreningsmedverkan, framhåller behovet av kontinuitet vad gäller både verksamhetstillfällen och ledare. Lagförslaget bör enligt SÖ, *socialstyrelsen, riksiddrottsförbundet* m. fl. ändras, så att rätten till ledighet begränsas endast av en årsram. Bl. a. SÖ pekar i detta sammanhang på att arbetsgivaren enligt promemorians förslag får vägra sådan ledighet, som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten.

4 Uttag av ledighet

Enligt promemorians förslag gäller som förutsättning för rätt till ledighet att anmälan om tidpunkten görs minst två veckor i förväg. SAF menar att det bör vara möjligt att utan olägenhet för skolan, föreningen eller den enskilde föreningsmedlemmen åtminstone fördubbla denna planeringsfrist för företaget. IOGT-NTO menar att det är orimligt att tro att förhinder alltid skall kunna meddelas minst två veckor i förväg till föreningen. Därför bör lagen medge ledighet för ersättare med kortare varsel än två veckor.

Ungdomens röda kors betonar värdet av att förfarandet vid ansökan om ledighet är enkelt eftersom det annars blir svårt att finna förvärsarbete som vill engagera sig i denna verksamhet.

I promemorian föreslås rätt för arbetsgivaren att vägra arbetstagaren sådan ledighet som skulle medföra allvarlig olägenhet för verksamheten. Flertalet remissinstanser godtar detta förslag eller lämnar det utan erinran. Några är dock kritiska i olika avseenden.

SACO/SR anser att begreppet "allvarlig olägenhet" bör belysas ytterligare. *Svensk industriförening* reserverar sig för den allmänt hållna formuleringen "allvarlig olägenhet". Den kan enligt föreningen komma att leda till tidsödande MBL-förhandlingar på företagen.

SAF framhåller att det är angeläget att grunden "allvarlig olägenhet" för arbetsgivarens rätt att neka ledighet ges en realistisk tolkning. Det måste enligt föreningen vara ett allmänt intresse att i synnerhet företag som befinner sig i konjunkturellt eller strukturellt betingade svårigheter inte drabbas av produktionsstörningar eller andra kostnader.

SSU uttalar med anledning av regeln om allvarlig olägenhet att förbundet delar uppfattningen att det i vissa fall kan vara en nödvändighet med en begränsning av ledigheten. Förbundet finner det däremot olyckligt att ledigheten blir en personlig sak mellan arbetsgivaren och förbundsledaren. Den fackliga organisationen bör enligt förbundet finnas med vid bedömningen av ledigheten. Samma uppfattning har ABF.

I promemorian föreslås inte tolkningsföretråde för arbetstagarorganisation rörande vare sig regeln om allvarlig olägenhet eller andra bestämmelser i lagen.

CUF menar att den lokala arbetstagarorganisationen bör ha tolkningsföretråde rörande vad som utgör allvarlig olägenhet.

TCO anser att arbetstagarorganisation skall ges tolkningsföretråde även vad avser den föreslagna lagen.

Förbundet *Vi unga* förordar att tolkningen av "allvarlig olägenhet" handhas av en opartisk nämnd.

Enligt promemorian får arbetsgivaren vägra ledighet med stöd av regeln om allvarlig olägenhet endast om arbetstagaren får besked inom en vecka efter det han har meddelat tiden för ledigheten. Besked behöver dock aldrig lämnas tidigare än en månad innan ledigheten skulle ha börjat.

Enligt *hovrätten över Skåne och Blekinge* finns det anledning anta att arbetsgivaren ofta kan bli tvungen att lämna besked så tidigt som en månad före den begärda ledigheten. I synnerhet på mindre arbetsplatser kan det under en månad inträffa händelser, t. ex. sjukdomsfall, vilka medför att den begärda ledigheten kan komma att innebära allvarlig olägenhet även om så inte bedömdes bli fallet då ledigheten beviljades. Hovrätten föreslår därför att besked om vägrad ledighet skall kunna lämnas senare än vad som anges i lagförslaget.

5 Övrigt

SAF och *Landstingsförbundet* är kritiska mot att lagen är tvingande till arbetstagarens förmån.

Enligt promemorian avses rätten till ledigheten för föreningsuppdrag inte få vare sig starkare eller svagare ställning än rätt till annan ledighet. I kollisionsfall bör enligt promemorian gälla att först framställd begäran om ledighet ger företräde. En sådan ordning bör enligt promemorian tillämpas även när arbetstagarorganisation har tolkningsföretråde såvitt gäller rätten till den ledighet som inte avser föreningsuppdrag. *Kommunalarbetareförbundet* vill på det bestämdaste avvisa denna form av turordning. Det vore enligt förbundet en orimlig situation om de fackliga organisationerna blev tvungna att rätta sin verksamhet efter en turordning. Frågan om de olika ledigheterna bör enligt förbundet kunna lösas genom överenskommelse och planering. LO vill liksom kommunalarbetareförbundet avvisa vad man kallar en av staten på angivet sätt bestämd turordning och säger sig inte kunna acceptera att lagen utformas så, att den begränsar annat behov av ledighet för arbetstagare. Det reella behovet av ledighet för medverkan i skolan avgörs primärt av skolans efterfrågan. Möjligheterna att ute på arbetsplatserna tillgodose denna efterfrågan måste enligt LO bedömas av den fackliga organisationen i förhållande till andra ledigheter enligt bl. a. förtroendemannalagen och studieledighetslagen. TCO menar att det finns viss risk för att lagen

skulle inverka menligt på rätt till ledighet enligt redan befintliga lagar, nämligen förtroendemannalagen och studieledighetslagen. Det är enligt organisationen angeläget att den nya lagen inte ges en sådan utformning, att den kan inkräkta på de rättigheter till ledighet som föreskrivs i andra lagar. TCO förordar därför att lagförslaget ses över i detta avseende.

TCO förordar också att arbetstagarorganisation ges tolkningsföreträde även vad avser denna lag.

CUF, Förbundet *Vi unga* m. fl. förordar att lagen kompletteras med regler om rätt för arbetstagaren att återgå i arbete om föreningsmedverkan inställs.

Enligt promemorians förslag krävs inte viss genomgången utbildning e. d. för att rätt till ledighet skall föreligga. SAF, Svensk industriförening och MUF förordar att det uppställs ett sådant krav. SAF understryker vikten av att föreningsmedverkan i skolan genomförs på ett kompetent sätt och menar att enbart medlemskap inte är tillräcklig garanti för detta. Föreningen rekommenderar att behörighetskrav formuleras för dem som skall delta i skolarbetet. Svensk industriförening anser det önskvärt att lagen tillförs bestämmelser om att arbetstagaren för arbetsgivaren bör kunna uppvisa viss dokumenterad erfarenhet av det slags verksamhet som uppdraget avser. MUF uttalar att det torde föreligga en uppenbar risk för missbruk av lagen till skada för dess syfte, om det inte krävs någon utbildning, alternativt ställning eller aktivitetsgrad i organisationen.

Örebro läns landstingskommun anser det vara angeläget att handledarutbildning bedrivs inom föreningarna men delar uppfattningen i promemorian att genomgången handledarutbildning inte skall vara något krav för att ledighet för föreningsarbete i skolan skall beviljas. Det kanske viktigaste i föreningarnas medverkan i skolan är enligt landstingskommunen den inspiration och det engagemang som bibringas eleverna. Detta kan många gånger ske även med bristfälligt pedagogiskt utbildade ledare. Riksidrottsförbundet framhåller att idrottsrörelsen planerar att göra en stor utbildningsinsats under de närmaste åren för att få fram fler idrottsledare som skall kunna medverka.

Svenska korporationsidrottsförbundet framhåller att korporationsidrottsrörelsen arbetar utan individuella medlemskap. Samtliga personer som ingår i en korporation som är ansluten till Rikskorpen kan sägas tillhöra korporationsidrottsrörelsen. Förbundet anser därför att kravet på medlemskap bör omformuleras eller förtydligas, så att det klarare framgår att lagen också omfattar dem som tillhör korporationsidrottsrörelsen.

LO m. fl. anser att visst förberedelsearbete måste omfattas av rätten till ledighet.

SAF menar att den skadeståndsskyldighet för arbetstagare som kan följa av allmänna rättsgrundsatser för avtalsbrott i anställningsförhållanden bör komma till uttryck i en särskild regel i lagen.

SACO/SR finner det otillfredsställande att ledighet enligt lagen inte grundar rätt till semesterlön enligt semesterlagen och föreslår att den risten rättas till genom ett tillägg i 17 § semesterlagen.

SECO finner det svårt att f. n. förutse konsekvenserna av förslaget. Mycket beror enligt organisationen på hur välvilliga arbetsgivarna ställer sig till ledigheterna. Därför föreslår organisationen att verksamheten utvärderas efter en treårsperiod och att därefter eventuellt nödvändiga justeringar görs i lagen.

I promemorian nämns ingenting om tidpunkten för lagens ikraftträdande. *Statens ungdomsråd*, *CUF* och *IOGT-NTO* har berört denna fråga och föreslår att lagen träder i kraft den 1 januari 1979.

*Bilaga 3***Vissa författningsbestämmelser om rätt till ledighet för olika ändamål**

Lagförslaget i promemorian (Ds U 1977: 19) Föreningsmedverkan i skolan (se bilaga 1) skulle innebära en utbyggnad av nuvarande lagstiftning om rätt för arbetstagare att — oberoende av överenskommelse med arbetsgivaren — vara ledig från sin anställning för vissa ändamål. Det finns nämligen lagbestämmelser som ger arbetstagare som är ledamot av riksdagen eller som har kommunalt förtroendeuppdrag rätt till den ledighet som behövs för uppdraget. Indirekt finns också en viss rätt till ledighet genom lagstiftningen om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. Arbetstagare har också under vissa förutsättningar och med vissa begränsningar i övrigt rätt till ledighet i samband med barns födelse eller adoption och för vård av barn (föräldraledighet), ledighet för deltagande i svenskundervisning för invandrare, ledighet för fackligt uppdrag och för uppgifter som skyddsombud samt ledighet för utbildning (studieledighet).

Beträffande lagstiftningen om föräldraledighet, ledighet för fackligt uppdrag och studieledighet kan här nämnas följande.

Föräldraledighet

Lagen (1978: 410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. innebär bl. a. att en arbetstagare som förälder har rätt att för vård av barn dels vara helt ledig från anställningen till dess barnet har uppnått ett och ett halvt års ålder, dels förkorta arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid till dess barnet har uppnått åtta års ålder eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Utöver vad som följer av denna bestämmelse föreligger rätt till ledighet bl. a. under tid då arbetstagaren uppbär föräldrapenning för tillfällig vård av barn.

Som villkor för rätt till ledighet enligt den förstnämnda bestämmelsen gäller att arbetstagaren vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren.

Arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall enligt huvudregeln anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om detta inte kan ske, så snart som möjligt.

Annan ledighet än ledighet för tillfällig vård av barn får delas upp på högst två perioder för varje kalenderår.

Ledighet skall förläggas till dag som arbetstagaren begär. Vid förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar av normal arbetstid skall dock förkortningen spridas över arbetsveckans samtliga dagar, om inte särskilda skäl föranleder annat.

Arbetsgivaren skall samråda med arbetstagaren beträffande ledighetens förläggning under dagen och andra med ledigheten sammanhängande frågor, om förhandling med arbetstagarens organisation inte har ägt rum. Om

överenskommelse inte uppnås, bestämmer arbetsgivaren i dessa frågor, i den mån inte annat har avtalats. Arbetsgivaren får dock inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten till annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Arbetstagare får avbryta påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten. Om arbetstagaren vill utnyttja den rätten, skall arbetsgivaren underrättas snarast möjligt. Har ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, är arbetsgivaren dock inte skyldig att låta arbetstagaren återgå i arbete tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren har mottagit underrättelsen.

I lagen finns också bestämmelser om anställningsskydd och om skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som bryter mot lagen.

Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt lagen upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen. Vissa undantag från denna regel om lagens tvingande karaktär finns dock. Genom kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av organisation på förbunds-nivå får avvikelser göras från lagens bestämmelser om arbetstagares anmälan om tilltänkt ledighet och underrättelse före återgång i arbete. Dessutom får den närmare tillämpningen av lagens regler om bl. a. ledighetens förläggning bestämmas genom kollektivavtal som tillkommit på nämnda sätt.

Ledighet för fackligt uppdrag

Lagen (1974: 358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen gäller arbetstagare som har utsetts av lokal arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Enligt lagen har facklig förtroendeman rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten får dock inte ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledigheten får inte förläggas så, att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång. Ledighetens omfattning och förläggning bestäms efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

I princip är lagen tvingande till förtroendemannens förmån, men avvikelser från bl. a. nu nämnda bestämmelser får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av organisation på förbunds-nivå.

Uppkommer tvist om tillämpning av lagens regler om ledighet eller av kollektivavtalsbestämmelse som har trätt i stället för sådan regel, gäller den lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens eller kollektivavtalets rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats (s. k. tolkningsföretråde). Utan hinder av regeln om arbetstagarorganisationens tolkningsföretråde kan arbetsgivaren vägra sådan ledighet som äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen. Härtill kommer att arbetsdomstolen kan meddela förordnande i tvistefrågan intill dess tvisten har slutligt prövats.

Av lagens övriga bestämmelser kan här nämnas regler om skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som har åsidosatt sina förpliktelser

enligt lagen eller enligt kollektivavtalsbestämmelse som har trätt i lagens ställe samt regler om skadeståndsskyldighet för arbetstagarorganisation bl. a. om den har föranlett felaktig tillämpning av lagen eller av kollektivavtal som har trätt i lagens ställe, fastän den har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

Studieledighet

En arbetstagare som vill undergå utbildning har rätt till behövlig ledighet från sin anställning enligt lagen (1974: 981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

Rätt till ledighet tillkommer arbetstagare som vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Om utbildningen avser fackliga frågor, ställs dock inte något krav på viss anställningstid.

Arbetsgivaren har rätt att skjuta på en studieledighet till senare tid än arbetstagaren har begärt. För sådana fall finns särskilda bestämmelser om skyldighet för arbetsgivaren att underrätta arbetstagaren och den berörda lokala kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen, rätt för denna organisation att påkalla överläggning med arbetsgivaren samt krav på samtycke av organisationen, om arbetsgivaren vill ha längre frist än sex månader eller, när det rör sig om ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka eller ledighet för utbildning i fackliga frågor, längre frist än två veckor.

Har arbetstagaren inte fått påbörja sin ledighet inom två år eller, när ledigheten sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka, inom ett år kan han påkalla domstolsprövning. Vid sådan prövning skall skälig hänsyn tas såväl till arbetstagarens önskemål som till intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning. Kan flera arbetstagare inte beredas ledighet samtidigt, gäller prioritetsregler som tillämpas inom varje kollektivavtalsområde för sig och som ger företräde åt facklig utbildning och utbildning av den som har bristfälligt skolunderbyggnad.

Lagen innehåller också regler om rätt för arbetstagare som avbryter sin utbildning att återgå i arbete och bestämmelser om anställningsskydd.

I princip är lagen tvingande till arbetstagarens förmån, men avviker från åtskilliga av dess bestämmelser får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits eller godkänts av organisation på förbunds nivå.

Lagen innehåller bestämmelser om tolkningsföreträde för arbetstagarorganisation vid tvist om tillämpning av lagen eller av kollektivavtalsbestämmelse som har trätt i lagens ställe. Utan hinder av bestämmelserna om tolkningsföreträde kan domstol meddela förordnande i tvistefrågan intill dess tvisten har slutligt prövats.

I lagen finns bestämmelser om skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen eller kollektivavtal som ersätter lagen samt för arbetstagarorganisation som vid utnyttjande av tolkningsföreträde har föranlett felaktig tillämpning av lagen eller av kollektivavtal i lagens ställe, fastän organisationen har insett eller uppenbarligen borde ha insett felaktigheten.

Innehåll

Propositionen	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Lagförslag	2
Utdrag av protokoll vid regeringsammanträde den 15 mars 1979 ..	4
1 Inledning	4
2 Allmänna överväganden	5
2.1 Principiella synpunkter	5
2.2 Lagens tillämpningsområde	10
2.3 Ledighetens omfattning	12
2.4 Uttag av ledighet	14
2.5 Lagens karaktär	17
2.6 Förhållandet till ledigheter av annat slag	17
2.7 Vissa andra frågor	18
3 Upprättat lagförslag	19
4 Specialmotivering	19
5 Hemställan	30
6 Beslut	30

Bilagor

1 Promemorian	31
2 Sammanställning av remissyttranden	53
3 Vissa författningsbestämmelser om rätt till ledighet för olika ändamål	62

