

Regeringens proposition

1977/78: 104

med förslag om utvidgad rätt till ledighet för vård av barn, m. m.:

beslutad den 9 februari 1978.

Regeringen föreslår riksdagen att antaga de förslag som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll ovannämnda dag.

På regeringens vägnar

THORBJÖRN FÄLLDIN

RUNE GUSTAVSSON

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en ny lag om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. som skall ersätta den nu gällande lagen (1976:280) om rätt till föräldraledighet. Lagförslaget innebär att en arbetstagare i egenskap av förälder ges 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. Rätten till ledighet föreslås bli fristående från föräldraförsäkringens förmånsregler. Arbetstagaren föreslås dock alltid få rätt till ledighet under tid då föräldrapenning utgår.

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

Lagen avses i princip vara tvingande. Vissa regler föreslås dock bli dispositiva för att de genom kollektivavtal skall kunna anpassas till de varierande förhållanden som råder på olika arbetsplatser.

För att det skall finnas tid för information till allmänheten och arbetsmarknadens parter samt rådrom för anpassning inom arbetslivet, föreslås lagen träda i kraft den 1 januari 1979.

Förslaget i denna proposition utgör andra steget i den av regeringen planerade utbyggnaden av föräldraförsäkring, föräldraledighet och vårdnadsbidrag. Första steget avsåg den utbyggnad av föräldraförsäkringen m. m. som trädde i kraft den 1 januari 1978. I enlighet med regeringsförklaringen den 8 oktober 1976 planeras slutligen ett förslag med samlad lösning av frågorna om vårdnadsbidrag och ytterligare utbyggnad av föräldraförsäkringen. Den

fortsatta utbyggnaden kommer att ske i den takt som det ekonomiska utrymmet medger.

Regeringen avser vidare att tillsätta en arbetsgrupp med bl. a. företrädare för arbetsmarknadens parter för att utvärdera den nu föreslagna lagens arbetsmarknadsrättsliga konsekvenser och effekter för barn och föräldrar. Därvid skall även undersökas effekterna av de regler om särskild föräldrapenning och därmed sammanhängande föräldraledighet som trädde i kraft den 1 januari 1978.

Propositionen innehåller även förslag till vissa ändringar i övergångsbestämmelserna till föräldraförsäkringen som trädde i kraft den 1 januari 1978.

1 Förslag till

Lag om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

Härigenom föreskrivs följande.

Inledande bestämmelser

1 § Arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag. Sådan rätt har även arbetstagare som är fosterförälder samt arbetstagare som stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med föräldern.

2 § Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphävs eller inskränks är ogiltigt i den delen.

Utan hinder av första stycket får avvikelse göras från 7 § första stycket och 9 § andra stycket genom kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Även den närmare tillämpningen av 8 och 11 §§ får bestämmas genom kollektivavtal som har tillkommit på motsvarande sätt.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Rätt till ledighet

3 § Arbetstagare har rätt till ledighet för vård av barn dels i form av hel ledighet, dels i form av förkortning av arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid. Rätten till hel ledighet gäller till dess barnet har uppnått ett och ett halvt års ålder. Rätten till förkortning av arbetstiden gäller till dess barnet har uppnått åtta års ålder eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

4 § Utöver vad som följer av 3 § har arbetstagare rätt till hel ledighet under tid då arbetstagaren uppbär hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring och till halv ledighet under tid då arbetstagaren uppbär halv föräldrapenning.

Kvinnlig arbetstagare har vidare rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och sex veckor efter nedkomsten.

5 § Som villkor för rätt till ledighet 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. Vid beräkning av anställningstid tillämpas 4 § lagen (1974:12) om anställningsskydd.

Det i första stycket angivna villkoret gäller ej för rätt till ledighet under tid, då arbetstagaren uppbär föräldrapenning för tillfällig vård av barn enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring, eller för rätt till ledighet som avses i 4 § andra stycket.

Ledighetens förläggning m. m.

6 § Ledighet får delas upp på högst två perioder för varje kalenderår. Berör ledighetsperiod mer än ett kalenderår, skall den hänföras till det kalenderår under vilket ledigheten har påbörjats.

Ledighet under tid då arbetstagaren uppbär föräldrapenning för tillfällig vård av barn enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring får delas upp utan hinder av bestämmelserna i första stycket.

7 § Arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall, om ej annat föreskrivs i andra stycket, anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det ej kan ske, så snart som möjligt. I samband med anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är avsedd att pågå.

Ledighet under tid då arbetstagaren uppbär föräldrapenning för tillfällig vård av barn enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring skall anmälas till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Föranleds sådan ledighet av sjukdom gäller dock ej någon anmälningsstid.

8 § 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 ej 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 ej har ägt rum. Uppnås ej överenskommelse, bestämmer arbetsgivaren i dessa frågor i den mån ej annat har avtalats. Arbetsgivaren får dock ej utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten till annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagaren eller företrädare för arbetstagaren, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall om möjligt lämnas senast två veckor före ledighetens början.

Återgång i arbete

9 § Arbetstagare får avbryta påbörjad ledighet och återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten.

Vill arbetstagare utnyttja sin rätt enligt första stycket att återgå i arbete, skall arbetsgivaren underrättas snarast möjligt. Har ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, är arbetsgivaren dock ej skyldig att låta arbetstagaren återgå i arbete tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren har mottagit underrättelsen.

Anställningsskydd

10 § Arbetstagare får ej sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag.

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

11 § Arbetstagare är ej skyldig att enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk rätt till ledighet enligt denna lag vidkännas minskning av de förmåner som är förenade med anställningen eller försämring av arbetsförhållandena i annan mån än som följer av uppehållet i arbetet. Arbetstagare är ej heller skyldig att av skäl som nu har sagts vidkännas annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Övriga bestämmelser

12 § Bryter arbetsgivare mot 10 § första stycket skall arbetsgivaren utge, förutom lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan vara berättigad till, ersättning för den skada som har uppkommit. Härvid skall 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1974:12) om anställningsskydd tillämpas.

13 § Bryter arbetsgivare mot denna lag på annat sätt än som sägs i 10 § första stycket, skall arbetsgivaren till arbetstagaren utge ersättning för uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tas

även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också medges.

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

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

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1979, då lagen (1976:280) om rätt till föräldraledighet skall upphöra att gälla.

I fråga om ledighet som har påbörjats före ikraftträdandet tillämpas den äldre lagens regler. Skall ledighet påbörjas före den 1 mars 1979 tillämpas i stället för 7 § första stycket motsvarande bestämmelser i den äldre lagen.

Kollektivavtal som avses i 2 § andra stycket kan ingås före ikraftträdandet.

2 Förslag till Lag om ändring i lagen (1977:630) om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring

Härigenom föreskrives att i övergångsbestämmelserna till lagen (1977:630) om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring skall införas en ny punkt, 5, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5. Får adoptivföräldrar efter lagens ikraftträdande adoptivbarn, som är fött före den 1 januari 1978 men ej har fyllt åtta år, i sin vård, har de, utöver vad som anges i punkt 2, rätt till särskild föräldrapenning enligt 4 kap. 11 § under trettio dagar. Föräldrapeningen beräknas med tillämpning av bestämmelserna i 4 kap. 14 och 15 §§.

Första stycket äger motsvarande tillämpning i fråga om fosterföräldrar som mottager barn i avsikt att adoptera det.

Denna lag träder i kraft två veckor efter den dag, då lagen enligt därå meddelad uppgift utkommit från trycket i Svensk författningssamling.

SOCIALDEPARTEMENTET

Utdrag
PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1977-12-15

Närvarande: statsministern Fälldin, ordförande, och statsråden Bohman, Romanus, Turesson, Gustavsson, Antonsson, Mogård, Olsson, Dahlgren, Söder, Troedsson, Mundebo, Krönmark, Ullsten, Burenstam Linder, Johansson, Friggebo

Föredragande: statsrådet Gustavsson

Lagrådsremiss med förslag till lag om rätt till ledighet för vård av barn m. m.

1 Inledning

Lagen (1976:230) om rätt till föräldraledighet trädde i kraft den 1 januari 1977 och ersatte den dessförinnan gällande lagen (1945:844) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. Rätten till föräldraledighet är knuten till lagen (1962:381) om allmän försäkring, AFL, (omtryckt 1977:630) på så sätt att arbetstagare har rätt till ledighet från anställningen under tid då föräldrapenning utgår. Föräldrapenning utgår f. n. dels normalt under sju månader i samband med barns födelse, dels för tillfällig vård av barn under ett med hänsyn till antalet barn i familjen varierat antal dagar per år.

En utbyggnad av föräldraförsäkringen och en därmed sammanhängande utvidgning av rätten till föräldraledighet beslutades av riksdagen våren 1977 (prop. 1976/77:117, SfU 1976/77:27, rskr 1976/77:298, SFS 1977:630,631). De nya reglerna träder i kraft den 1 januari 1978 och innebär bl. a. att föräldraförsäkringen byggs ut med ytterligare två månader. Av den sammanlagda ersättningstiden om nio månader skall tre månader kunna tas ut i form av särskild föräldrapenning under de tidsperioder föräldrarna finner lämpliga fram t. o. m. barnets första skolår. Den särskilda föräldrapenningen skall kunna användas vid såväl hel ledighet som när ledigheten tas ut i form av förkortad arbetstid och skall därför kunna utgå som hel, halv eller en fjärdedels föräldrapenning. Förälder skall ha rätt till ledighet under tid då särskild föräldrapenning utgår. Ledigheten skall kunna tas ut dels som hel ledighet, dels som deltidsledighet genom förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar av den normala arbetstiden.

I propositionen med förslag till de nya reglerna uttalades att förslaget utgjorde första steget i den av regeringen planerade utbyggnaden av föräldraförsäkringen och rätten till föräldraledighet, att andra steget avsågs omfatta en fristående rätt till föräldraledighet för småbarnsföräldrar samt att som ett tredje steg planerades en samlad lösning av frågorna om vårdnadsbidrag och ytterligare utbyggnad av föräldraförsäkringen. I detta sammanhang vill jag erinra om de riktlinjer för familjepolitiken som drogs upp i regeringsförklaringen den 8 oktober 1976. Där sägs bl. a.

Det familjepolitiska reformarbetet fortsätter. Samhällets barnomsorg byggs ut enligt riksdagens beslut. En allmän föräldrautbildning byggs ut av stat, landsting och kommun i samverkan. De allmänna barnbidragen och bostadsbidragen förbättras. Föräldrapenningen vid sjukdom utvidgas till att omfatta även ledighet vid skolstart. Småbarnsföräldrar ges lagfäst rätt till kortare arbetstid och förlängd tjänstledighet. Föräldraförsäkringen byggs under perioden ut med en rätt till ytterligare ledighet motsvarande två månader på heltid. Den kompletteras med ett vårdnadsbidrag till småbarnsföräldrar. Stödet utformas så att det främjar valfrihet och jämställdhet.

En arbetsgrupp inom socialdepartementet har utarbetat förslag till en fristående rätt till föräldraledighet. Arbetsgruppen har vid utarbetande av förslaget hållit kontakt med arbetsmarknadens parter. Arbetsgruppen har i september 1977 avlämnat en promemoria (Ds S 1977:7) Vidgad rätt till ledighet för vård av barn m. m. Det lagförslag som innefattas i promemorian bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga 1*.

Efter remiss har yttranden över arbetsgruppens promemoria avgetts av överbefälhavaren, socialstyrelsen, riks försäkringsverket, postverket, televerket, riksrevisionsverket, statens avtalsverk, statens personalnämnd, skolöverstyrelsen, arbetsmarknadsstyrelsen, arbetarskyddsstyrelsen, arbetsdomstolen, länsstyrelserna i Jönköpings, Göteborgs och Bohus, Värmlands samt Gävleborgs län, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Lantbrukarnas riksförbund, Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Sveriges Hantverks- och Industriorganisation (SHIO) och Fredrika-Bremer-Förbundet. LO har bifogat yttrande från Svenska kommunalarbetsförbundet. Yttrande över förslaget har dessutom avgetts av Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund.

Som förutskickades i prop. 1976/77:117 lägger jag nu, i samråd med chefen för arbetsmarknadsdepartementet, fram förslag om en vidgad och från föräldraförsäkringen fristående rätt till ledighet för vård av barn m. m. Beredningen av frågorna om vårdnadsbidrag och utbyggnad av föräldraförsäkringen fortsätter. Det förslag som jag nu lägger fram har utformats på sådant sätt att full handlingsfrihet i dessa frågor skall bevaras. Den fortsatta utbyggnaden kommer att ske i den takt som det ekonomiska utrymmet medger.

2 Nuvarande förhållanden

2.1 Lagen (1976:280) om rätt till föräldraledighet

Lagen (1945:844) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. ersattes den 1 januari 1977 av en ny lag (1976:280) om rätt till föräldraledighet (prop. 1975/76:133, SfU 1975/76:30, rskr 1975/76:283). Ändringar i lagen träder i kraft den 1 januari 1978 (prop. 1976/77:117, SfU 1976/77:27, rskr 1976/77:296, SFS 1977:631). I det följande beskrivs de regler som kommer att gälla fr. o. m. den 1 januari 1978.

Lagen om rätt till föräldraledighet, vars bestämmelser är tvingande, gäller arbetstagare i dennes egenskap av förälder. Foster- och adoptivförälder likställs vid tillämpningen av lagen med förälder. Också den med vilken förälder är eller har varit gift eller har eller har haft barn omfattas av lagen under förutsättning att parterna stadigvarande sammanbor.

Rätten till föräldraledighet är i princip knuten till föräldraförsäkringens förmånssystem. Arbetstagare har således rätt till ledighet från anställningen under tid då föräldrapenning utgår enligt 4 kap. AFL. Föräldrapenning utgår dels i samband med barns födelse, dels för tillfällig vård av barn, dels som särskild föräldrapenning.

Föräldrapenning utgår under högst sex månader i samband med barns födelse eller vid adoption av barn under åtta år. Vid adoption av barn som har fyllt åtta men inte tio år utgår föräldrapenning under högst fyrtiofem dagar. Arbetstagare har rätt till ledighet under tid då föräldrapenning utgår för sådant ändamål. Ledigheten kan tas ut som hel ledighet eller i vissa fall som halv ledighet.

Föräldrarna har rätt till särskild föräldrapenning under sammanlagt tre månader till dess barnet har fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Den särskilda föräldrapenningen utgår, vid såväl hel ledighet som förkortad arbetstid i form av hel, halv eller en fjärdedels föräldrapenning. Var och en av föräldrarna disponerar en och en halv månad av den ersättningstid under vilken den särskilda föräldrapenningen kan utgå. Förälder kan dock när han så önskar avstå från sin rätt till förmån för den andre föräldern. Förälder som ensam har vårdnaden om barnet har rätt att själv uppbära särskild föräldrapenning under tre månader. Under två månader utgår den särskilda föräldrapenningen på grundval av föräldrarnas aktuella sjukpenninggrundande inkomst, dock lägst garantinivån. Under den tredje månaden utgår föräldrapenningen i samtliga fall med belopp motsvarande garantinivån eller del därav.

Ledighet i samband med särskild föräldrapenning kan tas ut som hel, halv eller fjärdedels ledighet. Förälder har således maximalt, utöver de sex månaderna i samband med barns födelse, rätt till endera tre månaders hel ledighet, sex månaders halvtidsledighet eller förkortning av arbetsdagen till tre fjärdedelar av normal arbetstid (vanligtvis sex timmars arbetsdag) under

tolv månader. Förälder har rätt att kombinera de olika ledighetsformerna.

En förutsättning för rätt till föräldraledighet är normalt att arbetstagaren har uppnått en viss anställningstid, nämligen antingen sex månaders sammanhängande anställning före ledigheten eller sammanlagt tolv månaders anställning under de senaste två åren. En kvinnlig arbetstagare har emellertid i samband med barns födelse alltid rätt till ledighet under sex veckor före och sex veckor efter nedkomsten, således oberoende av anställningstid eller om hon under ledigheten uppstår föräldrapenning eller inte.

Ledighet i samband med barns födelse eller adoption får delas upp på två perioder. Även ledighet i samband med särskild föräldrapenning får delas upp på två perioder. En arbetstagare har således alltid rätt att dela upp föräldraledigheten på fyra perioder. Arbetstagaren är dock oförhindrad att dela upp ledigheten på fler perioder, om arbetsgivaren medger detta.

Arbetstagare som vill vara föräldraledig i samband med barns födelse eller adoption skall meddela arbetsgivaren detta minst en månad i förväg. Samma gäller beträffande ledighet i samband med särskild föräldrapenning. Under rättelsetiden gäller dock inte – såvitt avser ledighet i samband med barns födelse eller adoption – om ledigheten föranleds av sjukdom eller annan omständighet som arbetstagaren inte har kunnat råda över. Arbetstagaren är emellertid då skyldig att anmäla behovet av ledighet utan dröjsmål.

Rätt till ledighet för tillfällig vård av barn tillkommer arbetstagare när föräldrapenning utgår för sådant ändamål. För sådan föräldraledighet krävs ingen minsta anställningstid. Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om att han behöver vara ledig för tillfällig vård av barn minst en vecka före ledighetens början. Föränleds ledigheten av sjukdom – hos barnet eller den ordinarie vårdaren – gäller ingen underrättelsetid.

Ledighet skall förläggas till dag som arbetstagaren begär. När det gäller ledighetens förläggning under dagen, då ledigheten utgår i form av förkortad arbetstid, och andra frågor som sammanhänger med ledighet skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren. Frågorna kan även bli föremål för förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen). I sista hand bestämmer emellertid arbetsgivaren, om annat inte följer av avtal mellan parterna.

En arbetstagare som avbryter föräldraledighet har rätt att åter börja arbeta i samma omfattning som före ledigheten. Arbetstagaren skall i sådant fall underrätta arbetsgivaren om att han vill återgå i arbete. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att låta arbetstagaren återgå i arbete tidigare än en månad efter anmälan. Har ledigheten varit avsedd att pågå kortare tid än en månad har arbetstagaren dock rätt att återgå i arbete utan någon väntetid. Någon underrättelseskyldighet före återgång i arbete föreligger således inte då arbetstagare avbryter ledighet avseende tillfällig vård av barn.

Arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas eller vidkännas försämrade anställningsvillkor eller arbetsförhållanden enbart av det skälet att han begär

eller tar i anspråk sin rätt till föräldraledighet. Arbetsgivare som bryter mot lagen kan ådömas skadestånd. Mål angående tillämpning av lagen om rätt till föräldraledighet handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

2.2 Vissa övriga författningsbestämmelser om ledighet

Lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, studieledighetslagen, (senast ändrad 1976:595) ger varje arbetstagarare i allmän eller enskild tjänst rätt till ledighet från sin anställning för utbildning. Rätten till ledighet tillkommer arbetstagarare som har varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna före ledigheten eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Om utbildningen skall avse fackliga frågor, ställs dock inget krav på viss anställningstid. Arbetsgivaren har rätt att skjuta på en studieledighet till senare tid än arbetstagararen har begärt. I detta hänseende finns särskilda bestämmelser om skyldighet att underrätta arbetstagararen och den berörda lokala kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen, rätt att påkalla överläggning med arbetsgivaren och krav på samtycke av organisationen om arbetsgivaren vill skjuta på ledigheten längre än sex månader eller – i vissa fall två veckor. Har arbetstagararen inte fått påbörja ledighet inom två år – ett år i fråga om högst en veckas ledighet – kan han påkalla domstolsprövning. Kan flera arbetstagarare inte beredas ledighet samtidigt, gäller regler som tillämpas inom varje kollektivavtalsområde för sig och som ger företräde åt facklig utbildning och utbildning av den som har bristfällig skolunderbyggnad. Ingen får sägas upp eller avskedas av enbart det skälet att han begär eller utnyttjar sin rätt till ledighet för utbildning. Ledigheten får inte heller läggas till grund för försämring av arbetstagararens arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Avbryter arbetstagararen sin utbildning har han rätt att återgå i arbete. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att låta arbetstagararen återgå tidigare än två veckor eller, om ledigheten har varat minst ett år, en månad från det arbetsgivaren har blivit underrättad om att arbetstagararen vill återgå till arbetet. Lagen innehåller vidare föreskrifter bl. a. om tolkningsföreträde för arbetstagarorganisation vid tvist om lagens tillämpning. I fråga om studieledighetens längd gäller inte någon annan begränsning än att ledigheten inte får vara längre än som behövs för utbildningen i fråga, bedömt utifrån de studiemål och den studieplan som den enskilde arbetstagararen har satt upp. Ledigheten kan tas ut som hel ledighet eller som deltidsledighet.

Rätten till studieledighet är inte knuten till att arbetstagararen har beviljats studiestöd e. d. för den utbildning som ledigheten avser.

Cirkuläret (1970:388) om tjänstledighet med C-avdrag, m. m., (omtryckt 1974:1018, ändrat senast 1977:789) innehåller bestämmelser om tjänstledighet för tjänsterna med statligt reglerade tjänster som är anställda enligt löneplan. – I cirkuläret ges allmänna riktlinjer för beviljande av tjänstledighet

med C-avdrag, dvs. ledighet utan lön. Ledigheten bör inte beviljas så att svårigheter uppstår att sysselsätta den tjänstledige, vikarie för honom eller annan tjänsteman i samband med att ledigheten upphör. Viss återhållsamhet föreskrivs i fråga om längre tids tjänstledighet och ledighet för tjänstemän med kortare anställningstid. – För vissa slag av tjänstledighet finns särskilda normer. Sålunda sägs bl. a. att tjänstledighet med C-avdrag i allmänhet bör beviljas förälder eller fosterförälder för spädbarnsvård till dess barnet uppnår ett och ett halvt års ålder. Partiell tjänstledighet med C-avdrag bör dessutom i allmänhet medges för tillsyn av barn under tolv år. Om särskilda skäl föreligger, får de angivna åldersgränserna överskridas. – Ytterligare anvisningar om deltidarbete bl. a. genom partiell tjänstledighet ges i cirkuläret (1970:384, omtryckt 1971:1030) om deltidarbete.

Budgetdepartementet har samlat in uppgifter från de statliga myndigheterna avseende budgetåret 1976/77 om hur tjänstemännen inom det berörda området har utnyttjat möjligheterna till ledighet för vård av barn. Uppställningen nedan ger en översiktlig bild av hur möjligheterna har utnyttjats. 179 av 260 tillfrågade myndigheter har medtagits i sammanställningen.

Utnyttjande av heltidsledighet

Lönegrad	Kvinnor		Män		Antal ledighetsdagar i genomsnitt	
	Antal	% av samtliga anställda	Antal	% av samtliga anställda	per kvinna	per man
T1-F1	4 521	11,2	410	1,9	74	3
F2-F4	3 011	10,9	346	1,6	76	3
F5-F9	1 159	11,0	893	2,2	58	13
F10-F17	173	5,0	217	1,1	27	7
F18-	9	1,8	14	0,2	3	1
Totalt	8 873	10,8	1 880	1,7	48	5

Utnyttjande av deltidsledighet

Lönegrad	Kvinnor		Män	
	Antal	% av samtliga anställda	Antal	% av samtliga anställda
T1-F1	3 841	9,5	29	0,1
F2-F4	3 947	14,3	20	0,1
F5-F9	784	7,5	86	0,2
F10-F17	426	12,4	89	0,5
F18-	32	6,3	20	0,3
Totalt	9 030	10,9	244	0,2

Som framgår av uppställningen utnyttjas möjligheterna till ledighet i betydligt större utsträckning av kvinnor än av män. Detta gäller särskilt deltidsledigheten. Av materialet framgår inte hur många anställda som har haft barn i berörda åldrar. Det är därför inte möjligt att närmare analysera hur möjligheterna till ledighet har utnyttjats.

2.3 Småbarnsföräldrars förvärvssituation m. m.

I slutet av år 1976 fanns det ca 145 000 familjer med barn yngre än 18 månader, ca 295 000 med barn yngre än tre år och ca 640 000 med barn yngre än åtta år. Antalet föräldrar med barn under åtta år var ca 1 200 000.

Av samtliga familjer med barn under åtta år utgjorde enförälderfamiljerna 10–15 %, dvs. ca 70 000. Mer än 90 % av ensamföräldrarna var kvinnor.

Under perioden 1965–1976 ökade enligt arbetskraftsundersökningarna antalet personer i arbetskraften, dvs. sysselsatta samt arbetslösa personer, med ca 400 000 personer eller med 11 % från 3,74 milj. till 4,15 milj. personer. Hela denna ökning utgjordes av kvinnor. De ökade från 1,38 milj. till 1,79 milj. År 1965 var bland de förvärvsarbetande eller arbetssökande 200 000 kvinnor med barn under sju år. Motsvarande antal år 1976 var 365 000.

Statistiska centralbyrån genomförde en tilläggsundersökning till arbetskraftsundersökningen i mars 1976. Enligt denna undersökning var antalet förvärvsarbetande föräldrar med barn i förskoleåldern (barn t. o. m. sex års ålder) 805 000. Av fäderna arbetade ca 95 % på heltid.

Den vanligaste fördelningen av förvärvsarbete hos tvåförälderfamiljer med barn i förskoleåldern var en heltidsarbetande far och en heltids- eller deltidarbetande mor. Det var fler mödrar som arbetade deltid än heltid. I drygt en femtedel av tvåförälderfamiljerna arbetade båda föräldrarna på heltid. I enförälderfamiljerna arbetade omkring 60 % av föräldrarna på heltid. Det innebär att ca 45 000 ensamstående föräldrar med barn under åtta år arbetade heltid.

Enligt arbetskraftsundersökningen andra kvartalet 1977 uppgick det totala antalet kvinnor med barn under sju år till ca 580 000. Av dessa kvinnor förvärvsarbetade 29 % på heltid, 27 % mellan 20–34 timmar per vecka, 10 % kortare än 20 timmar per vecka och 34 % inte alls.

Av följande tabell framgår hur kvinnornas förvärvsarbete fördelas med hänsyn till barnantal och yngsta barnets ålder.

Antal och andel förvärvsarbetande kvinnor med barn fördelade efter barnantal och yngsta barnets ålder¹

Yngsta barnets ålder	Förvärvsarbetande minst 1 tim/vecka							
	1 barn		2 barn		3 barn el. fler		Summa	
	Antal	Andel %	Antal	Andel %	Antal	Andel %	Antal	Andel %
– 3	94 200	74,9	72 900	60,8	20 400	44,3	187 500	64,3
3– 6	69 500	82,1	88 700	63,9	37 600	57,9	195 800	67,9
7–10	54 400	82,7	96 700	79,5	26 900	68,5	178 000	78,6
11–16	166 000	81,9	67 300	85,2	7 100	78,5	240 400	82,7
0–16	384 100	80,2	325 600	70,9	92 000	57,8	801 700	73,0

¹ Arbetskraftsundersökningen andra kvartalet 1977.

Av tabellen framgår bl. a. att av samtliga kvinnor med barn under tre år förvärvsarbetar ca 187 500 eller 64,3 %. Motsvarande procenttal för samtliga kvinnor med barn under 17 år är ca 73,0 %. Förvärvsfrekvensen ökar således med det yngsta barnets ålder. Vidare framgår att av kvinnor med ett barn är 74,9 % förvärvsarbetande, medan motsvarande siffror för kvinnor med två barn är 60,8 % och för kvinnor med tre eller fler barn 44,3 %. I samtliga nu angivna fall är yngsta barnet under tre år. Förvärvsfrekvensen sjunker således med stigande barnantal.

Av arbetskraftsundersökningen i mars 1976 framgår att av de föräldrar med barn i förskoleåldern som var heltidsarbetande hade 65 % arbetstiden förlagd till dagtid under vardagar medan 35 % hade en annan förläggning av arbetstiden. 36 000 eller 14 % av de förvärvsarbetande mödrarna i tvåförälderfamiljer arbetade med förskjuten arbetstid medan 50 000 eller 19 % arbetade i skiftarbete (inkl. turlistetider). Motsvarande siffror för heltidsarbetande fäder var 42 000 eller 9 % med förskjuten arbetstid och 64 000 eller 14 % med skiftarbete.

3 Arbetsgruppen

3.1 Allmänna synpunkter

Arbetsgruppen konstaterar inledningsvis att längden av föräldrarnas totala arbetstid – dvs. arbetstiden och tiden för resor till och från arbetet – i många fall medför allvarliga problem. Föräldrarna orkar och hinner inte ägna sig åt barnen i den utsträckning som är önskvärd.

Enligt arbetsgruppens undersökningar, vilka har haft sin utgångspunkt i material som har tagits fram av familjestödsutredningen (S 1974:1) under vinterhalvåret 1974/75, var vistelsetiderna inom barnomsorgen minst nio timmar per dag för drygt hälften av barnen. Barnen i familjedaghem hade totalt något längre vistelsetider än barnen i daghem. Barn med ensamstående

föräldrar hade betydligt längre vistelsetider än barn med två föräldrar. I båda familjetyperna hade de minsta barnen de längsta vistelsetiderna.

Genom föräldraförsäkringen och den därtill knutna rätten till föräldraleddighet har föräldrarna fått möjlighet att under viss tid helt eller delvis minska sin arbetstid. Olika former av föräldraledighet ger dem möjligheter till mera tid för en meningsfull samvaro med barnen. Lagen om rätt till föräldraledighet innebär förutom rätten till ledighet också en rätt att återgå till förvärvsarbete i samma omfattning som före ledigheten. Denna rätt är enligt arbetsgruppens mening av särskild betydelse för de grupper som har en svag ställning på arbetsmarknaden.

Vissa grupper i samhället har mera långtgående möjligheter att med bibehållen anställningstrygghet erhålla ledighet för vård av barn än som följer av lagen om rätt till föräldraledighet. Sålunda gäller för offentligt anställda på det statligt lönerulerade området särskilda föreskrifter om tjänstledighet för vård av barn. Erligt dessa regler beviljas tjänstledighet för vård av barn i allmänhet fram till dess barnet är ett och ett halvt år. Vidare beviljas i allmänhet partiell tjänstledighet för tillsyn av barn under tolv års ålder.

Även för andra grupper än föräldrar innebär enligt arbetsgruppens mening arbetstidens längd åtskilliga och svåra problem. I samhällsdebatten har diskuterats möjligheterna att införa sex timmars arbetsdag för alla. En sådan reform har emellertid av samhällsekonomiska skäl inte ansetts kunna genomföras under de närmaste åren.

I avvaktan på att en allmän arbetstidsförkortning kan genomföras är det enligt arbetsgruppens mening angeläget att tillgodose barnfamiljernas dokumenterade behov av ytterligare rätt till ledighet.

Utifrån redovisad statistik konstaterar arbetsgruppen att en betydande andel av de kvinnor som har småbarn antingen är hemma eller förvärvsarbetsbetar deltid. Detta kan enligt arbetsgruppens mening bero på flera faktorer. En faktor kan vara att de önskar få mer tid med barnen än vad ett heltidsarbete medger. Vissa kan därigenom tvingas helt avstå från arbete. Andra kan tvingas att ta en fast deltidsanställning trots att behovet av en förkortning av arbetstiden endast är temporärt.

Möjligheten till hel ledighet eller förkortad arbetstid utöver vad som föreskrivs i gällande lagregler blir beroende på arbetsgivarens inställning. Detta innebär att den anställde kan tvingas byta arbetsplats och kanske även yrke för att få en arbetstid som ger möjlighet till ökad samvaro med barnet. En utvidgning av den nu gällande rätten till ledighet, förenad med rätt att återgå i förvärvsarbete i samma utsträckning som före ledigheten, skulle därför enligt arbetsgruppens mening vara av stor betydelse för många föräldrar. Därigenom skulle också de tidigare nämnda negativa verkningarna av föräldrarnas totala arbetstid, dvs. arbetstiden och tiden för resorna till och från arbetet, minska och barnens långa dagliga vistelsetider i daghem och familjedaghem kunna nedbringas. Vidare skulle statsmakternas ställningstagande kunna medverka till att även fäderna anpassar sin arbetstid så att de

får tid att umgås med sina barn. Detta skulle enligt arbetsgruppen även kunna öka förutsättningarna för föräldrar att verkligen dela på ansvaret för hem och barn, vilket är väsentligt för barnen. Arbetsgruppen anser det likaledes i hög grad önskvärt att få till stånd en utjämning på arbetsmarknaden så att deltidsarbete inte är så koncentrerat till kvinnor som nu är fallet.

Arbetsgruppen föreslår mot denna bakgrund att föräldrar ges rätt att för vård av barn avkorta arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid fram till dess barnet har fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat sitt första skolår. Föräldrar föreslås vidare få rätt att vara helt lediga för samma ändamål under den tid de har barn under ett och ett halvt år. Rätten till ledighet föreslås – liksom annan lagfäst rätt till ledighet – bli fristående från gällande ersättningsregler, dvs. för föräldraledigheternas del föräldraförsäkringen i 4 kap. AFL.

3.2 Den närmare utformningen av arbetsgruppens förslag

3.2.1 Ledighetens omfattning

Rätten till ledighet för vård av barn bör enligt arbetsgruppens mening omfatta såväl hel ledighet som deltidsledighet, i bägge fallen med bevarad anställningstrygghet. Rätten till hel ledighet i samband med att föräldrapenning tas ut kommer enligt de från den 1 januari 1978 gällande reglerna vanligtvis att upphöra då barnet är sex alternativt nio månader. Vid en utvidgning av rätten till hel ledighet finner arbetsgruppen att det är lämpligt att anknyta till den i det statliga cirkuläret angivna åldersgränsen ett och ett halvt år. Denna ledighet bör enligt arbetsgruppens mening vara fristående från ersättningsreglerna i föräldraförsäkringen. Härutöver bör förälder ha rätt till hel ledighet under tid då föräldrapenning i samband med barns födelse eller särskild föräldrapenning utgår, dvs. bl. a. under tid före barns födelse samt i de fall då ersättning utgår för vård av barn vars ålder överstiger ett och ett halvt år.

I fråga om rätt till deltidsledighet kommer från den 1 januari 1978 huvudsakligen att gälla att sådan ledighet tillkommer förälder genom förkortning av den dagliga arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar av normal arbetstid under tid då särskild föräldrapenning utgår. Detta kommer vanligtvis att innebära att en förälder kan förkorta arbetstiden till hälften under sammanlagt högst tre månader eller till tre fjärdedelar under sammanlagt högst sex månader fram till dess barnet fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat sitt första skolår.

Den beslutade rätten att under viss tid förkorta arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid – dvs. att ge föräldrar rätt till normalt sex timmars arbetsdag – är avsedd att ge möjlighet till en mera meningsfull samvaro mellan barn och föräldrar. En sådan förkortning av arbetstiden innebär vidare att barns alltför långa dagliga vistelsetider i daghem och

familjedaghem kan nedbringas. Det är enligt arbetsgruppens mening angeläget att rätten till förkortning av arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid utvidgas till att gälla under hela förskoletiden och under det första skolåret.

Det är uppenbart att problem kan uppstå på en del arbetsplatser i samband med att en viss grupp får rätt till förkortad arbetstid. Dessa problem bör emellertid kunna lösas under medverkan av arbetsmarknadens organisationer. Problemen är enligt arbetsgruppens mening inte annorlunda än de som kan uppkomma vid annan ledighet och frånvaro såsom i samband med studieledighet, ledighet för facklig verksamhet, delpension m. m.

Enligt arbetsgruppens mening väger intresset av en meningsfull samvaro mellan barn och föräldrar tyngre än de eventuella negativa verkningar som en förkortning av arbetstiden skulle kunna få på arbetsmarknaden. Mot bakgrund härav föreslår arbetsgruppen att föräldrar ges en utvidgad rätt att förkorta arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid. För att få en enhetlig åldersgräns föreslås att den fristående rätten till deltidsledighet skall kunna utnyttjas under samma tidsperiod som den särskilda föräldrapenningen, dvs. från barnets födelse fram till dess barnet uppnått åtta år eller därefter avslutat det första skolåret. I likhet med vad som föreslås i fråga om hel ledighet föreslår arbetsgruppen att rätten till deltidsledighet görs fristående från föräldraförsäkringens ersättningsregler. Förälder skall dessutom ha rätt till halvtidsledighet under tid då föräldrapenning eller särskild föräldrapenning kan utgå för sådan ledighet.

3.2.2 Ledighetens uppdelning på perioder

Hel ledighet kommer enligt de regler som gäller fr. o. m. den 1 januari 1978 att utgå under sex månader i samband med barns födelse. Härefter skall särskild föräldrapenning i samband med hel ledighet kunna tas ut under en och en halv månad av varje förälder. Genom arbetsgruppens förslag kan helledigheten utsträckas att gälla så länge en familj har barn under ett och ett halvt år. Denna fristående rätt till ledighet ger föräldrarna en möjlighet att förlänga den tid de kan vara hemma och vårda barn med bibehållen rätt att återgå till sin anställning. Den tid som föräldrarna önskar vara hemma i samband med barns födelse är naturligtvis mycket varierande. Båda föräldrarna är i sin egenskap av arbetstagare berättigade till ledighet och kan härigenom avlösa varandra i vården av barnet eller vara lediga samtidigt. Möjlighet bör därför finnas för föräldrarna att efter egen bedömning besluta om hur lång tid de själva önskar vårda barnet på heltid innan de återgår till förvärvsarbete.

Föräldrarnas behov av kortare perioder av hel ledighet är enligt arbetsgruppens bedömning tillgodosett genom nuvarande rätt till ledighet för tillfällig vård av barn. Den föreslagna fristående rätten till hel ledighet skall betraktas som ett komplement till de sex månaderna i samband med barns

födelse. Uttaget av den utvidgade helledigheten föreslås därför i likhet med den nu gällande ledigheten begränsat till ett visst antal perioder.

Den föreslagna fristående rätten till förkortning av arbetstiden till tre fjärdedelar skall tillgodose föräldrars och barns behov av ökad daglig samvaro och minska barns långa dagliga vistelsetider i daghem och familjedaghem. Det framstår därför enligt arbetsgruppens mening inte som något förstahandsintresse för familjen att ledigheten tas ut i många, korta tidsperioder. Den utvidgade rätten till arbetstidsförkortning kan skapa planeringsproblem på arbetsplatserna, om den leder till många och ofta återkommande skiften i arbetstiderna. För att begränsa de problem som kan uppstå på arbetsplatserna diskuterar arbetsgruppen vissa regler för uttaget av deltidsledighet. En metod är att föreskriva viss minsta tid för deltidsledighet. Härigenom blir förändringarna på arbetsplatserna inte av alltför kortvarig karaktär. Vidare understryker en sådan regel att huvudsyftet med deltidsledigheten främst är att kontinuerligt låta föräldrar och barn få mer tid tillsammans. En annan metod är att i likhet med vad som nu gäller endast tillåta en uppdelning av ledigheten på ett visst antal perioder. Ett tredje sätt att reglera uttaget av deltidsledighet är att kräva att arbetstagare, som vill utnyttja sin rätt att förkorta arbetstiden, anmäler detta till arbetsgivaren en viss längre tid före ledighetens början.

Vid en avvägning mellan de olika metoderna för att reglera uttaget av deltidsledighet, och med särskilt beaktande av intresset att skapa så enkla regler som möjligt, föreslår arbetsgruppen att deltidsledigheten i likhet med hel ledighet endast skall få tas ut under ett visst begränsat antal perioder per år.

Rätten att dela upp ledigheten på visst antal perioder bör enligt arbetsgruppens mening vara densamma oberoende av om ledigheten tas ut som hel, halv eller fjärdedelsledighet. Antalet perioder bör inte heller vara beroende av om arbetstagaren uppbär ersättning från föräldraförsäkringen under tiden för ledigheten.

Varje arbetstagare kommer fr. o. m. den 1 januari 1978 att kunna dela upp föräldraledigheten i samband med barns födelse på två perioder och ledigheten i samband med den särskilda föräldrapenningen på ytterligare två perioder. Arbetsgruppens förslag innebär att helledigheten utvidgas från sex till i allt fall 18 månader och att fjärdedelsledigheten skall omfatta hela den tid en förälder har barn under åtta år. Med hänsyn härtill föreslår arbetsgruppen att en uppdelning får göras på två perioder per kalenderår och att detta skall gälla för all ledighet.

3.2.3 Underrättelsetid

Enligt gällande regler har den arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet i samband med barns födelse skyldighet att anmäla detta till arbetsgivaren en månad före ledighetens början. För ledighet i samband med tillfällig vård av barn är underrättelsetiden en vecka; beror den på sjukdom

gäller över huvud inte någon underrättelsetid. Ledigheten utsträcks enligt arbetsgruppens förslag att gälla under lång tid och ledigheten skall även kunna delas upp i två perioder per kalenderår. Detta kan enligt arbetsgruppens mening medföra krav på längre planeringstid än tidigare på arbetsplatserna. För att erforderliga åtgärder skall kunna företas av arbetsgivaren inför den begärda ledigheten föreslås därför att arbetstagaren i god tid anmäler behovet av ledighet. En relativt lång underrättelsetid torde vara särskilt nödvändig vid längre ledighetsperioder och då i synnerhet vid deltidsledighet. Under denna tid skall bl. a. vikariatsfrågor och eventuella omplaceringsfrågor lösas. Därvid kan förhandlingar enligt medbestämmandelagen vara påkallade.

Vid bestämmande av underrättelsetidens längd får enligt arbetsgruppen en avvägning göras mellan en förälders behov av att med relativt kort varsel kunna få ledighet, då behovet av sådan inte har kunnat förutses lång tid i förväg, och det behov som kan finnas på arbetsplatsen av en god planering inför ledigheten.

Enligt arbetsgruppens mening bör underrättelsetiden bli längre än som nu gäller. Skäl talar för att underrättelsetiden borde utsträckas till minst tre månader. Med hänsyn till att den nuvarande underrättelsetiden endast är en månad och då omfattningen och behovet av de åtgärder som kan erfordras inför ledigheten är svåra att förutse föreslår arbetsgruppen t. v. den lösningen att anmälan om ledighet skall ske senast två månader före begärd ledighet.

Enligt nuvarande regler finns ett undantag från underrättelsefristen av en månad, nämligen om behov av ledighet i samband med barns födelse eller adoption föranleds av sjukdom hos den andre föräldern eller annan omständighet som arbetstagaren inte har kunnat råda över. Denna undantagsregel får enligt arbetsgruppens mening ökad betydelse då underrättelsetiden förlängs och bör följaktligen vara kvar. Möjlighet till ledighet bör också finnas i vissa andra fall då det är uppenbart att föräldern inte har kunnat iaktta underrättelsetiden på två månader. De ytterligare fall som arbetsgruppen åsyftar är främst sådana som har samband med plötsliga förändringar i barn tillsynen och där föräldrars behov av ledighet inte kan tillgodoseas inom ramen för ledighet för tillfällig vård av barn.

Enligt gällande regler har en arbetstagare rätt att avbryta påbörjad ledighet. Har ledigheten varit avsedd att pågå längre tid än en månad, är arbetsgivaren dock inte skyldig att låta arbetstagaren återgå i arbete tidigare än en månad efter det att han har underrättats därom. Arbetsgruppen föreslår ingen ändring i dessa regler.

3.2.4 Ledighetens förläggning

Ledigheten bör enligt arbetsgruppens mening i likhet med vad som nu gäller förläggas till dag eller period av dagar som arbetstagaren begär. För att

tillgodose förslaget syfte att mera varaktigt låta föräldrar och barn få tid tillsammans liksom att nedbringa de långa dagliga vistelsetiderna i daghem och familjedaghem föreslår arbetsgruppen att deltidsledighet dock normalt skall spridas över arbetsveckans samtliga dagar.

I likhet med vad som kommer att gälla i motsvarande fall fr. o. m. den 1 januari 1978 bör enligt arbetsgruppens mening frågan om deltidsledighetens förläggning under dagen och andra med ledigheten sammanhängande frågor lösas genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom förhandlingar enligt medbestämmandelagen. Enligt arbetsgruppens mening skulle emellertid rätten till deltidsledighet i vissa fall bli illusorisk om arbetstagaren genom arbetsgivarens bestämmande måste ta ut ledigheten t. ex. mitt under arbetsdagen. Arbetsgruppen föreslår därför att arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke skall kunna förlägga ledigheten till annan tid än arbetsdagens början eller slut.

3.2.5 Lagens karaktär

De av arbetsgruppen föreslagna reglerna om en utvidgad rätt till föräldraledighet föreslås i likhet med nu gällande regler i allt väsentligt bli tvingande. För att underlätta en anpassning av reglerna till särskilda branscher, arbetsplatser och arbetstagargrupper föreslår arbetsgruppen att vissa av lagreglerna görs dispositiva på så sätt att avvikelser får göras med stöd av kollektivavtal som träffas på förbunds nivå. De bestämmelser som på så sätt föreslås bli dispositiva är reglerna om underrättelsetid i samband med begäran om ledighet samt om arbetstagarens skyldighet att till arbetsgivaren anmäla att han vill avbryta påbörjad ledighet och den tid efter vilken arbetstagaren efter sådan anmälan har rätt att återgå i arbete.

3.2.6 Övriga frågor

Arbetsgruppen föreslår att den nuvarande lagens regler om skydd mot uppsägning, avskedande och försämring av anställningsförmåner och arbetsförhållanden behålls.

Rätten till ledighet föreslås bli mer omfattande än i den nuvarande lagen om rätt till föräldraledighet samt i allt väsentligt fristående från föräldraförsäkringens ersättningsregler. Arbetsgruppen föreslår därför att den nuvarande lagen om rätt till föräldraledighet upphävs och ersätts med en ny lag om rätt till ledighet för vård av barn m. m. Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 1979.

4 Remissyttrandena

Arbetsgruppens förslag om en utvidgad rätt till ledighet för vård av barn har tillstyrkts eller lämnats utan erinran av *Kommunförbundet*, *Landstingsförbundet*

det, SACO/SR, postverket, riksrevisionsverket, arbetarskyddsstyrelsen, riksförsäkringsverket, statens avtalsverk, skolöverstyrelsen, länsstyrelserna i Värmlands, Gävleborgs, Jönköpings samt Göteborgs och Bohus län, KFO, Lantbrukarnas riksförbund och Fredrika-Bremer-Förbundet.

Kommunförbundet och Landstingsförbundet påpekar att det behövs åtgärder inom familjepolitiken för att öka den tid som föräldrar och barn kan vara tillsammans. En förkortad arbetstid är därför en angelägen reform. Liknande synpunkter framförs bl. a. av skolöverstyrelsen och länsstyrelsen i Göteborgs och Bohus län. Arbetarskyddsstyrelsen ser en vidgad rätt till ledighet för vård av barn och möjligheterna för föräldrarna att därigenom få lugnare förhållanden som en positiv förändring ur arbetarskyddssynpunkt.

Socialstyrelsen konstaterar att förslaget utgör en etapp i riktning mot en lösning av angelägna behov samt att ökade möjligheter till hel- och deltidsledighet även innebär en ökad trygghet för barnfamiljerna. Socialstyrelsen påpekar dock att även andra faktorer påverkar föräldrarnas situation; härvid är utbyggnaden av barnomsorgen den viktigaste åtgärden för att stödja barnfamiljerna.

Televerket anför att förslaget inte kommer att medföra någon förändring för verket, eftersom verkets tjänstemän har förmåner motsvarande de nu föreslagna.

TCO ställer sig bakom förslagets grundläggande principer om utvidgad rätt till ledighet för vård av barn och anser att en rätt till partiell förkortning av arbetstiden innebär en viktig rättighet för den anställde. TCO förordar dock att de arbetsmarknadsmässiga konsekvenserna av förslaget utreds ytterligare och att en arbetsgrupp med representanter från bl. a. arbetsmarknadens parter överarbetar förslaget och bevakar utfallet av de nya bestämmelserna. Liknande synpunkter framförs av SHIO. Även överbefälhavaren anser att förslaget bör ytterligare bearbetas och anför som skäl härför att förslaget kan medföra bl. a. ökat krav på att anställa vikarie, ökat övertidsuttag och konflikt med av statsmakterna föreskrivna personalminskningsmål.

Statens personalnämnd konstaterar att det redan finns en mångfald regler om ledighet, ersättningar, jämställdhet, utbyggd samhällsplanering, omsorgsåtgärder m. m. för att föräldrar skall kunna delta i arbets- och samhällsliv och förordar därför en administrativ översyn som kan ge underlag till ett samlat politiskt beslut.

Förslaget har avstyrkts av SAF, LO och Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund.

SAF, som har förståelse för ambitionen bakom förslaget och för de problem många föräldrar har att förena förvärsarbete med barnomsorg, anför som skäl för sitt avstyrkande bl. a. att en daglig arbetstidsförkortning för en så stor grupp som avses i förslaget särskilt för de mindre företagen kommer att medföra oöverstigligena problem med bl. a. produktionsminskning till följd. Föreningen förklarar sig dock beredd att verka för andra lösningar.

En lösning som föreslås är att SAF utfärdar en rekommendation till de

SAF-an slutna företagen i enlighet med den som för närvarande gäller för statlig verksamhet, nämligen att begäran om förkortning av arbetstiden för vård av barn normalt skall beviljas där så är möjligt med hänsyn till verksamhetens krav. SAF är likaledes beredd att med sina motparter undersöka möjligheterna att genom kollektivavtal nå en sådan lösning.

LO anför bl. a. att samhället ger det bästa stödet åt både föräldrar och barn genom att bereda alla som vill möjligheter till sysselsättning, genom att täcka den stora bristen på barnomsorg och genom att bygga ut föräldraförsäkringen på grundval av det program som har utarbetats under löntagarorganisationernas medverkan.

Frågan om ekonomiskt stöd tas upp i flera remissyttranden. *Arbetsmarknadsstyrelsen* delar arbetsgruppens uppfattning att det är angeläget att olika åtgärder vidtas för att underlätta för småbarnsföräldrar att förvärvs-arbeta men konstaterar att en förutsättning för att den föreslagna rätten till ledighet skall kunna utnyttjas är att ekonomiskt stöd utgår samtidigt.

Även *socialstyrelsen*, *TCO*, *LO* och *Sveriges socialdemokratiska kvinnoförbund* tar upp frågan om avsaknaden av ekonomiskt stöd. *Socialstyrelsen* anför därvid att det är sannolikt att de ekonomiskt sämst ställda grupperna inte har möjlighet att begagna sig av den föreslagna reformen. *Socialstyrelsen* pekar dock samtidigt på att inkomstbortfallet till en del kan komma att kompenseras av olika sociala förmåner.

Flera remissinstanser har berört arbetsgruppens förslag utifrån jä m s t ä l l d e t s s y n p u n k t. *Lantbrukarnas riksförbund* påpekar att en effekt av det föreslagna systemet kan bli att föräldrarna i större utsträckning får möjlighet att dela på vårdansvaret. *Fredrika-Bremer-Förbundet* anser att en förkortning av den dagliga arbetstiden är ett viktigt steg mot ökad jämställdhet. *Länsstyrelsen i Jönköpings län* förmodar att flera fäder än tidigare kommer att begära partiell tjänstledighet särskilt som trefjärdedelstjänstgöring ofta inte innebär så stora ekonomiska konsekvenser. Även *SAF* anser att möjligheten till kortare arbetstid kommer att utnyttjas i betydande omfattning på grund av skatteprogressiviteten i förening med den allmänna värderingsutvecklingen i riktning mot ökad uppskattning av fritid.

Häremot uttalar *LO* att reformen kommer att utnyttjas av kvinnor och därmed befästa den traditionella rollfördelningen i hemmet och på arbetsplatserna. Liknande synpunkter anför av *postverket*, *TCO* och *Socialdemokratiska kvinnoförbundet*.

Arbetsgruppens förslag om omfattningen av ledigheten och åldersgränserna godtas i stort sett av flertalet remissinstanser såvitt avser helledigheten och de två åldersgränserna. *TCO* och *SACO/SR* föreslår dock att åldersgränsen höjs från åtta till tolv år. Förslaget om rätt till daglig arbetstidsförkortning med en fjärdedel tillstyrks av *TCO* och *Fredrika-Bremer-Förbundet*. Även *länsstyrelserna i Göteborgs och Bohus län* samt *Värmlands län* ansluter sig till arbetsgruppens förslag.

Kommunförbundet delar i huvudsak arbetsgruppens synpunkter men anser

att de ovillkorliga reglerna om deltidsledighetens förläggning kan vålla problem för verksamheter med personal i tjänst hela dygnet. Även *arbetarskyddsstyrelsen* framhåller att problem kan uppstå på arbetsplatser med skiftarbete eller där olämpliga ensamarbeten uppkommer.

Statens personalnämnd ifrågasätter om lagens syfte uppnås genom att stipulera att arbetstidsförkortningen sprids över veckans samtliga dagar.

TCO, *SACO/SR* och *Socialdemokratiska kvinnoförbundet* anser att rätt till partiell ledighet är att föredra framför att speciella deltidstjänster inrättas. *SACO/SR* pekar på att deltidarbete medför krav på ett särskilt omräknings-system för lärare så att den tid uppskattas då läraren utför arbete utöver undervisningen. *Skolöverstyrelsen* framhåller att förkortningen till tre fjärdedelar av normal arbetstid kommer att öka skolans svårigheter.

Postverket hänvisar till att personalen ofta vill ha halv tjänstledighet varannan dag eller vecka för att spara restider.

Överbefälhavaren anför att deltidsledighet av utbildningsmässiga skäl inte kan komma i fråga för vissa grupper. Härvid hänvisas till att anställda kan ha speciella arbetsplatser där varje enskild upprätthåller viss befattning och med denna befattning kopplade avtalsenliga förmåner, t. ex. vakt- och räddningstjänst, trupp- eller sjötjänst.

LO avstyrker förslaget om deltidsledighet på grund bl. a. av svårigheten för många, exempelvis skiftarbetande och andra arbetstagare med oregelbunden eller obekvämt arbetstid, att utnyttja sextimmarsdagen.

SAF anser att den partiella ledigheten skulle medföra synnerligen besvärande problem för personalplaneringen. De små företagen skulle drabbas hårt. Att få en vikarie för två timmar per dag bedöms som omöjligt och i något fall direkt stridande mot gällande avtalsregler om minsta tillåtna arbetstid. Även *SHIO* pekar på problemen att anskaffa yrkeskunniga vikarier för deltidstjänstgöring. De mindre företagen kommer därför att få anpassa produktionen för att inte tjänstledigheten skall skada företaget.

Postverket, *Kommunförbundet*, *Landstingsförbundet*, *SAF* och *KFO* anser att reglerna i denna del bör vara dispositiva. Landstingsförbundet förutsätter att såväl förskjuten arbetstid som koncentration av arbetstid tillåts. *SAF* anser att en anpassning måste ske till skiftande förhållanden inom olika branscher och företag. Härvid nämns bl. a. kontinuerlig skiftgång, transportverksamhet, utlandsverksamhet, konsultarbete, hotell och restauranger samt säsongarbete.

I fråga om ledighetens förläggning under dagen framhåller *skolöverstyrelsen* att en förläggning till arbetsdagens början eller slut skulle medföra så allvarliga svårigheter att särskilda bestämmelser blir nödvändiga för lärare och skolledare.

Länsstyrelserna i Jönköpings och *Värmlands län* påpekar att de flesta deltidsanställda önskar arbeta på förmiddagarna varvid lokalproblem uppkommer när antalet deltidarbetande är stort på en avdelning. *Länsstyrelsen i Värmlands län* påpekar att även införandet av flexibel arbetstid har

komplikerat förhållandena. *Kommun- och Landstingsförbunden* samt *SAF* förordar en dispositiv lagregel. Landstingsförbundet anser att en fixering av arbetstiden för småbarnsföräldrar skulle vara helt omöjlig och medföra att annan personal blir hänvisad till obekväma arbetstid.

SACO/SR betonar att de anställdas behov skall vara avgörande för förläggningen av arbetstidsförkortningen.

Beträffande förslaget om periodindelningen förordar *televerket* en rätt till uppdelning av ledigheten på flera perioder än enligt förslaget. Även *statens personalnämnd* ifrågasätter om två perioder är tillräckligt. *Postverket* anser däremot att ledighetens uppdelning på två perioder per år kommer att kräva ständiga justeringar av arbetsorganisationen och utarbetande av nya turlistor och förordar därför att denna regel görs dispositiv. *Kommunförbundet* tillstyrker två perioder.

Länsstyrelsen i Värmlands län tillstyrker förslaget om två månaders underrättelsetid. *LO* och *arbetsdomstolen* anser att underrättelsetiden bör vara en månad. *Kommunförbundet*, *SAF*, *KFO* och *SHIO* förordar tre månaders underrättelsetid. *TCO* anser att den långa underrättelsetiden bör kunna differentieras beroende på ledighetens längd, såvida inte annat överenskommit genom avtal.

Tiden för anmälan om återgång i arbete bör enligt *länsstyrelsen i Värmlands län* och *SHIO* bestämmas till två månader och enligt *SAF* till tre månader. Länsstyrelsen i Värmlands län tillämpar f. n. anmälan tre månader före återgång vid partiell tjänstledighet. Detta har medfört att benägenheten att återgå i full tjänst omedelbart före en havandeskapsledighet har minskat. *Kommunförbundet* och *Landstingsförbundet* påpekar att förslaget måste omarbetas med hänsyn till varseltiderna enligt 29 § lagen om anställningsskydd. I annat fall måste 30 § 1 st. nämnda lag åberopas.

Länsstyrelsen i Jönköpings län och *KFO* påpekar att begreppet vård av barn bör klargöras. *Länsstyrelsen i Värmlands län* anser att man enbart skall anknyta till föräldrabegreppet.

Beträffande arbetstagar- och föräldrabegreppet i den föreslagna ledighetslagen anför *överbefälhavaren* att arbetstagarbegreppet bör klart och entydigt definieras. *Televerket* anser att det bör övervägas om inte också var och en som bor tillsammans med annan under äktenskapsliknande förhållanden bör betraktas som förälder.

Beträffande övriga frågor anför *postverket* att det är ofrånkomligt att en omplacering av en deltidsledig förälder i vissa fall måste göras till en mindre kvalificerad befattning. *KFO* har liknande synpunkter. *TCO* anser att endast mycket speciella skäl skall kunna föranleda att den anställde omplaceras. Förmånerna i anställningen skall endast minska i direkt proportion till den förkortade arbetstiden. *TCO* förordar även att arbetstagarrens fackliga organisation ges tolkningsföreträde vid tvist av denna art liksom i fråga om hur anställningstid skall räknas vid tillämpningen av lagen.

SAF anser att frågan om omplaceringar endast skall regleras i kollektivavtal

utan hinder av den föreslagna lagen. Detta gäller även tillämplig lön efter omplacering. Vicäre bör de legala möjligheterna till vikariatsanställning klargöras. En anställd med förkortad arbetstid skall på samma villkor som övriga arbetstagare vara skyldig att utföra övertid.

Arbetsdomstolen anser att förslagets regler i 11 § enligt sin ordalydelse inte kan förstås på annat sätt än som en garanti mot varje minskning av anställningsförmånerna som inte följer av uppehållet i arbetet.

KFO framhåller att reformen ökar svårigheterna att tillämpa den nya semesterlagens regler om lön för sparade semesterdagar. Lagförslaget bör tillföras regler om skadeståndsskyldighet för arbetstagare som missbrukar erhållen föräldraledighet.

SHIO påpekar att en arbetstagare i extrema fall kan vara helledig sex år i följd och föreslår därför att tjänstledighet för vård av barn inte skall beaktas vid beräkning av anställningstid enligt lagen om anställningsskydd om inte tjänstledigheten medför rätt till föräldrapenning eller särskild föräldrapenning.

Flera remissinstanser påpekar att förslaget kan få vissa effekter för allmänheten. Härvid framhåller *skolöverstyrelsen* att risk finns att det positiva syftet att förbättra barnens situation i hemmet får bekostas med en försämrad situation för barnen i skolan. *Kommunförbundet* påpekar att reformen inte får medföra att kravet på kontinuitet i service för vårdtagare och elever åsidosätts. Liknande synpunkter framförs av *Landstingsförbundet*.

Arbetsmarknadsstyrelsen, *överbefälhavaren*, *LO* och *TCO* anser att det är viktigt att utreda effekterna i olika avseenden av beslutad och föreslagen ökning av rätten till föräldraledighet.

Några remissinstanser berör också frågan i vad mån arbetsgruppens förslag även kan medföra vissa samhällsekonomiska konsekvenser. *Länsstyrelsen i Värmlands län* anser att staten anslagsvägen bör kompensera myndigheterna för de fördyringar som följer med familjesociala reformer.

Kommunförbundet påpekar att den bristsituation som redan nu finns inom t. ex. förskollärary- och barnskötarhåll förvärras. Detta kan leda till svårigheter att förverkliga satsningen inom exempelvis barnomsorgen. Utbildningskapaciteten behöver därför utökas. Reformen medför även indirekta kostnader för arbetsgivarna. En kombinationstjänst ger t. ex. en betydande merkostnad i förhållande till vad det egentliga tidsbortfallet i sig kräver. *SAF* anger att ett fullt utnyttjande av reformen skulle motsvara ett arbetstidsbortfall av ca 5 %. *LO* pekar på att ett skattebortfall kan uppkomma.

5 Föredraganden

5.1 Inledning

Familjepolitikens mål är att skapa en god uppväxtmiljö för barnen och social trygghet för barnfamiljerna. Familjepolitiken skall också utformas så att den främjar jämställdhet mellan kvinnor och män. Ett viktigt led för att nå dessa mål är utbyggnaden av samhällets ekonomiska stöd och sociala service för barnfamiljerna. Ett annat viktigt led är att förbättra föräldrarnas möjligheter att vara tillsammans med barnen under den tid då barnen har särskilt stort behov av vård och tillsyn. Av stor betydelse i detta sammanhang är arbetstidens längd. Det är angeläget att småbarnsföräldrar ges kortare arbetstid.

Inom ramen för det starkt begränsade samhällsekonomiska utrymme som står till förfogande under den närmaste tiden görs betydande insatser för att förbättra barnfamiljernas situation.

Det ekonomiska stödet till barnfamiljerna har förbättrats genom att det allmänna barnbidraget från den 1 juli 1977 har höjts med 300 kr. till 2 100 kr. per barn och år (prop. 1976/77:150, bil. 3, FiU 1976/77:30, rskr 1976/77:341, SFS 1977:525). Härutöver har regeringen föreslagit att bostadsbidragen för barnfamiljerna skall höjas från den 1 april 1978 samt att det allmänna barnbidraget från samma tidpunkt skall höjas med ytterligare 160 kr. per barn och år (prop. 1976/77:61).

Utbyggnaden av barnomsorgen fortsätter. Utbyggnadsprogrammet innebär att det under åren 1976–1980 skall byggas 100 000 nya platser i daghem och 50 000 nya platser i fritidshem. För detta ändamål infördes fr. o. m. den 1 januari 1977 ett nytt statsbidragssystem med väsentligt höjda och värdebeständiga statsbidrag. Härutöver kommer en ökning av platstillgången i familjedaghem.

Av vad jag nu sagt framgår att familjepolitiken har en framskjuten plats i det socialpolitiska reformarbetet. Jag vill i detta sammanhang erinra om de riktlinjer för familjepolitiken som drogs upp i regeringsförklaringen den 8 oktober 1976 och som nämns i inledningsavsnittet.

En utbyggnad av föräldraförsäkringen och en därmed sammanhängande utvidgning av rätten till föräldraledighet beslutades mot bakgrund av regeringsförklaringen våren 1977 (prop. 1976/77:117, SfU 1976/77:27, rskr 1976/77:296, SFS 1977:630, 631). De nya reglerna träder i kraft den 1 januari 1978 och innebär bl. a. att föräldraförsäkringen byggs ut med ytterligare två månader. Av den sammanlagda ersättningstiden om nio månader skall tre månader kunna tas ut i form av särskild föräldrapenning fram t. o. m. barnets första skolår. Den särskilda föräldrapenningen skall kunna användas vid såväl hel ledighet som vid förkortad arbetstid och skall därför kunna utgå som hel, halv eller en fjärdedels föräldrapenning. Förälder skall ha rätt till ledighet från sin anställning under tid då särskild föräldrapenning utgår. Ledigheten skall kunna tas ut dels som hel ledighet, dels som deltidsledighet genom

förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar av den normala arbetstiden.

I propositionen 1976/77:117 med förslaget till de nyss redovisade reglerna om en utbyggnad av föräldraförsäkringen m. m. uttalade jag att detta utgjorde första steget i den av regeringen planerade utbyggnaden av föräldraförsäkringen och rätten till föräldraledighet samt att det andra steget avsågs omfatta en fristående rätt till föräldraledighet för småbarnsföräldrar. Det tredje steget gäller en samlad lösning av frågorna om vårdnadsbidrag och utbyggnad av föräldraförsäkringen.

Genom föräldraförsäkringen och den därtill knutna rätten till föräldraledighet har föräldrarna fått möjlighet att under viss tid helt eller delvis minska sin arbetstid och därigenom få mera tid för en meningsfull samvaro med barnen. Lagen (1976:280) om rätt till föräldraledighet innebär förutom rätten till ledighet också en rätt att återgå till förvärvsarbete i samma omfattning som före ledigheten. Denna rätt är enligt min mening av särskild betydelse för de grupper som har en svag ställning på arbetsmarknaden.

Vissa grupper i samhället har mera långtgående möjligheter till ledighet för vård av barn än som följer av lagen om rätt till föräldraledighet. Sålunda gäller för anställda på det statligt lönerulerade området särskilda föreskrifter avseende tjänstledighet för vård av barn. Enligt dessa regler skall i allmänhet tjänstledighet beviljas för vård av barn fram till dess barnet är ett och ett halvt år gammalt. Vidare skall i allmänhet partiell tjänstledighet beviljas för tillsyn av barn under tolv års ålder.

För egen del anser jag att rättviseskäl talar starkt för att så långt som möjligt bereda alla andra arbetstagare motsvarande förmåner.

Av tillgänglig statistik framgår att det finns ca 640 000 familjer med barn i förskoleåldern (barn t. o. m. sex års ålder). Minst 95 % av fäderna i dessa familjer arbetar heltid. Mödrarnas förvärvssituation är en helt annan. Sammanlagt förvärvsarbetar 383 000 eller 66 % av mödrarna i dessa familjer, men endast ca 29 % av mödrarna med barn under sju år förvärvsarbetar heltid. 37 % förvärvsarbetar deltid och 34 % har inget förvärvsarbete. I enförälderfamiljerna förvärvsarbetar omkring 60 % av föräldrarna – ca 45 000 ensamstående föräldrar – på heltid.

Dessa siffror visar att en betydande andel av de kvinnor som har småbarn antingen är hemma eller förvärvsarbetar deltid. Detta kan bero på flera faktorer. En faktor kan vara att de önskar få mer tid med barnen än vad ett heltidsarbete medger. Vissa tvingas därför helt avstå från förvärvsarbete. Andra kan tvingas att ta en fast deltidsanställning trots att behovet av en förkortning av arbetstiden endast är temporärt. I sådana situationer anser jag, i likhet med vad bl. a. Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Centralorganisationen SACO/SR har uttalat i sina remissyttranden över det förslag som nu föreligger, tjänstledighet vara att föredra framför deltidsanställning.

Möjligheten till hel ledighet eller till förkortad arbetstid utöver den tid som

föreskrivs i lagen om rätt till föräldraledighet är i dag beroende på arbetsgivarens inställning. Detta innebär att den som vill vara helt ledig eller vill avkorta arbetstiden under en längre tidsperiod kan tvingas byta arbetsplats och kanske även yrke för att få en arbetstid som ger möjlighet till ökad samvaro med barnen. En utvidgning av den gällande rätten till ledighet förenad med en rätt att återgå i förvärvsarbete i samma utsträckning som före ledigheten skulle därför vara av stor betydelse för många föräldrar. Därigenom skulle också de negativa verkningarna av föräldrarnas långa totala arbetstider, dvs. arbetstiden ökad med tiden för resorna till och från arbetet, minska och barnens långa dagliga vistelsetider i daghem och familjedaghem kunna förkortas. Vidare skulle en utvidgad lagfäst rätt till föräldraledighet medverka till att även fäderna i högre grad än f. n. anpassar sina arbetstider så att de får tid att umgås med sina barn. Detta bör i sin tur även kunna öka förutsättningarna för föräldrarna att dela på ansvaret för hem och barn, vilket är väsentligt för barnen. En sådan utveckling har redan påbörjats. Som framgår av senaste tillgängliga statistik under en helårsperiod har rätten till ledighet i samband med barns födelse utnyttjats av 10 % av fäderna och 44 % av fäderna har vid något tillfälle utnyttjat rätten till ledighet för tillfällig vård av barn. Det är likaledes i hög grad önskvärt att få till stånd en utjämning på arbetsmarknaden så att deltidsarbetet inte är så koncentrerat till kvinnodominerade yrken som hittills har varit fallet.

Enligt min mening är det angeläget att nu tillgodose barnfamiljernas dokumenterade behov av rätt till ytterligare ledighet.

Den promemoria (Ds S 1977:7) Vidgad rätt till ledighet för vård av barn m. m. som i september 1977 har lagts fram av en arbetsgrupp inom socialdepartementet innehåller bl. a. förslag att i avvaktan på en allmän arbetstidsförkortning föräldrar skall få rätt att för vård av barn förkorta sin arbetstid till tre fjärdedelar av normal arbetstid – vanligtvis till sex timmars arbetsdag – så länge de har barn under åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat sitt första skolår. Föräldrar föreslås vidare få rätt att vara helt lediga från anställningen till dess barnet har uppnått ett och ett halvt års ålder. Rätten till ledighet föreslås vara fristående från föräldraförsäkringens ersättningsregler. Arbetsgruppen påpekar att även annan lagstiftning om rätt till ledighet från anställningen, t. ex. lagen (1974:891) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen), är på motsvarande sätt frikopplad från regler om ersättning.

Arbetsgruppens förslag har i fråga om sitt allmänna syfte, nämligen att bereda föräldrar och barn mera tid till en meningsfull samvaro samt att nedbringa barns alltför långa dagliga vistelsetider i daghem och familjedaghem, fått allmän uppslutning av remissinstanserna. Däremot har förslaget fått kritik dels för att ersättning inte utgår under hela den tid ledigheten avser, dels för att en så omfattande ledighet som förslaget innebär skulle medföra stora praktiska problem på arbetsplatserna, dels för att de föreslagna reglerna inte tillräckligt kommer att verka för jämställdhet mellan kvinnor och män.

Av tillgänglig statistik framgår att det i dag i tvåförälderfamiljerna ofta finns en heltids- och en deltidsarbetande förälder. Detta visar enligt min mening att ekonomiska förutsättningar i många fall bör finnas för att en rätt till deltidsledighet skall kunna utnyttjas. Av det totala antalet ensamstående föräldrar arbetar i dag ca 60 % på heltid, vilket motsvarar omkring 45 000 föräldrar. Vissa av dessa ensamstående föräldrar kan av ekonomiska orsaker ha svårt att utnyttja en vidgad rätt till ledighet för vård av barn. Det bör dock påpekas att särskilda skatteregler gäller för ensamstående föräldrar. Vidare finns inkomstprövade förmåner, bl. a. bostadsbidrag, som är speciellt inriktade på grupper med lägre inkomster. Jag vill i detta sammanhang erinra om att en parlamentarisk kommitté (S 1977:16) nyligen har tillsatts för att se över samhällets stöd till de ensamstående föräldrarna.

Vidare framgår av vad jag tidigare har sagt att det förslag jag nu avser att lägga fram utgör det andra steget i den planerade utbyggnaden av föräldraförsäkringen och rätten till föräldraledighet. Nästa steg avses omfatta en samlad lösning av frågorna om vårdnadsbidrag och utbyggnad av föräldraförsäkringen. Detta kommer att ske i den takt det samhällsekonomiska utrymmet medger. Att en ledighetslagstiftning läggs fram innan beslut har fattats om den samlade lösningen av ersättningsfrågorna är i och för sig inte någon nyhet. Den senaste vuxenutbildningsreformen genomfördes på detta sätt (jfr prop. 1974:148 och 1975:23).

Det är uppenbart att problem kan uppstå på vissa arbetsplatser i samband med att en viss grupp, såsom småbarnsföräldrar, får rätt till förkortad arbetstid. Dessa problem bör emellertid kunna lösas genom medverkan av arbetsmarknadsorganisationer. Detta har varit möjligt vid annan ledighet såsom studieleidighet, ledighet för facklig verksamhet m. m. Jag vill i sammanhanget erinra om att det för de äldre arbetstagarna sedan den 1 juli 1976 finns möjlighet att erhålla delpension (SFS 1975:380). Denna pension gör det möjligt för arbetstagare i åldrarna 60–65 år att minska sin arbetstid inför övergången till hel ålderspension. I samband med reformens införande uttalades, särskilt från arbetsgivarhåll, farhågor att det på grund av bl. a. förhållandena på arbetsplatserna inte skulle vara möjligt att bereda de berörda arbetstagarna deltidstjänster i den utsträckning som var avsedd. Dessa farhågor har emellertid visat sig vara överdrivna. Av det material som hittills redovisats synes deltidarbeten ha kunnat ordnas i en omfattning som överstiger beräkningarna.

För att underlätta en anpassning till särskilda branscher, arbetsplatser och arbetstagargrupper bör en lagstiftning om föräldraledighet göras dispositiv så långt det är möjligt utan att lagens syfte eftersätts.

Såsom jag tidigare har anfört torde en lagfäst rätt för föräldrar till ledighet för vård av barn kunna medverka till att även fäderna i högre grad än f. n. anpassar sina arbetstider så att de får ytterligare tid att umgås med sina barn.

Vissa remissinstanser, bland dem arbetsmarknadsstyrelsen och TCO,

anser att utfallet av de ändringar i föräldraförsäkringen och rätten till föräldraledighet vilka träder i kraft den 1 januari 1978 bör undersökas innan arbetsgruppens förslag görs till föremål för lagstiftning. TCO anser vidare i likhet med Landsorganisationen i Sverige (LO) att de arbetsmarknadsmässiga konsekvenserna av arbetsgruppens förslag bör utredas ytterligare och att detta bör ske i samråd med arbetsmarknadens parter.

I arbetsgruppens förslag har beaktats innehållet i dels familjestödsutredningens betänkande (SOU 1975:62) Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar, dels delegationens för arbetstidsfrågor rapport (SOU 1976:34) Kortare arbetstid När? Hur?, dels principförslaget av en särskilt tillkallad arbetsgrupp (Ds S 1976:5) Ökade möjligheter till föräldraledighet genom föräldraförsäkringen. Likaså har de synpunkter som erhållits vid remissbehandlingen av nu nämnda betänkan den beaktats. Det är inte sannolikt att beredningen av ärendet skulle vinna nämnvärt på en ytterligare utredningsomgång. Enligt min mening bör småbarnsföräldrar utan ytterligare dröjsmål ges vidgade möjligheter till ledighet för vård av barn. Min bestämda uppfattning är att detta endast kan åstadkommas genom lagstiftning.

Jag anser det däremot lämpligt att det, sedan reformen har börjat verka, tillsätts en arbetsgrupp för att utvärdera reformens arbetsmarknadsmässiga konsekvenser och dess effekter för barn och föräldrar. Denna arbetsgrupp bör samråda med jämställdhetskommittén (Ju 1976:08). Arbetsgruppen, som bör innehålla representanter för arbetsmarknadens parter, bör även få i uppdrag att undersöka effekterna av de regler om särskild föräldrapenning och därmed sammanhängande föräldraledighet som träder i kraft den 1 januari 1978. Om ändringar i rätten till ledighet för vård av barn anses påkallade bör arbetsgruppen kunna föreslå sådana. En sådan uppföljning av föräldraledighetslagstiftningen står i överensstämmelse med det uppföljningsarbete som bedrivs i fråga om andra delar av det arbetsrättsliga reformarbetet (jfr senast AU 1977/78:8 s. 17).

Den materiella reglering som arbetsgruppen föreslår anser jag på det hela taget väl avvägd. Även om förslaget kan behöva jämkas på enskilda punkter, bl. a. med avseende på möjligheterna att genom kollektivavtal anpassa lagreglerna till särskilda branscher och arbetstagargrupper, kan det enligt min mening läggas till grund för lagstiftning.

Jag övergår nu till det närmare innehållet i förslaget om en vidgad rätt till ledighet för vård av barn m. m.

5.2 Ledighetens omfattning

Rätten till ledighet för vård av barn bör i enlighet med de regler som f. n. gäller omfatta såväl hel ledighet som deltidsledighet med bevarad anställningstrygghet. Rätten till hel ledighet i samband med barns födelse kommer enligt de fr. o. m. den 1 januari 1978 gällande reglerna vanligtvis att upphöra då barnet är sex månader. Härefter kan vardera föräldern uppbära särskild

föräldrapenning under en och en halv månad. För ensamstående föräldrar gäller denna rätt under tre månader. Vid en utvidgning av rätten till hel ledighet finner jag i likhet med arbetsgruppen att det nu är lämpligt att knyta an till den i det statliga cirkuläret angivna åldersgränsen ett och ett halvt år. Detta har också godtagits av flertalet remissinstanser. Denna rätt till hel ledighet bör vara fristående från ersättningsreglerna i föräldraförsäkringen. Härutöver bör förälder ha rätt till hel ledighet under tid då hel föräldrapenning eller hel särskild föräldrapenning utgår, dvs. bl. a. under tid före barns födelse samt under tid då ersättning utgår för vård av barn, vars ålder överstiger ett och ett halvt år, t. ex. i samband med adoption.

I fråga om rätt till deltidsledighet kommer fr. o. m. den 1 januari 1978 huvudsakligen att gälla att förälder kan förkorta den dagliga arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar av normal arbetstid under tid då särskild föräldrapenning utgår. Detta kommer vanligtvis att innebära att vardera föräldern kan förkorta arbetstiden med hälften under tre månader eller med en fjärdedel under sex månader och med ledigheten förlagd under perioden fram till dess barnet har fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat sitt första skolår.

Arbetsgruppen föreslår att rätten att förkorta arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid utvidgas till att omfatta hela tiden till dess barnet har fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Av remissinstanserna uttalar TCO och SACO/SR att det vore lämpligt att även i detta sammanhang knyta an till bestämmelserna i det statliga cirkuläret och låta sådan ledighet tas ut fram till dess barnet har fyllt tolv år. Å andra sidan understryker bland de remissinstanser som företräder arbetsgivarintressen Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) och Sveriges hantverks- och industriorganisation (SHIO) att en rätt till förkortning av arbetstiden av det slag och den omfattning som arbetsgruppen har föreslagit skulle innebära åtskilliga problem för i synnerhet de mindre företagen.

De problem som kan uppstå på vissa arbetsplatser i samband med att förälder får vidgade möjligheter att förkorta sin arbetstid bör enligt min mening kunna lösas av arbetsmarknadens organisationer. För detta ändamål kommer jag att föreslå regler som syftar till att underlätta en anpassning till särskilda branscher, arbetsplatser och arbetstagargrupper. Jag återkommer till den frågan i avsnitt 5.7.

Syftet med en möjlighet till arbetstidsförkortning för småbarnsföräldrar är som jag tidigare har nämnt att bereda föräldrar och barn mera tid till daglig samvaro och att nedbringa barns långa dagliga vistelsetider i daghem och familjedaghem. Jag är med hänsyn till de effekter en sådan deltidsledighet kan få på arbetsmarknaden f. n. inte beredd att föreslå att ledigheten får tas ut under så lång tid som rekommenderas i det statliga cirkuläret. Det torde vara under förskoletiden och under det första skolåret som behovet av sådan deltidsledighet är mest framträdande. Mot bakgrund av det anförda föreslår jag att föräldrar ges rätt att för vård av barn förkorta arbetstiden till tre

fjärdedelar av normal arbetstid till dess barnet har fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Den föreslagna åldersgränsen kommer därigenom att överensstämma med vad som fr. o. m. den 1 januari 1978 kommer att gälla för ledighet i samband med uttagande av den särskilda föräldrapenningen. Rätten till deltidsledighet bör gälla så länge det i familjen finns barn under åtta år eller barn som inte har avslutat det första skolåret. I likhet med den föreslagna rätten till hel ledighet bör rätten till deltidsledighet gälla fristående från föräldraförsäkringens ersättningsregler. Förälder bör dock ha kvar rätten att förkorta arbetstiden till hälften under tid då föräldrapenning utgår för sådant ändamål.

5.3 Ledighetens uppdelning på perioder

Hel ledighet kommer enligt de regler som gäller fr. o. m. den 1 januari 1978 att utgå under sex månader i samband med barns födelse. Härefter skall särskild föräldrapenning kunna tas ut under en och en halv månad av varje förälder. Genom det föreliggande förslaget utsträcks rätten till hel ledighet så länge en familj har barn under ett och ett halvt år. Denna fristående rätt till ledighet ger föräldrar möjlighet att förlänga den tid som de kan vara hemma och vårda barn för att därefter återgå till anställningen. Den tid som föräldrar önskar vara hemma i samband med barns födelse är naturligtvis mycket varierande. I tvåförälderfamiljer är båda föräldrarna i sin egenskap av arbetstagare berättigade till ledighet och de kan härigenom periodvis avlösa varandra i vården av barnet eller vara lediga samtidigt. Möjlighet bör därför finnas för föräldrarna att efter egen bedömning besluta om hur lång tid de själva önskar vårda barnet på heltid innan de återgår till förvärvsarbetet.

Föräldrarnas behov av kortare perioder av hel ledighet, t. ex. vid barns sjukdom, är tillgodosett genom nuvarande rätt till ledighet för tillfällig vård av barn. Den nu föreslagna fristående rätten till hel ledighet bör betraktas som ett komplement till sexmånadersledigheten i samband med barns födelse. Uttaget av den utvidgade helledigheten föreslås därför i likhet med nu gällande ledighet bli begränsat till ett visst antal perioder.

Den föreslagna fristående rätten till förkortning av arbetstiden till tre fjärdedelar skall som jag har nämnt tillgodose föräldrars och barns behov av ökad daglig samvaro, även under det första skolåret, och minska barns långa dagliga vistelsetider i daghem och familjedaghem. Det framstår därför inte som något förstahandsintresse för familjen att denna ledighet tas ut i många, korta tidsperioder. Den utvidgade rätten till arbetstidsförkortning kan skapa betydande planeringsproblem på arbetsplatserna om den leder till många och ofta återkommande skiften i arbetstiderna. För att begränsa de problem som kan uppkomma på arbetsplatserna finns flera sätt att reglera uttaget av deltidsledighet. Ett sätt är att föreskriva en viss minsta tid för deltidsledighet. Härigenom blir förändringarna på arbetsplatserna inte av alltför kortvarig karaktär. Vidare understryker en sådan regel att huvudsyftet med deltidsled-

digheten främst är att kontinuerligt låta föräldrar och barn få mer tid tillsammans. Ett annat sätt är att i likhet med vad som nu gäller tillåta en uppdelning av ledigheten på endast ett begränsat antal perioder per tidsenhet. Ett tredje sätt att reglera uttaget av deltidsledighet är att kräva en sådan underrättelsefrist att arbetsgivaren i förväg ges tid att möta uppkommande problem.

Väljer man att reglera ledighetsuttaget genom angivande av en viss minsta tid för deltidsledigheten uppkommer problem vid fastställande av denna tid. Oavsett vilken minsta tid som väljs, kommer denna att för vissa arbetsplatser vara onödigt lång samtidigt som den för andra arbetsplatser kommer att vara helt otillräcklig för planeringen av arbetet.

I stället kan uttaget av deltidsledighet begränsas till ett visst antal perioder. Härigenom skapas ingen garanti för att ledigheten inte tas ut under mycket kort tid. Å andra sidan bör en begränsning av antalet ledighetsperioder per tidsenhet medföra att arbetstagaren planerar ledigheten och inte förbrukar periodantalet på korta ledigheter.

Enligt vad som har sagts tidigare skall den fristående rätten till förkortning av arbetstiden till tre fjärdedelar kunna användas av en förälder så länge han eller hon har barn under åtta år. Skäl finns därför att reglera ledigheten så att den inte förorsakar alltför stora problem på arbetsmarknaden samtidigt som föräldrarnas behov av denna ledighet tillgodoses.

Inom den föreslagna tidsramen för förkortning av arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid ryms även den tid under vilken särskild föräldrapenning kan utgå för sådant ändamål. Varje förälder kan ta ut sådan föräldrapenning fördelad över sex månader eller i vissa fall tolv månader. Den särskilda föräldrapenningen skall enligt prop. 1976/77:117, förutom att tillgodose föräldrarnas möjligheter att få bättre tid att umgås med sina barn, även tillgodose intresset av en bättre kontakt mellan föräldrarna och samhällets barnomsorg. Den skall även kunna användas om föräldrar vill vara lediga i samband med barns skolstart. Den särskilda föräldrapenningen skall således tillgodose flera olika behov. Med hänsyn härtill torde ett införande av en viss minsta tid för sådan ledighet innebära en försämring av rätten till ledighet under den tid ersättning utgår. En särreglering för dessa fall skulle emellertid bli svåröverskådlig och otymplig att praktiskt tillämpa. För att reglerna skall bli så enkla som möjligt utan att någon försämring sker av den nuvarande föräldraledigheten och med beaktande av de behov som deltidsledigheten skall fylla föreslår jag i likhet med arbetsgruppen att deltidsledigheten, på samma sätt som föreslås beträffande heltidsledigheten, skall få tas ut under endast ett visst begränsat antal perioder.

Inom föräldraförsäkringen finns också rätt till halv föräldrapenning. Arbetstagarens rätt till ledighet uppdelad på visst antal perioder bör vara oberoende av om ledigheten tas ut som hel, halv eller fjärdedels ledighet. Antalet perioder bör inte heller vara beroende av om arbetstagaren uppbär ersättning från föräldraförsäkringen eller inte.

Arbetsgruppen har föreslagit att ledigheten, oavsett om den tas ut som hel ledighet eller som deltidsledighet, skall få delas upp på två perioder per kalenderår. Vissa remissinstanser har ansett en sådan uppdelning alltför långtgående medan andra anser den otillräcklig. För egen del anser jag, med hänsyn till de skilda ändamål som ledigheten är avsedd för, att en regel som medgav endast en period per kalenderår skulle vara otillräcklig. Å andra sidan skulle en uppdelning av ledigheten på fler perioder än två per kalenderår kunna leda till alltför stora svårigheter på vissa arbetsplatser. Jag finner därför arbetsgruppens förslag väl avvägt och förordar att en uppdelning får göras på två perioder per kalenderår för all ledighet. Att avtal kan träffas om ytterligare uppdelning återkommer jag till i det följande.

Jag vill påminna om att någon begränsning av antalet ledighetsperioder inte finns i samband med föräldrapenning för tillfällig vård av barn. Härigenom tillgodoses i huvudsak behovet av korttidsledighet.

5.4 Underrättelsetid

Enligt gällande regler har den arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skyldighet att anmäla detta till arbetsgivaren en månad före ledighetens början. För ledighet i samband med tillfällig vård av barn är underrättelsetiden en vecka. Beror ledigheten på sjukdom gäller över huvud inte någon underrättelsetid. Genom att ledigheten enligt det föreliggande förslaget kan utsträckas till att gälla under lång tid och även delas upp i två perioder per kalenderår kan den medföra behov av längre planeringstid på arbetsplatserna. För att erforderliga åtgärder skall kunna företas av arbetsgivaren inför den begärda ledigheten krävs att arbetstagaren i god tid anmäler behovet av ledighet. En relativt lång underrättelsetid torde vara särskilt påkallad vid längre ledighetsperioder och då i synnerhet vid deltidsledigheter.

Vid bestämmande av underrättelsetidens längd får en avvägning göras mellan å ena sidan en förälders behov av att med relativt kort varsel kunna få ledighet, då behovet av sådan inte har kunnat förutses lång tid i förväg, och å andra sidan det behov som kan finnas på arbetsplatsen av en längre planeringstid inför ledigheten.

Till stor del tillgodoses föräldrars behov av icke planerad ledighet genom rätten till ledighet för tillfällig vård av barn. Jag har inte för avsikt att föreslå någon ändring av reglerna för denna rätt till ledighet. För annan kortare ledighet synes den nuvarande underrättelsetiden på en månad vara tillräcklig. För längre ledigheter kan det dock med hänsyn till planerings-, vikariats- och andra omställningsfrågor vara nödvändigt med en förlängning av underrättelsetiden utöver en månad. Ett alternativ skulle härvid vara att bestämma underrättelsetiden till en månad för alla kortare ledigheter och t. ex. tre månader för längre ledigheter. Mot denna lösning kan emellertid invändas att det då skulle finnas tre olika underrättelsetider, nämligen en vecka, en månad

och tre månader och detta skulle göra regelsystemet alltför komplicerat. För att reglerna skall vara så enkla som möjligt bör därför, med undantag av ledigheten för tillfällig vård av barn, en och samma underrättelsetid gälla för alla former av föräldraledighet.

Arbetsgruppen har föreslagit att underrättelsetiden bestäms till två månader. Flera remissinstanser vilka företräder arbetsgivarintressen anser att underrättelsetiden i stället bör bestämmas till tre månader. Arbetsgivaren skulle därigenom beredas större möjlighet att i tid kunna klara av de omställningsfrågor som är förenade med deltidsledighet. Arbetsdomstolen och LO anser den föreslagna underrättelsetiden vara för lång och förordar att denna bestäms till en månad. Arbetsdomstolen hänvisar i detta sammanhang till att en arbetstagares uppsägningstid enligt anställningsskyddslagen är en månad.

För egen del vill jag framhålla följande. Med hänsyn till omfattningen av den ledighet som föreslås bör underrättelsetiden förlängas utöver vad som nu gäller. Under denna tid skall vikariatsfrågor och andra omställningsfrågor lösas, varvid förhandlingar enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet kan komma i fråga. De frågor en arbetsgivare kan ställas inför vid en begäran om deltidsledighet torde allmänt sett vara mer komplicerade än de som inställer sig i samband med att en arbetstagare säger upp sin anställning, särskilt om flera arbetstagare begär ledigt i stort sett samtidigt. Vad som nu har sagts talar för att underrättelsetiden borde utsträckas till minst tre månader, inte minst som lagstiftningen skall gälla på arbetsplatser där utläggningen av arbetstiden är en komplicerad fråga. Tre månaders underrättelsetid skulle emellertid innebära en avsevärd nackdel för föräldrarna. På grund härav och då omfattningen och behovet av de åtgärder som kan erfordras inför ledigheten är svåra att förutse föreslår jag, i likhet med arbetsgruppen, att underrättelsetiden nu bestäms till två månader. Den föreslagna regeln är vidare dispositiv så att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal skall kunna anpassa den till de särskilda förhållanden som kan råda. Visar det sig att den föreslagna lösningen inte fungerar tillfredsställande får frågan tas upp i samband med den förut berörda uppföljningen av reformen. För att underlätta arbetsgivarens planering bör vidare föreskrivas att arbetstagaren i samband med anmälan om ledighet har att ange hur lång tid ledigheten är avsedd att pågå.

Enligt nuvarande regler finns ett undantag från underrättelsetiden på en månad nämligen om behovet av ledighet i samband med barns födelse eller adoption föranleds av sjukdom hos den andre föräldern eller av annan omständighet som arbetstagaren inte har kunnat råda över. Undantagsregeln får ökad betydelse om underrättelsetiden förlängs och bör följaktligen vara kvar. Vidare bör möjlighet finnas till ledighet i vissa andra fall, då det är uppenbart att föräldern inte har kunnat iaktta underrättelsetiden på två månader. De ytterligare fall som jag syftar på är främst sådana som har samband med barn tillsynen och där behovet av ledighet inte kan tillgodoses

inom ramen för ledighet för tillfällig vård av barn.

Enligt arbetsgruppens förslag, vilket i denna del överensstämmer med gällande regler, har en arbetstagare rätt att avbryta påbörjad ledighet. Har ledigheten varit avsedd att pågå längre tid än en månad är dock arbetsgivaren inte skyldig att låta arbetstagaren återinträda i arbetet tidigare än en månad efter anmälan. Vissa remissinstanser, bl. a. SAF och SHIO, anser att denna underrättelsetid bör förlängas.

Regler om återgång i tjänst vid avbrott i ledighet finns även i lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen). Enligt den lagen är arbetsgivaren inte skyldig att låta arbetstagaren återinträda i arbete tidigare än två veckor eller, om ledigheten har varat minst ett år, en månad efter det att arbetsgivaren får meddelande om återinträdet. Studieledighetslagen har i berört hänseende, såvitt är känt, inte medfört några allvarigare problem för arbetsgivarna. Såvitt jag kan förstå medför ledigheter för vård av barn knappast några andra planeringsproblem m. m. än de som uppkommer vid ledigheter för studier. Skäl att förlänga den nuvarande underrättelsetiden föreligger därför inte enligt min mening.

5.5 Ledighetens förläggning

Ledigheten bör enligt arbetsgruppens mening i likhet med vad som nu gäller förläggas till dag eller dagar som arbetstagare begär. Beträffande deltidsledigheten slår arbetsgruppen fast som en vägledande grundsats att sådan ledighet normalt skall spridas över arbetsveckans samtliga dagar. Vissa remissinstanser anser att en förläggning av deltidsledigheten till en eller vissa dagar i veckan skulle ge utrymme för en mera innehållsrik samvaro mellan barn och föräldrar än en daglig arbetstidsförkortning. De anser också att en sådan förläggning skulle minska de problem som ledigheten kan ge upphov till på arbetsplatserna.

Jag vill än en gång framhålla att syftet med möjligheten till en förkortning av arbetstiden är att ge barn och föräldrar mera tid till en meningsfull samvaro och att nedbringa de långa dagliga vistelsetiderna för barn i daghem och familjedaghem. Detta mål uppnås bäst genom en daglig arbetstidsförkortning. Arbetstidsförkortningen bör därför i princip spridas över arbetsveckans samtliga dagar. Endast i de fall där en sådan arbetstidsförkortning inte skulle tjäna lagens syfte eller där arbetstiden är förlagd på ett sådant sätt att daglig arbetstidsförkortning är utesluten bör ledigheten tas ut på så sätt att den förläggs till viss eller vissa av arbetsveckans dagar. Jag återkommer till detta i avsnitt 5.7 och i specialmotiveringen.

I likhet med vad som kommer att gälla fr. o. m. den 1 januari 1978 bör frågan om deltidsledighetens förläggning under dagen och andra med ledigheten sammanhängande frågor lösas genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom förhandling enligt medbestämmandelagen. I likhet med arbetsgruppen anser jag emellertid att rätten

till deltidsledighet i vissa fall skulle bli skenbar om arbetstagaren genom arbetsgivarens bestämmande måste ta ut ledigheten t. ex. mitt under arbetsdagen. Ett sådant förfarande skulle även kunna stå i strid med ledighetens huvudsyfte. Jag föreslår därför att arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke skall kunna förlägga ledigheten till annan tid än arbetsdagens början eller slut.

5.6 Anställningsskydd

En väsentlig fråga vid all lagstiftning angående arbetstagares rätt till ledighet från anställningen är vilket anställningsskydd som bör tillförsäkras en arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet. Vad först angår uppsägningsskydd är det tydligt att en uppsägning eller ett avskedande som föranleder uteslutande av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin lagliga rätt till ledighet inte kan anses vara sakligt grundad. I lagen (1974:12) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) ges generella bestämmelser om skydd mot obefogade uppsägningar m. m. Denna lags tillämpningsområde är emellertid något snävare än den nu gällande lagen om rätt till föräldraledighet, och sistnämnda lag innehåller på grund därav uttryckliga regler om uppsägningsskydd. Jag anser i likhet med arbetsgruppen att sådana regler bör finnas kvar.

En annan fråga som uppkommer i detta sammanhang är om och i vad mån en anställd som med tillämpning av lagen förkortar sin arbetstid eller återvänder från ledighet enligt lagen bör garanteras samma eller likvärdiga arbetsuppgifter jämfört med vad han hade före ledigheten. I samband härmed uppkommer även frågan om det löneskydd som bör tillförsäkras en arbetstagare som begär eller tar i anspråk ledighet enligt lagen.

Enligt den nu gällande lagen om rätt till föräldraledighet är en arbetstagare ej skyldig att vidkännas minskning av de förmåner som är förenade med anställningen i annan mån än som följer av uppehållet i arbetet. Arbetstagarens arbetsförhållanden får inte heller försämrats på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet. Arbetsgruppen har föreslagit att dessa bestämmelser skall behållas.

I samband med remissbehandlingen av arbetsgruppens förslag har vissa remissinstanser vilka företräder arbetsgivarintressen framhållit att det ibland måste bli nödvändigt att omplacera en arbetstagare som förkortar sin arbetstid. SAF har särskilt framhållit att en omplacering till andra arbetsuppgifter kan medföra att vissa tillägg som är förenade med de tidigare arbetsuppgifterna – skifttillägg, tillägg för obekvämt arbetstid e. d. – bortfaller i samma mån som de arbetsuppgifter som betingar dem.

För egen del vill jag framhålla att rätten till föräldraledighet självfallet måste förenas med garantier för att en arbetstagare som begagnar sin rätt inte kommer i sämre ställning än sina arbetskamrater. Däremot kan det knappast bli aktuellt att ge en föräldraledig arbetstagare garantier som går längre än vad

som gäller för de arbetstagare som står kvar i full tjänst. Skulle arbetsförtjänsten för dem allmänt sett minska eller skulle de på grund av en omorganisation få ändrade arbetsuppgifter är detta förändringar som också en föräldraledig arbetstagare bör få tåla.

Enligt de regler som gäller inom arbetsrättens område har en arbetsgivare normalt rätt att utan uppsägning omplacera en arbetstagare om de nya arbetsuppgifterna ligger inom ramen för det enskilda anställningsavtalet. Bestämmelserna i den nu gällande lagen om rätt till föräldraledighet om skydd mot försämring av anställningsförmåner och arbetsförhållanden utgör i första hand ett skydd mot trakasserier från arbetsgivarens sida. De går emellertid längre än så. En arbetstagare som med åberopande av de regler som träder i kraft den 1 januari 1978 begär att arbetstiden skall förkortas till tre fjärdedelar av normal arbetstid skall i första hand, med undantag för den kvantitativa minskning som följer av uppehållet i arbetet, beredas oförändrade arbetsuppgifter. Endast om detta visar sig vara omöjligt får arbetsgivaren omplacera arbetstagaren. En sådan omplacering måste då ske inom ramen för anställningsavtalet.

En arbetstagare som förkortar sin arbetstid skall inte behöva vidkännas annan minskning av de förmåner som är förenade med anställningen än som står i direkt proportion till ledigheten. Detta gäller även i princip i det fall att en arbetstagare måste omplaceras. I vissa fall kan emellertid en sådan omplacering medföra att tillägg såsom skifttillägg eller tillägg för obehövlig arbetstid som är förenade med den tidigare placeringen bortfaller utan att det strider mot anställningsavtalet.

Det som jag nu har sagt om anställningsförmåner och arbetsförhållanden i samband med föräldraledighet följer i och för sig av bestämmelserna i lagen om rätt till föräldraledighet. Jag anser emellertid att detta bör komma till klarare uttryck i lagtexten än tidigare.

5.7 Lagens karaktär

Den nu gällande lagen om rätt till föräldraledighet är tvingande. Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt lagen inskränks eller upphävs är ogiltigt. För att underlätta en anpassning av lagens tillämpning till särskilda branscher, arbetsplatser och arbetstagargrupper har arbetsgruppen föreslagit att vissa av lagens regler görs dispositiva på så sätt att avvikelser får göras med stöd av kollektivavtal som träffas på förbunds nivå. De bestämmelser som på så sätt föreslås bli dispositiva är reglerna om underrättelsetid i samband med begäran om ledighet samt om arbetstagarens skyldighet att till arbetsgivaren anmäla att han vill avbryta påbörjad ledighet och den tid efter vilken arbetstagaren efter sådan anmälan har rätt att återgå i arbete. Någon erinran mot detta har inte kommit till uttryck under remissförfarandet. Flertalet remissinstanser som företräder arbetsgivarintressen har emellertid ansett att lagen bör göras dispositiv också i vad avser reglerna om ledighetens förläggning.

De föreslagna reglerna om ledighetens förläggning innehåller dels den för arbetstagarna grundläggande rättigheten att få ledigheten förlagd till den dag eller de dagar arbetstagaren begär, dels den med hänsyn till lagens syfte viktiga regeln att deltidsledighet i princip skall förläggas så att en daglig arbetstidsförkortning kommer till stånd. Ledighetens förläggning under dagen regleras däremot endast på det sättet att arbetsgivaren inte utan arbetstagarens tillstånd får förlägga ledigheten till annan tid än arbetsdagens början eller slut. Det förutsätts dock att beslutet har föregåtts av överläggning med den anställde eller förhandling med hans organisation.

Skolöverstyrelsen, Kommunförbundet, Landstingsförbundet och SAF anför att en lagfäst rätt till daglig arbetstidsförkortning förlagd till arbetsdagens början eller slut skulle medföra allvarliga svårigheter.

För egen del anser jag bestämmelserna om ledighetens förläggning så väsentliga att de inte bör göras dispositiva på samma sätt som föreslås beträffande reglerna om underrättelsetid. Emellertid bör kollektivavtal kunna träffas angående den närmare tillämpningen av förläggningsreglerna. Ett sådant kollektivavtal får dock inte leda till att lagens syfte urholkas eller till att arbetstagarnas rättigheter allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar (jfr arbetsdomstolens dom 1968 nr 26). Sådant kollektivavtal bör även kunna träffas angående den närmare tillämpningen av bestämmelserna om skydd mot försämring av anställningsvillkor och arbetsförhållanden. På samma sätt som gäller för annan arbetsrättslig lagstiftning av social skyddskaraktär bör kollektivavtalen på arbetstagarsidan ingås eller godkännas på förbunds nivå. Det får dock förutsättas att de centrala parterna – sedan allmänna riktlinjer har dragits upp för anpassningen av lagen – delegerar åt de lokala parterna på arbetsplatsen att göra de särskilda anpassningar som är lokalt betingade. Anställningsskyddslagens turordningsregler tillämpas t. ex. på detta sätt.

Jag föreslår således att reglerna om underrättelsetid och den tid efter vilken arbetstagaren vid avbrott i ledighet får återgå i arbete görs dispositiva på sätt arbetsgruppen har föreslagit samt att dessutom kollektivavtal får träffas på förbunds nivå angående den närmare tillämpningen av bestämmelserna om ledighetens förläggning och skyddet mot försämring av anställningsförmåner och arbetsförhållanden. I vad gäller reglerna om ledighetens förläggning torde sådana kollektivavtal vara särskilt påkallade för de arbetstagare, som normalt har förskjutet arbetstid eller har arbetstiden förlagd till annan tid än dagtid. Jag återkommer till detta i specialmotiveringen.

5.8 Övriga frågor

Enligt nuvarande regler avses i lagen om rätt till föräldraledighet med föräldrar biologiska föräldrar samt fosterföräldrar och adoptivföräldrar. Som förälder anses även den med vilken föräldern är eller har varit gift eller har eller har haft barn, om parterna stadigvarande sammanbor. Detta föräldra-

begrepp är identiskt med det som gäller enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL)(jfr 20 kap. 2 § samma lag). En remissinstans har tagit upp frågan om inte rätten till ledighet för vård av barn bör tillkomma alla som sammanbor under äktenskapsliknande former.

Genom att rätten till föräldraledighet föreslås bli i allt väsentligt frikopplad från föräldraförsäkringen föreligger i och för sig inte något hinder mot att – utan motsvarande ändring i föräldraförsäkringen – utvidga föräldrabegreppet i detta sammanhang. Föräldrabegreppet är emellertid väl etablerat och starka skäl talar enligt min mening mot att nu utvidga detta begrepp. Familjestödsutredningen prövar f. n. frågan om att eventuellt utvidga föräldraförsäkringen till att omfatta förut berörd grupp. I likhet med arbetsgruppen anser jag att frågan om en utvidgning av föräldrabegreppet i samband med föräldraledigheten bör tas upp först i samband med att förslag läggs fram av familjestödsutredningen.

Avgörande för en förälders rätt till ledighet enligt de regler jag nu föreslår är, i likhet med vad som gäller enligt den nuvarande lagen, att föräldern faktiskt vårdar barnet genom att ta hand om det under den aktuella perioden. Därmed avses inte ett fortlöpande omhändertagande. En förälder måste även kunna ägna sig åt andra uppgifter som är förenade med familjens skötsel.

En arbetstagare som använder ledigheten för annat ändamål än för vård av barn, t. ex. för att ägna sig åt annat förvärvsarbete, handlar i strid mot lagen. Sker det, förfaller rätten till ledighet och arbetsgivaren kan kräva att arbetstagaren återgår i arbete i full utsträckning. En arbetstagare som använder ledigheten för annat ändamål än för vård av barn riskerar också att bli skyldig att ersätta arbetsgivaren för ekonomisk skada enligt allmänna rättsgrundsatser för avtalsbrott i anställningsförhållanden. I allvarigare fall, såsom då arbetstagaren medvetet har vilselett arbetsgivaren om syftet med ledigheten, kan fråga uppkomma om uppsägning eller möjligen, i mycket grava fall, avskedande. Arbetstagaren är emellertid oförhindrad att i samma omfattning som han eller hon gjort före ledigheten åta sig bisysslor, om dessa inte i nämnvärd omfattning hindrar arbetstagaren från att ta hand om barnet.

Rätten till ledighet föreslås bli mer omfattande än enligt den nuvarande föräldraledighetslagen och i allt väsentligt fristående från föräldraförsäkringens ersättningsregler. Jag föreslår därför, i likhet med arbetsgruppen, att lagen om rätt till föräldraledighet upphävs och ersätts med en ny lag om rätt till ledighet för vård av barn m. m.

Den föreslagna utvidgningen av rätten till ledighet för vård av barn torde innebära behov av ett ökat antal vikariatsanställningar. I samband därmed uppkommande frågor liksom övriga frågor om den lagstadgade ledighetens anpassning till lagen om anställningsskydd, exempelvis frågan om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist, är i och för sig desamma som föreligger vid tillämpningen av studieledighetslagen. Skulle dessa frågor visa sig kräva särskild lagreglering utöver den kollektivavtalsanpassning som kan

ske, bör detta kunna övervägas i samband med den nyligen beslutade översynen av anställningsskyddslagen.

Arbetsmarknadens parter bör ges behövlig tid för att förbereda de anpassningsåtgärder som föranleds av de nu föreslagna reglerna om rätt till ledighet. Vidare bör information ges om den föreslagna reformens innebörd, varvid särskilt skall betonas att det är värdefullt för barnen att även fäderna i ökad utsträckning tar i anspråk rätten till ledighet. Viss tid bör stå till förfogande för denna information till arbetstagarna. Jag föreslår därför att den nya lagen träder i kraft den 1 januari 1979.

6 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 vård av barn m. m. Förslaget bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga 2*.

7 Specialmotivering

Lagen om rätt till ledighet för vård av barn m. m. ersätter lagen (1976:280) om rätt till föräldraledighet. Genom att ledigheten enligt den nya lagen föreslås bli mer omfattande än rätten till föräldraförsäkring enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) kan den senare lagen inte längre användas för att ange de villkor som gäller för ledigheten. I förhållande till arbetsgruppens förslag har vissa ändringar av redaktionell karaktär gjorts. Vidare har bestämmelser införts som möjliggör att avtal träffas om den närmare tillämpningen av vissa regler.

Inledande bestämmelser

1 §

I denna paragraf slås till en början fast att arbetstagare har rätt till ledighet från sin anställning enligt lagens bestämmelser. I överensstämmelse med lagen om rätt till föräldraledighet men till skillnad från t. ex. lagen (1974:12) om anställningsskydd görs således inte undantag för någon grupp av arbetstagare. Begreppet arbetstagare definieras inte i lagen utan avses ansluta till den praxis som gäller inom arbetsrätten i övrigt (se prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 323 ff samt SOU 1975:1 s. 691 ff).

En första förutsättning för en arbetstagares rätt till ledighet är att arbetstagaren är förälder eller, såvitt gäller ledigheten före barns födelse, skall bli förälder. Föräldrabegreppet är oförändrat i förhållande till lagen om rätt till föräldraledighet. Sålunda är fosterförälder jämställd med biologisk förälder. Av 4 kap. 8 § föräldrabalken följer vidare att lagens bestämmelser också gäller adoptivföräldrar. Enligt andra stycket i förevarande paragraf anses vidare som

förälder den med vilken föräldern stadigvarande sammanbor och med vilken föräldern är eller har varit gift eller har eller har haft barn. Detta innebär liksom f. n. att fler än två arbetstagare kan i lagens mening vara föräldrar till ett barn och således göra anspråk på ledighet, under förutsättning att de tar faktisk vård om barnet. Om tvist skulle uppkomma, huruvida en arbetstagare har rätt att få ledighet i egenskap av förälder är detta en fråga som får lösas med utgångspunkt i det föräldrabegrepp som gäller enligt 4 kap. och 20 kap. 2 § AFL.

Ytterligare en förutsättning för rätt till ledighet är normalt att arbetstagaren under ledigheten verkligen har faktisk vård om barnet (jfr 3 §). Utgångspunkten för lagen är således att bara den ena föräldern i allmänhet behöver ta ledigt från sitt arbete. Det har emellertid inte ansetts möjligt eller lämpligt – bl. a. har föräldrarna sällan samma arbetsgivare – att föreskriva att endast en av föräldrarna har rätt till ledighet. I det fall att fler än två föräldrar begär ledighet för samma tid får det utredas vilka av dessa som verkligen tar faktisk vård om barnet. Endast två föräldrar bör samtidigt ha rätt till ledighet.

Genom kravet att arbetstagaren skall vårda barn under tiden för ledighet följer även att arbetstagaren inte kan ta i anspråk ledigheten genom att påbörja ett annat förvärsarbete under den tid som ledigheten varar. Denna fråga har behandlats i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.8).

2 §

Lagen är i princip tvingande till arbetstagarens förmån. Ett enskilt avtal om att vissa av lagens förmåner skall inskränkas eller helt bortfalla är således utan verkan. Enligt paragrafens andra och tredje stycken kan dock arbetsmarknadens parter med verkan för berörda arbetstagare träffa kollektivavtal dels om avvikelser från lagen på vissa punkter, dels om den närmare tillämpningen av vissa bestämmelser. På det sättet kan lagreglerna ersättas eller kompletteras med bransch- eller arbetsplatsanpassade föreskrifter.

Ett avtal varigenom en enskild arbetstagare för framtiden avstår från de förmåner som lagen garanterar arbetstagaren är alltså ogiltigt. Lagen utgör däremot inte hinder mot enskilda avtal om bättre förmåner för arbetstagaren. Utan hinder av det anförda skall det emellertid vara tillåtet för en enskild arbetstagare att i visst fall avstå från en rätt till ledighet som redan har aktualiserats – t. ex. att avtal träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att en redan beviljad ledighet skall uppskjutas – förutsatt givetvis att överenskommelsen har ingåtts av fri vilja. Arbetsgivaren får t. ex. inte ha begagnat sig av arbetstagarens beroende ställning.

Som närmare har berörts i den allmänna motiveringen krävs formellt att de avvikande kollektivavtalen har på arbetstagsidan ingåtts eller godkänts på förbunds nivå eller att de centrala parterna har överlämnat viss kollektivavtalsanpassning till uppgörelser på lokal nivå. De regler från vilka avvikelse får göras med stöd av kollektivavtal är underrättelsetiden före ledighet enligt 7 §

första stycket samt arbetstagarens skyldighet enligt 9 § andra stycket att till arbetsgivaren anmäla att han vill återgå i arbete liksom den tid, efter vilken arbetstagaren vid sådan anmälan har rätt att återgå i arbete. Sådana kollektivavtal kan innehålla regler som innebär mera långtgående skyldigheter för den anställde, t. ex. längre underrättelsefrister, och som således kan upplevas som en försämring från den enskilde arbetstagarens sida. Här ligger en skillnad mot de kollektivavtal som får träffas om den närmare tillämpningen av bestämmelserna i 8 § om ledighetens förläggning och i 11 § om arbetstagares skydd mot försämrade anställningsvillkor eller arbetsförhållanden. Ett kollektivavtal i de senare fallen får nämligen inte leda till att arbetstagarnas förmåner allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar eller till att lagens syften urholkas. Detta är en följd av att kollektivavtalsanpassningen endast kan avse den närmare tillämpningen av lagregeln, inte lagregeln som sådan. De särskilda förutsättningar som gäller för dessa kollektivavtal kommer jag att beröra i specialmotiveringen till lagrummen i fråga.

I 2 § tredje stycket behandlas arbetsgivarens rätt att tillämpa sådana kollektivavtal som nu har berörts även på arbetstagare som inte är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen. En förutsättning för detta är att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtalet och att arbetstagaren inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Reglerna om lagens dispositivitet har förebilder i annan likartad arbetsrättslig lagstiftning.

Rätt till ledighet

3 §

I denna paragraf ges de grundläggande bestämmelserna om omfattningen av rätten till ledighet. Arbetstagare har rätt till hel ledighet från anställningen så länge arbetstagaren vårdar barn som inte har uppnått ett och ett halvt års ålder. Arbetstagaren har vidare rätt till partiell ledighet genom förkortning av arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid – normalt till sex timmars arbetsdag – så länge arbetstagaren vårdar barn som inte har fyllt åtta år eller därefter inte har avslutat det första skolåret. Med första skolårets utgång avses normalt den dag då den andra skolterminen enligt fastställd skolplan är avslutad. Rätt till deltidsledighet finns även under tid då barnet är under ett och ett halvt år. Det förhållandet att en arbetstagare exempelvis först har varit helt ledig under en period medför inte att han förlorar rätten att därefter få deltidsledighet under en annan period under kalenderåret. Han kan dock inte utan arbetsgivarens samtycke utnyttja olika ledighetsformer under en och samma ledighetsperiod (se vidare specialmotiveringen till 6 §).

Rätten till ledighet är inte knuten till ett visst barn utan till det förhållandet att arbetstagaren vårdar något barn, vars ålder understiger de angivna

åldersgränserna. Beträffande innebörden av begreppet "vård av barn" se avsnitt 5.8 i den allmänna motiveringen samt specialmotiveringen till 1 §. Rätten till den nu beskrivna ledigheten är till skillnad från gällande bestämmelser inte knuten till förutsättningen att ersättning utgår enligt föräldraförsäkringen.

Liksom beträffande den rätt att förkorta arbetstiden i samband med att särskild föräldrapenning utgår som kommer att gälla fr. o. m. den 1 januari 1978 avses med normal arbetstid den arbetstid som är normal inom den bransch eller på den arbetsplats där arbetstagaren är anställd. Paragrafen omfattar också arbetstagare vars arbetstid är ojämnt fördelad under veckan eller förlagd till ovanligare tider. Därvid skall göras en genomsnittsberäkning per arbetad vecka eller per den arbetstidsperiod som förekommer inom branschen eller på arbetsplatsen. Denna beräkning får bilda utgångspunkt för tillämpningen av beräkningsreglerna om avkortning av arbetstiden. Det får vidare ankomma på arbetsmarknadens parter att inom de olika avtalsområdena klara ut vad som bör anses som normal full arbetstid vid tillämpning av lagen. Vad härefter gäller utläggningen av den förkortade arbetstiden, ligger i begreppet "förkortning av arbetstiden" att avkortningen i princip bör tas ut dagligen, dvs. spridas över arbetsveckans samtliga dagar. Detta stämmer bäst överens med reformens syfte. Frågan om förläggningen av arbetstidsförkortningen berörs närmare i specialmotiveringen till 8 §.

4 §

Enligt lagen om rätt till föräldraledighet i dess lydelse fr. o. m. den 1 januari 1978 kommer en arbetstagare att ha rätt till hel ledighet dels under viss tid före barns födelse, dels i viss utsträckning för tid efter det att barnet har fyllt ett och ett halvt år. Sådan ledighet kan förekomma i samband med att arbetstagaren uppbär föräldrapenning i samband med barns födelse (4 kap. 2 § AFL) eller i samband med adoption av barn (4 kap. 7 § AFL) samt vidare i samband med att arbetstagaren uppbär särskild föräldrapenning (4 kap. 11 § AFL). I fråga om deltidsledighet kommer arbetstagare enligt lagen om rätt till föräldraledighet i dess lydelse fr. o. m. den 1 januari 1978, utöver rätt till fjärdedelsledighet, att ha rätt till förkortning av arbetstiden till hälften av normal arbetstid i samband med att halv särskild föräldrapenning (4 kap. 14 och 16 §§ AFL) utgår för sådant ändamål. Vidare föreligger redan nu rätt till förkortning av arbetstiden till hälften i samband med att halv föräldrapenning utgår enligt 4 kap. 3 § AFL. Någon ändring i rätten till sådan hel och halv ledighet har inte gjorts. Detta slås fast i 4 §, om än med en något annorlunda konstruktion än tidigare. Av särskilt intresse härvidlag är rätten till hel och halv ledighet i samband med att arbetstagaren uppbär särskild föräldrapenning för sådant ändamål. Rätten till sådan ledighet föreligger så länge arbetstagaren vårdar barn som ej har fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat

det första skolåret. Ledigheten kan utgå som hel ledighet under maximalt tre månader eller halv ledighet under maximalt sex månader.

5 §

Till denna paragrafs första stycke har utan saklig ändring förts över bestämmelserna i lagen om rätt till föräldraledighet om viss minsta anställningstid för rätt till ledighet (3 § samt den fr. o. m. den 1 januari 1978 gällande 8 §). I de fall kvalifikationstid inte fordras för rätt till ledighet (nuvarande 4 och 6 §§) har detta särskilt angivits i den nya lagtexten.

Enligt paragrafens andra stycke har arbetstagare rätt till ledighet för tillfällig vård av barn under tid då han uppbär föräldrapenning enligt 4 kap. 8 § AFL. En förutsättning för sådan ledighet är således att föräldrapenning utgår. Däremot krävs inte att arbetstagaren har varit anställd viss minsta tid. Föräldrapenning för tillfällig vård av barn kommer enligt 4 kap. 9 § AFL i dess lydelse fr. o. m. den 1 januari 1978 att för föräldrarna sammanlagt utgå årligen i högst tolv dagar om i familjen finns ett barn, 15 dagar om i familjen finns två barn och 18 dagar om i familjen finns tre eller flera barn. Därvid räknas två dagar med halv föräldrapenning som en dag. Genom att rätten till ledighet i detta fall är knuten till föräldrapenningen kan det – liksom vid ledighet enligt 4 § – finnas ett behov för arbetsgivaren att få reda på det antal dagar som en arbetstagare har rätt att vara ledig. Sådan information kan ges av den allmänna försäkringskassa som handlägger arbetstagarens föräldraförsäkringsförmåner.

Enligt paragrafens tredje stycke har en kvinnlig arbetstagare, oberoende av rätten till ersättning enligt föräldraförsäkringens förmånssystem eller regeln om kvalifikationstid, alltid rätt att vara ledig i samband med barnsbörd under minst sex veckor före och sex veckor efter nedkomsten. Den ledighet som här avses är hel ledighet. Rätt till ledighet efter nedkomsten är inte beroende av att kvinnan vårdar barnet. Regeln har tillkommit för att svensk lagstiftning även formellt skall uppfylla kravet i den europeiska sociala stadgan om möjlighet till en viloperiod om sammanlagt tolv veckor före och efter barnsbörd.

Ledighetens förläggning m. m.

6 §

I enlighet med vad som anförts i den allmänna motiveringen har jag funnit periodindelning av ledigheten mest lämpad för att skapa ordning vid ledighetens förläggning. På grund härav har föreskrivits att ledighet enligt 3 och 4 §§ samt 5 § tredje stycket skall få delas upp på sammanlagt två perioder per kalenderår. Därvid skall en period som har påbörjats ett kalenderår hänföras till det året även om perioden sträcker sig in över ett annat

kalenderår. Detta innebär att en arbetstagare, som under visst kalenderår avslutar en under tidigare kalenderår påbörjad ledighet, har rätt till två nya perioder det året. Förlänger en arbetstagare en tidigare påbörjad ledighet under det nya kalenderåret skall han dock anses ha tagit en period i anspråk, vilket innebär att en förlängning måste föregås av underrättelse enligt 7 §. En arbetstagare skall inte under en och samma period utan arbetsgivarens samtycke kunna ta ut olika former av ledighet. En arbetstagare som exempelvis i direkt anslutning till hel ledighet fortsätter med fjärdedelsledighet skall därför anses ha tagit två perioder i anspråk, om inte annat har överenskommit. I övrigt skall en period anses förbrukad, när arbetstagaren återgår i arbete, vare sig detta sker vid den planerade tidpunkten eller med tillämpning av bestämmelserna i 9 § om rätten att avbryta påbörjad ledighet. Avbrott i påbörjad ledighet skall dock inte medföra att en period förbrukas om arbetstagaren under ledigheten blir sjuk eller tar semester. Avbrott skall inte heller anses föreligga om arbetstagaren på arbetsgivarens begäran tillfälligt inträder i arbete för att sedermera återgå till föräldraledigheten.

Byter en arbetstagare arbetsgivare har arbetstagaren, sedan arbetstagaren har uppnått den i 5 § första stycket föreskrivna anställningstiden, rätt att dela upp ledigheten på nya perioder.

Ledighet enligt 5 § andra stycket för tillfällig vård av barn är inte begränsad till visst antal perioder.

7 §

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 3 och 4 §§ samt 5 § tredje stycket skall underrätta arbetsgivaren om detta minst två månader före ledighetens början. I samband med underrättelsen skall arbetstagaren även uppge hur lång tid ledigheten är avsedd att pågå. Därigenom understryks vikten av att arbetsgivaren får sådana besked att han kan vidta de planeringsåtgärder som erfordras inför ledigheten.

Av skäl som har angivits i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.4) har underrättelsefristen för ledighet enligt 3 och 4 §§ samt 5 § tredje stycket satts till två månader.

Möjlighet finns dock att i vissa situationer göra undantag från denna frist. Till underrättelsetiden för ledighet i samband med barns födelse finns i gällande lag knuten en undantagsregel, enligt vilken underrättelsetiden får underskridas om behovet av ledighet föranleds av sjukdom hos den andre föräldern eller annan omständighet som arbetstagaren inte har kunnat råda över (5 § 3 st. lagen om rätt till föräldraledighet). Enligt specialmotiveringen till det berörda lagrummet (prop. 1975/76:133 s. 62) avses med annan omständighet bl. a. för tidig födsel eller andra komplikationer under graviditetens senare del som kvinnan inte har kunnat förutse. Någon undantagsregel från underrättelsefristen inför ledighet i samband med särskild föräldrapenning föreligger f. n. inte utan arbetstagarens behov av ledighet utan

iakttagande av underrättelsetid, t. ex. vid sjukdom, tillgodoses genom rätten till ledighet för tillfällig vård av barn.

Undantagsregeln enligt förevarande paragraf gäller all ledighet, således även ledighet i samband med särskild föräldrapenning. De undantagssituationer som åsyftas är förutom de ovan beskrivna även sådana som hänger samman med barntillsynen. I analogi med nu gällande undantag kan nämnas det fallet att föräldrarna har planerat barntillsynen med utgångspunkt i att en förälder arbetar sextimmarsdag. Om denna förälder blir ur stånd att vårda barnet exempelvis på grund av sjukdom, bör den andre föräldern kunna åberopa undantagsregeln och få möjlighet till motsvarande ledighet under en kortare övergångstid. Ett annat fall som åsyftas är att barnet plötsligt står utan ordnad barntillsyn, t. ex. genom att dagbarnvårdare eller annan ordinarie vårdare saknar möjlighet att ta emot barnet. I det fall att en av föräldrarna normalt utövar den dagliga tillsynen av barnet bör en förändring av den föräldrarnas situation medföra rätt till undantag, om sjukdom kan åberopas. Undantagsregeln bör däremot inte kunna åberopas i situationer som föräldrarna normalt kan förutse, t. ex. när barnet börjar i skola eller förskola. Flera av de nu nämnda situationerna, då undantagsregeln kan få betydelse, tillgodoses inom ramen för ledighet för tillfällig vård av barn varför sådan ledighet i första hand skall utnyttjas.

Arbetstagarens underrättelsetid inför ledighet för tillfällig vård av barn har i överensstämmelse med gällande regler satts till en vecka. Förälders ledigheten av sjukdom – hos barnet eller dess ordinarie vårdare – gäller ingen underrättelsetid.

Av 2 § andra stycket framgår att kollektivavtal får träffas på förbunds nivå om bl. a. längre underrättelsetid än som sägs i 7 § första stycket. En förlängning av underrättelsetiden synes särskilt påkallad för de arbetstagargrupper vars arbetstider bestäms genom schemaläggning eller turlistor för en relativt lång tidsperiod, exempelvis lärare.

Vissa frågor om tillämpningen av 7 § vid lagens ikraftträdande berörs i anslutning till övergångsbestämmelserna.

8 §

Enligt denna paragraf kan en arbetstagarare huvudsakligen själv avgöra vilka dagar som ledigheten skall avse.

Såsom tidigare omtalats är emellertid syftet med deltidsledigheten att mera varaktigt förbättra möjligheterna till samvaro mellan föräldrar och barn och göra det möjligt att avkorta de långa dagliga vistelsetiderna för barn i daghem och familjedaghem. För att detta syfte skall tillgodoses, bör arbetstidsförkortningen i princip spridas jämnt över arbetsveckans samtliga dagar. Med arbetsvecka åsyftas arbetad vecka eller den motsvarande arbetsperiod som normalt förekommer inom den bransch eller på den arbetsplats där arbetstagararen är anställd.

För vissa yrkesgrupper kan det emellertid te sig meningslöst med en daglig arbetstidsförkortning. Lagen medger därför att arbetstagaren, om särskilda skäl föreligger, förlägger arbetstidsförkortningen till viss eller vissa av arbetsveckans dagar. De fall som här åsyftas är i första hand sådana där arbetstagaren på grund av sitt arbete måste vistas på annan ort än hemorten (handelsresande, resemonter etc.) och därför inte kan ta hand om barnet om arbetstidsförkortningen skall slås ut på veckans alla dagar. Även för dem som har arbetet förlagt till annan tid än dagtid eller som har oregelbundna arbetstider kan en daglig arbetstidsförkortning te sig mindre väl ägnad att främja en ökad samvaro med barnen.

Om det inte är möjligt för arbetstagaren att på ett meningsfullt sätt sprida arbetstidsförkortningen över arbetsveckans samtliga dagar, föreligger således sådana särskilda skäl som sägs i paragrafens första stycke för att arbetstagaren skall kunna förlägga arbetstidsförkortningen till viss eller vissa av arbetsveckans dagar. Skulle emellertid sådana särskilda skäl inte föreligga har arbetsgivaren rätt att kräva att arbetstidsförkortningen skall spridas över arbetsveckans samtliga dagar.

Som förut har berörts, utesluter 8 § inte överenskommelser mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om annan förläggning än som här avses, om detta ligger i arbetstagarens intresse.

Vidare kan som nämnts enligt 2 § kollektivavtal träffas på förbunds nivå angående den närmare tillämpningen av 8 §. Vad som i första hand åsyftas är avtal om förläggningen av deltidsledigheten för de grupper som har skiftarbete, schemalagd arbetstid eller på annat sätt oregelbunden arbetstid. Däremot är det inte avsett att sådana kollektivavtal skall kunna reglera förläggningen av heltidledigheten. Det är inte heller meningen att det genom kollektivavtal skall bestämmas att arbetstagare med normal daglig arbetstid skall förlägga arbetstidsförkortningen till en enstaka dag under arbetsveckan. Dessa grupper bör enligt huvudregeln dagligen förkorta arbetstiden.

Lagen reglerar inte frågan till vilken del av dagen en arbetstidsförkortning skall förläggas på annat sätt än att arbetstagaren i princip inte skall behöva finna sig i att ledigheten förläggs till annan tid än arbetsdagens början eller slut. I fråga om arbetstidsförkortningens förläggning under dagen kan emellertid arbetsmarknadens parter förhandla och träffa kollektivavtal. En förutsättning är att avtalen inte står i strid med de intressen som nyss har nämnts. Det framgår nämligen av 2 § att parterna endast disponerar över den närmare tillämpningen av lagregeln i fråga och att avtalen, såsom närmare har utvecklats i anslutning till specialmotiveringen till 2 §, inte får leda till att arbetstagarnas förmåner allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar eller till att lagens syften urholkas. Vidare kan kollektivavtal träffas om hur omplaceringsfrågor och vikariatsproblem m. m. skall lösas.

I många fall kan det vara lämpligt för en familj att förlägga arbetstidsförkortningen på så sätt att den ene föräldern förlägger ledigheten till arbetsdagens början och den andre föräldern förlägger den till arbetsdagens slut. För

den som har skiftarbete exempelvis mellan kl. 13 och 22 torde det emellertid oftast vara fördelaktigast med en förläggning av ledigheten till annan tid än till arbetsdagens början eller slut. Ett kollektivavtal om en sådan förläggning av ledigheten skulle inte stå i strid med lagen.

I det enskilda fallet blir det emellertid normalt en fråga för arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren att samråda om ledighetens förläggning under dagen och därmed sammanhängande frågor. Det får förutsättas att överenskommelse i allmänhet kan nås på detta mer informella sätt. I annat fall torde arbetstagaren ofta komma att vända sig till sin fackliga organisation, som kan påkalla förhandling i frågan enligt medbestämmandelagen. I sista hand bestämmer dock arbetsgivaren, i den mån inte annat följer av avtal mellan parterna.

I tredje stycket av denna paragraf regleras arbetsgivarens skyldighet att lämna arbetstagaren besked om sitt beslut i ledighetsfrågor. Det förutsätts visserligen, som nyss har nämnts, att beslut enligt andra stycket skall fattas efter samråd med arbetstagaren. Genom samrådet kan denne få del av arbetsgivarens preliminära inställning till begäran om ledighet. För att arbetstagaren skall kunna planera för den tid som ledigheten avser har dock arbetsgivaren ålagts en ovillkorlig skyldighet att underrätta arbetstagaren om beslutet för det fall att överenskommelse inte träffas i frågan. Underrättelsen skall ges två veckor före den avsedda ledighetens början, om detta är möjligt. Underrättelsetiden har i förhållande till den fr. o. m. den 1 januari 1978 gällande regeln förlängts med en vecka bl. a. som en följd av förlängningen av arbetstagarens underrättelsetid enligt 7 §.

Återgång i arbete

9 §

I denna paragraf regleras arbetstagarens rätt att vid avbrott i ledigheten åter börja arbeta i samma omfattning som före ledigheten. Paragrafen har sin motsvarighet i lagen om rätt till föräldraledighet och annan arbetsrättslig lagstiftning (jfr 10 § lagen om arbetstagarers rätt till ledighet för utbildning). Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om att han vill återgå i arbete. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att låta honom återinträda i arbetet tidigare än en månad efter anmälan, om ledigheten har varit avsedd att pågå en månad eller längre. Har ledigheten varit avsedd att pågå kortare tid än en månad, har arbetstagaren däremot rätt att återgå i arbete utan någon väntetid. Någon väntetid före återgång i arbete föreligger alltså inte vid ledighet för tillfällig vård av barn.

Av 2 § andra stycket framgår att kollektivavtal får träffas om bl. a. den tid efter vilken arbetstagaren får återgå i arbete vid avbrott i påbörjad ledighet.

Anställningsskydd

10–11 §§

I dessa paragrafer tillförsäkras, på sätt som motsvarar reglerna i lagen om rätt till föräldraledighet, arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet skydd mot uppsägning, avskedande och mot försämring av anställningsförmåner eller arbetsförhållanden. Bestämmelserna har behandlats i avsnitt 5.6 av den allmänna motiveringen.

Skyddsreglerna är i princip tvingande till arbetstagarnas förmån. Även om de kollektivavtalslutande parterna alltså inte kan avtala bort skyddet, har de på sätt som framgår av 2 § andra stycket möjlighet att träffa avtal om den närmare tillämpningen av reglerna i 11 § om skydd mot försämrade anställningsförmåner och anställningsförhållanden. Såsom tidigare understrukits får ett sådant avtal inte leda till att arbetstagarnas förmåner allmänt sett sänks under den nivå som lagen garanterar. De kollektivavtalslutande parterna kan inte heller disponera över förmåner som redan har intjänats av den enskilde arbetstagaren (jfr prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 490 och 523).

Övriga bestämmelser

12–14 §§

Dessa paragrafer motsvarar i allt väsentligt 14–15 §§ lagen om rätt till föräldraledighet i dess lydelse fr. o. m. den 1 januari 1978. Skadeståndsreglerna har bringats i överensstämmelse med annan arbetsrättslig lagstiftning av likartad karaktär.

Ikraftträdande m. m.

Lagen om rätt till ledighet för vård av barn m. m. föreslås träda i kraft den 1 januari 1979, då den avlöser lagen (1976:280) om rätt till föräldraledighet.

Har en ledighet enligt äldre lag påbörjats före den nya lagens ikraftträdande, får äldre regler alltså gälla så länge ledigheten består. Vill arbetstagaren efter ikraftträdandet förlänga den tidigare ledigheten, tillämpas dock de nya bestämmelserna i fråga om förlängningen.

Med hänsyn till de övergångsproblem som kan uppkomma genom att underrättelsefristen enligt 7 § första stycket har förlängts i förhållande till äldre regler och till att de nya underrättelsereglerna inte bör ges tillbakaverkande kraft, har införts en särskild övergångsregel som innebär att äldre regler om underrättelsetid tillämpas på alla ledigheter som påbörjas före den 1 mars 1979. Detta innebär att för sådan ledighet underrättelsetiden blir en månad vilket är en konsekvens av intresset av att skapa en enkel regel.

I klarhetens intresse har vidare föreskrivits, att kollektivavtal enligt 2 § andra stycket får träffas före ikraftträdandet.

8 Hemställan

Jag hemställer att lagrådets yttrande inhämtas över lagförslaget.

9 Beslut

Regeringen beslutar i enlighet med föredragandens hemställan.

Bilaga 1
Arbetsgruppens lagförslag

Förslag till Lag om rätt till ledighet för vård av barn m. m.

Härigenom föreskrives följande.

Inledande bestämmelser

1 § Arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt denna lag.

Som förälder anses i lagen även fosterförälder samt den med vilken förälder är eller har varit gift eller har eller har haft barn, om de stadigvarande sammanbor.

2 § Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphäves eller inskränkes är ogiltigt i den delen.

Utan hinder av första stycket får avvikelse göras från 7 § första stycket och 9 § andra stycket med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av central organisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

3 § 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.

Vid bestämmande av anställningstid enligt första stycket äger 4 § lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

Ledighet

4 § Arbetstagare har rätt till ledighet för vård av barn antingen som hel ledighet till dess barnet har uppnått ett och ett halvt års ålder eller som förkortning av 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.

Kvinnlig arbetstagare har dessutom, även om hon ej har uppnått den i 3 § föreskrivna anställningstiden, rätt till ledighet i samband med barns födelse

under sex veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och under sex veckor efter nedkomsten.

5 § Utöver ledighet enligt 4 § har arbetstagare rätt till ledighet antingen som hel ledighet eller som förkortning av arbetstiden till hälften av normal arbetstid under tid då arbetstagaren enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring uppbär föräldrapenning eller särskild föräldrapenning för sådant ändamål.

Arbetstagare har dessutom, även om han ej har uppnått den i 3 § föreskrivna anställningstiden, rätt till ledighet för tillfällig vård av barn under tid då han uppbär föräldrapenning för sådant ändamål enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Ledighetens förläggning m. m.

6 § Ledighet som avses i 4 § och 5 § första stycket får delas upp på högst två perioder för varje kalenderår.

7 § Arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 4 § och 5 § första stycket skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det ej kan ske, så snart som möjligt. I samband med anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är avsedd att pågå.

Ledighet enligt 5 § andra stycket skall, om ledigheten ej föranledes av sjukdom, anmälas till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början.

8 § Ledighet skall förläggas till dag som arbetstagaren begär. Vid förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar av normal arbetstid skall dock, om ej särskilda skäl föreligger däremot, förkortningen spridas över arbetsveckans samtliga dagar.

I fråga om ledighetens förläggning under dagen och andra med ledigheten sammanhängande frågor skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med dennes organisation ej har ägt rum. Uppnås ej överenskommelse, bestämmer arbetsgivaren i nu nämnda frågor i den mån ej annat har avtalats. Arbetsgivare får dock ej utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten till annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagaren eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall om möjligt lämnas senast en vecka före ledighetens början.

Återgång i arbete

9 § Avbryter arbetstagare påbörjad ledighet, har han rätt att åter börja arbeta i samma omfattning som före ledigheten.

Vill arbetstagare utnyttja sin rätt enligt första stycket, skall han underrätta arbetsgivaren om att han vill återgå i arbete. Har ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, är arbetsgivaren dock ej skyldig att låta arbetstagaren återgå i arbete tidigare än en månad efter det att han mottog underrättelsen.

Anställningsskydd

10 § Arbetstagare får ej sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att han begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag.

Sker uppsägning eller avskedande i strid mot denna lag, skall åtgärden förklarar ogiltig, om arbetstagaren begär det. Därvid äger 34–37 §§, 39 § samt 41 § första och andra styckena lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

11 § Vid ledighet enligt denna lag är arbetstagare ej skyldig att vidkännas minskning av de förmåner som är förenade med anställningen i annan mån än som följer av uppehållet i arbetet. Arbetstagares arbetsförhållanden får ej försämrats av den anledningen att han begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet.

Övriga bestämmelser

12 § Bryter arbetsgivare mot 10 § första stycket skall han utge, förutom lön och andra anställningsförmåner vartill arbetstagaren kan vara berättigad enligt lagen, ersättning för den skada som har uppkommit. Härvid äger 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

13 § Bryter arbetsgivare mot denna lag på annat sätt än som sägs i 10 § första stycket, skall han utge ersättning för uppkommen skada. Vid bedömning om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum.

Den som vill fordra skadestånd enligt första stycket skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader efter det att skadan inträffade. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingarna

avslutades. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Iakttages ej vad som föreskrives i andra stycket, är talan förlorad.

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

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1979, då lagen (1976:280) om rätt till föräldraledighet skall upphöra att gälla.

Har ledighet påbörjats före ikraftträdandet, tillämpas alltjämt den äldre lagens regler. Skall ledighet påbörjas före den 1 mars 1979 tillämpas i stället för 7 § första stycke: motsvarande bestämmelser i den äldre lagen.

Kollektivavtal som avses i 2 § andra stycket kan ingås före ikraftträdandet.

**Förslag till
Lag om rätt till ledighet för vård av barn m. m.**

Härigenom föreskrives följande.

Inledande bestämmelser

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

Med förälder avses i lagen även fosterförälder samt den med vilken förälder stadigvarande sammanbor och med vilken föräldern är eller har varit gift eller har eller har haft barn.

2 § Avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphäves eller inskränkes är ogiltigt i den delen.

Utan hinder av första stycket får avvikelse göras från 7 § första stycket och 9 § andra stycket genom kollektivavtal som på arbetstagsidans har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Även den närmare tillämpningen av 8 och 11 §§ får bestämmas genom kollektivavtal som har tillkommit på motsvarande sätt.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i andra stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej tillhör den avtalslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Rätt till ledighet

3 § Arbetstagare har rätt till ledighet för vård av barn dels i form av hel ledighet, dels i form av förkortning av arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid. Rätten till hel ledighet gäller till dess barnet har uppnått ett och ett halvt års ålder. Rätten till förkortning av arbetstiden gäller till dess barnet har uppnått åtta års ålder eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

4 § Utöver ledighet enligt 3 § har arbetstagare rätt till ledighet i form av hel ledighet eller i form av förkortning av arbetstiden till hälften under tid då arbetstagaren uppbär hel respektive halv föräldrapenning enligt 4 kap. 2 eller 11 § lagen (1962:381) om allmän försäkring.

5 § Rätt till ledighet enligt 3 och 4 §§ tillkommer arbetstagare som vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Anställningstid beräknas enligt 4 § lagen (1974:12) om anställningskydd.

Arbetstagare har, även om den i första stycket föreskrivna anställningstiden ej har uppnåtts, rätt till ledighet för tillfällig vård av barn under tid då föräldrapenning uppbäres enligt 4 kap. 8 § lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Kvinnlig arbetstagare har alltid rätt till ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och sex veckor efter nedkomsten.

Ledighetens förläggning m. m.

6 § Ledighet som avses i 3 och 4 §§ samt 5 § tredje stycket får delas upp på högst två perioder för varje kalenderår. Berör ledighetsperiod mer än ett kalenderår skall den hänföras till det kalenderår under vilket ledigheten har påbörjats.

7 § Arbetstagare som vill utnyttja rätt till ledighet enligt 3 eller 4 § eller 5 § tredje stycket skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det ej kan ske, så snart som möjligt. I samband med anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är avsedd att pågå.

Ledighet enligt 5 § andra stycket skall anmälas till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Detta gäller dock ej om ledigheten föranledes av sjukdom.

8 § 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 ej 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 ej har ägt rum. Uppnås ej överenskommelse, bestämmer arbetsgivaren i dessa frågor i den mån ej annat har avtalats. Arbetsgivaren får dock ej utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten till annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Har beslut i fråga som avses i andra stycket träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagaren eller företrädare för denne, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall om möjligt lämnas senast två veckor före ledighetens början.

Återgång i arbete

9 § Avbryter arbetstagare påbörjad ledighet, har arbetstagaren rätt att åter börja arbeta i samma omfattning som före ledigheten.

Vill arbetstagare utnyttja sin rätt enligt första stycket att återgå i arbete, skall arbetsgivaren underrättas snarast möjligt. Har ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, är arbetsgivaren dock ej skyldig att låta arbetstagaren återgå i arbete tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren har mottagit underrättelsen.

Anställningsskydd

10 § Arbetstagare får ej sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag.

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

11 § Arbetstagare är ej skyldig att vidkännas minskning av de förmåner som är förenade med anställningen eller försämring av arbetsförhållandena enbart av det skälet att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Arbetstagaren är ej heller skyldig att vidkännas annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Övriga bestämmelser

12 § Bryter arbetsgivare mot 10 § första stycket skall arbetsgivaren, förutom lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan vara berättigad till enligt lagen, utge ersättning för den skada som har uppkommit. Härvid skall 38 § tredje och fjärde styckena samt 40 § lagen (1974:12) om anställningsskydd tillämpas.

13 § Bryter arbetsgivare mot denna lag på annat sätt än som sägs i 10 § första stycket, skall arbetsgivaren utge ersättning för uppkommen skada. Vid bedömning om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också medges.

Den som vill fordra skadestånd enligt första stycket skall underrätta motparten om sitt anspråk inom fyra månader efter det att skadan har

inträffat. Har inom den tiden förhandling rörande anspråket påkallats enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandling har avslutats. I annat fall skall talan väckas inom åtta månader från skadans uppkomst.

Iakttages ej vad som föreskrives i andra stycket, är talan förlorad.

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

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1979, då lagen (1976:280) om rätt till föräldraledighet skall upphöra att gälla.

Har ledighet påbörjats före ikraftträdandet, tillämpas alltjämt den äldre lagens regler. Skall ledighet påbörjas före den 1 mars 1979 tillämpas i stället för 7 § första stycket motsvarande bestämmelser i den äldre lagen.

Kollektivavtal som avses i 2 § andra stycket kan ingås före ikraftträdandet.

LAGRÅDET

Utdrag
PROTOKOLL
vid sammanträde
1978-01-26

Närvarande: justitierådet Hesser, regeringsrådet Hamdahl, justitierådet Höglund, justitierådet Hessler.

Enligt protokoll vid regeringssammanträde den 15 december 1977 har regeringen på hemställan av statsrådet Gustavsson beslutat inhämta lagrådets yttrande över förslag till lag om rätt till ledighet för vård av barn m. m.

Förslaget har inför lagrådet föredragits av t. f. hovrättsassessorn Erik Lempert.

Förslaget föranleder följande yttrande av *lagrådet*:

3-7 §§

Det remitterade förslagens 3 § innehåller den allmänna regeln om rätt till ledighet för vård av barn. I 4 § stadgas rätt till ledighet i fall då arbetstagaren uppbär föräldrapenning enligt 4 kap. 2 eller 11 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, även om rätt till ledighet inte följer av 3 §. Rätt till ledighet föreskrivs vidare i 5 § andra stycket för det fall att arbetstagaren uppbär föräldrapenning enligt 4 kap. 8 § lagen om allmän försäkring och i 5 § tredje stycket för kvinnlig arbetstagare under viss tid före och efter nedkomst.

Första stycket i 5 § uppställer villkor om viss anställningstid för rätt till ledighet enligt 3 och 4 §§. Av 5 § andra stycket framgår att villkoret ej gäller för den i detta stycke behandlade rätten till ledighet. Likaså följer av 5 § tredje stycket att villkor om anställningstid ej uppställs för den i sagda stycke stadgade rätten till ledighet i samband med nedkomst.

Stadgandena skulle enligt lagrådets mening vinna i klarhet om de olika formerna av rätt till ledighet behandlades uttömmande i 3 och 4 §§ och 5 § enbart reglerade i vad mån villkor om viss anställningstid gäller för rätt till ledighet.

Detta kan lämpligen genomföras på så sätt att i ett första stycke av 4 § föreskrivs att, oavsett vad som följer av 3 §, arbetstagare har rätt till hel ledighet under tid då arbetstagaren åtnjuter hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring och till halv ledighet under tid då arbetstagaren åtnjuter halv föräldrapenning. Till ett andra stycke av 4 § kan överföras den i 5 § tredje stycket i förslaget intagna regeln och föreskrivas, att kvinnlig arbetstagare vidare har rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och sex veckor efter nedkomsten.

I 5 § bör då i ett första stycke stadgas, att som villkor för rätt till ledighet gäller, om ej annat följer av paragrafens andra stycke, 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 samt att vid beräkning av anställningstid tillämpas 4 § lagen (1974:12) om anställningsskydd. Ett andra stycke av 5 § bör innehålla, att det i första stycket angivna villkoret ej gäller för rätt till ledighet under tid då arbetstagaren åtnjuter föräldrapenning för tillfällig vård av barn eller för rätt till ledighet som avses i 4 § andra stycket.

Om vad nu anförts blir iakttaget, behövs vissa följdändringar i 6 och 7 §§. I ett första stycke av 6 § bör som huvudregel upptagas det remitterade förslagets 6 §, varvid hänvisningen till 3 och 4 §§ samt 5 § tredje stycket bör uteslutas. I ett nytt andra stycke av paragrafen bör föreskrivas, att ledighet under tid då arbetstagaren åtnjuter föräldrapenning för tillfällig vård av barn får delas upp utan hinder av bestämmelserna i första stycket.

I 7 § bör första stycket första meningen få lydelsen, att arbetstagare som vill utnyttja rätt till ledighet skall, om ej annat föreskrives i andra stycket, anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det ej kan ske, så snart som möjligt. Andra meningen i stycket bör bibehållas oförändrad. Andra stycket första meningen bör innehålla, att ledighet under tid då arbetstagaren åtnjuter föräldrapenning för tillfällig vård av barn skall anmälas till arbetsgivaren minst en vecka före ledighetens början. Även i detta stycke bör andra meningen kvarstå oförändrad.

SOCIALDEPARTEMENTET

Utdrag
PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1978-02-09

Närvarande: statsministern Fälldin, ordförande, och statsråden Bohman, Ahlmark, Romanus, Turesson, Gustavsson, Antonsson, Mogård, Olsson, Åsling, Söder, Troedsson, Mundebo, Krönmark, Ullsten, Burenstam Linder, Wikström, Johansson, Friggebo

Föredragande: statsrådet Gustavsson

Proposition med förslag om utvidgad rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

1 Anmälan av lagrådsyttrande

Föredraganden anmäler lagrådets yttrande¹ över förslag till lag om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

Föredraganden redogör för lagrådets yttrande och anför.

Jag ansluter mig i samråd med chefen för arbetsmarknadsdepartementet till vad lagrådet har anført i sitt yttrande. Jag vill med anledning av vad lagrådet har anført tillfoga vissa synpunkter.

Genom lagrådets förslag till utformning av 4 § kommer rätten till ledighet att regleras uteslutande i 3 och 4 §§. I anslutning till 4 § första stycket i dess nya lydelse vill jag påpeka att den närmare innebörden av rätten till ledighet helt bestäms, såväl när det gäller halv ledighet som i övrigt, av bestämmelserna om föräldrapenning i 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Rätt till halv ledighet föreligger såväl enligt 4 kap. 2 och 8 §§ som enligt 4 kap. 11 § AFL. För rätten till halv särskild föräldrapenning enligt 4 kap. 11 § AFL förutsätts att föräldern förvärsarbetar högst hälften av normal arbetstid. Rätten till halv föräldrapenning enligt 4 kap. 2 och 8 §§ AFL är däremot inte ställd i relation till begreppet normal arbetstid utan förutsätter att föräldern arbetar högst hälften av den tid han själv tidigare har arbetat.

Jag biträder i huvudsak lagrådets förslag till följändringar i 7 §. Den föreslagna lydelsen av första stycket leder dock till att en uttrycklig föreskrift får tas in i andra stycket för att anmälningstiden på två månader inte skall gälla. I andra stycket första meningen föreskrivs därför att anmälningstiden

¹ Beslut om lagrådsremiss fattat vid regeringssammanträde den 15 december 1977.

som huvudregel skall vara en vecka för ledighet då arbetstagaren uppbär föräldrapenning för tillfällig vård av barn. Som jag tidigare har anfört i specialmotiveringen till 7 § gäller i detta fall inte någon anmälningstid då ledigheten föranleds av sjukdom hos barnet eller dess ordinarie vårdare. Andra meningen bör därför ändras så att detta klart framgår. Det får förutsättas att arbetstagaren i dessa fall ändå underrättar arbetsgivaren om ledigheten så snart det är möjligt.

Jag förordar således att de av lagrådet behandlade paragraferna omredigeras i huvudsaklig överensstämmelse med vad lagrådet har föreslagit. Härutöver bör vissa ytterligare redaktionella ändringar göras i det till lagrådet remitterade förslaget.

2 Information rörande lagen om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

Av den statistik som redovisas i lagrådsremissen (avsnitt 2.3) framgår att det f. n. finns ca 1,2 milj. föräldrar med barn under åtta års ålder. Reformen berör således ett mycket stort antal arbetstagare och innebär en betydligt utvidgad rätt till ledighet i förhållande till vad som nu gäller.

Som jag har anfört i lagrådsremissen (avsnitt 5.8) bör information gå ut om den föreslagna reformens innebörd. Därvid bör särskilt understrykas att det väsentliga med reformen är att tillgodose barnens intresse av ökad samvaro med båda föräldrarna. I enlighet med detta syfte bör informationen – som bör avse även de regler som fr. o. m. i år gäller inom föräldraförsäkringen – utformas så att fäderna i ökad utsträckning påverkas att ta aktiv del i vårdsnaden om barnen. Information bör bl. a. riktas till arbetsmarknadens parter så att de kan förbereda de anpassningsåtgärder som föranleds av de föreslagna reglerna. De lokala och centrala organisationerna på arbetsmarknaden kommer också att få en viktig uppgift när det gäller den närmare informationen till enskilda arbetsgivare och arbetstagare.

För informationen i samband med ikraftträdandet förbereds särskilda informationsinsatser. Kostnaderna för denna information bör belasta femte huvudtitelns kommittéanslag.

3 Ändring av övergångsbestämmelserna till lagen (1977:630) om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring

Bestämmelser om föräldrapenning finns i 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL). Ändringar i denna lag trädde i kraft den 1 januari 1978 (prop. 1976/77:117, SfU 1976/77:27, rskr 1976/77:296, SFS 1977:630). Enligt de från den 1 januari 1978 gällande reglerna utgår föräldrapenning i samband med barns födelse under sex månader och särskild föräldrapenning under tre månader. Dessa ändrade regler gäller för samtliga barn som är födda

fr. o. m. den 1 januari 1978. Vidare utgår enligt övergångsbestämmelserna till lagen särskild föräldrapenning under fem dagar för barn födda 1971–1974 och tio dagar för barn födda 1975–1977.

I samband med införandet av den särskilda föräldrapenningen den 1 januari 1978 överfördes 30 dagar av den period under vilken föräldrapenning tidigare kunde utgå, 210 dagar, till den period under vilken den nya särskilda föräldrapenningen kan utgå. För de vid ikraftträdandet pågående ersättningsfallen föreskrevs i övergångsbestämmelserna, punkt 3, att den ersättningstid som vid utgången av år 1977 återstod av de 210 dagarna enligt äldre regler, dock högst 30 dagar, skulle utgå i form av särskild föräldrapenning. Ingen särskild övergångsregel gavs för adoptivföräldrar, eftersom de genom särskilda regler i lagen i de flesta hänseenden är helt jämställda med biologiska föräldrar.

Avsaknaden av en sådan regel har emellertid medfört att sammanlagda antalet dagar med föräldrapenning minskas med trettio dagar för vissa adoptivföräldrar i jämförelse med vad som gällde före lagens ikraftträdande, nämligen för vissa av dem som efter lagens ikraftträdande adopterar barn födda dessförinnan. För att undvika detta bör övergångsbestämmelserna kompletteras.

Innebörden av kompletteringen bör vara att adoptivföräldrar, som adopterar barn som är födda före lagens ikraftträdande men inte har fyllt åtta år när de kommer i adoptivföräldrarnas vård, alljämt får rätt till föräldrapenning under ytterligare 30 dagar. I likhet med vad som har föreskrivits för övergångsfallen i punkt 3 av de nuvarande övergångsbestämmelserna bör ersättningen utgå i form av särskild föräldrapenning enligt 4 kap. 11 § AFL. Regeln medför ingen inskränkning i den rätt till särskild föräldrapenning som kan föreligga enligt andra punkten i övergångsbestämmelserna.

Den föreslagna övergångsregeln bör gälla även för fosterföräldrar som mottar barn i avsikt att adoptera det.

Regeln kommer att ha tillämpning t. o. m. år 1985, dvs. det år då barn som är födda år 1977 fyller åtta år. Den kan ha betydelse bl. a. för adoptivföräldrar som redan har fått barn i sin vård efter den 1 januari 1978. Försäkringskassorna måste därför självmant se till att de nya bestämmelserna får tillämpning även i dessa fall.

Hemställan

I samråd med chefen för arbetsmarknadsdepartementet hemställer jag, att regeringen föreslår riksdagen att antaga det av lagrådet granskade förslaget till lag om rätt till ledighet för vård av barn, m. m. med vidtagna ändringar.

Vidare hemställer jag att regeringen föreslår riksdagen att antaga upprättat förslag till lag om ändring i lagen (1977:630) om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Beslut

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

Innehåll

Propositionen	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Lagförslag	3
1 Förslag till lag om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.	3
2 Förslag till lag om ändring i lagen (1977:630) om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring	7
Utdrag av protokoll vid regeringssammanträde den 15 december 1977	8
1 Inledning	8
2 Nuvarande förhållanden	10
2.1 Lagen (1976:280) om rätt till föräldraledighet	10
2.2 Vissa övriga författningsbestämmelser om ledighet	12
2.3 Småbarnsföräldrars förvärvssituation m. m.	14
3 Arbetsgruppen	15
3.1 Allmänna synpunkter	15
3.2 Den närmare utformningen av arbetsgruppens förslag ..	17
3.2.1 Ledighetens omfattning	17
3.2.2 Ledighetens uppdelning på perioder	18
3.2.3 Underrättelsetid	19
3.2.4 Ledighetens förläggning	20
3.2.5 Lagens karaktär	21
3.2.6 Övriga frågor	21
4 Remissyttrandena	21
5 Föredraganden	27
5.1 Inledning	27
5.2 Ledighetens omfattning	31
5.3 Ledighetens uppdelning på perioder	33
5.4 Underrättelsetid	35
5.5 Ledighetens förläggning	37
5.6 Anställningsskydd	38
5.7 Lagens karaktär	39
5.8 Övriga frågor	40
6 Upprättat lagförslag	42
7 Specialmotivering	42
8 Hemställan	52
9 Beslut	52
Bilaga 1 Arbetsgruppens lagförslag	53
Bilaga 2 Det remitterade lagförslaget	57
Utdrag av lagrådets protokoll den 26 januari 1978	61
Utdrag av protokoll vid regeringssammanträde den 9 februari 1978 ..	63
Hemställan	65
Beslut	66

