

Motion till riksdagen

1989/90:A270

av Sonja Rembo m.fl. (m)

Arbets tid och ledighet

Arbets tidslagen

Den tekniska utvecklingen öppnar möjligheter för stora förändringar av samhället och därmed för arbetslivet. En ökad decentralisering av boende och arbetsplatser, en minskning av antalet arbetsplatser inom den direkta varuproduktionen och en ökning inom tjänste- och servicesektorn ger och kräver en stor förmåga till kombination av arbete, familjeliv och fritidsaktiviteter. Betydligt större hänsyn än nu kan tas till individuella önskemål samtidigt som produktionen av såväl varor som tjänster förutsätter variationsmöjligheter.

För att klara denna omställning är det nödvändigt att regelsystemet på arbetsmarknaden görs så flexibelt som möjligt. Allomfattande, hårt bundna och detaljerade lagar och regelsystem lämpar sig illa för dessa nya förhållanden.

Ett område som i dag är underkastat omfattande och ytterligt detaljerad lagstiftning är arbetstiderna. Arbets tidslagen, semesterlagen och ledighetslagarna m.fl. lagar innebär en begränsning av de möjligheter som måste finnas att anpassa arbetstiderna till individuella önskemål och de krav som ny teknik ställer.

Ianspråktagandet av ny teknik och nya produktionsmetoder har under det senaste seklet lett till en kontinuerligt ökad produktivitet vilken till en del tagits ut i minskad arbetstid. Det finns inga skäl att anta att den nya teknik som nu vinner intåg på arbetsplatserna skulle bryta detta mönster.

Av tradition har arbetstidsförkortningarna i regel genomförts genom för hela arbetsmarknaden gällande lagstiftning som – om än delvis dispositiv – i praktiken utgjort standard på samtliga avtalsområden.

Under senare år har vi sett ett nytt mönster utvecklas på arbetsmarknaden. För att kunna kombinera yrkesarbete med t.ex. vårdansvar har många, framför allt kvinnor, valt att arbeta deltid. Många arbetar på tider som slentrianmässigt betecknas som obekväma, men som för den enskilde arbetstagarer är väl anpassade för dennes personliga situation. Det finns också exempel på personer som under en period byter yrke, därför att arbetstiderna då bättre kan anpassas till andra önskemål.

I framtiden torde det finnas ett avsevärt behov av en individuell planering av arbetstiden med hänsyn till familjeförhållanden, ideellt arbete, studier

etc. Inom produktionen kommer i ökande utsträckning att finnas önskemål om ett varierat arbetstidsuttag för att maximalt kunna utnyttja högteknologisk och kapitalkrävande produktionsutrustning. I många fall kan då ett flexibelt arbetstidsuttag förenas med såväl kortare arbetstid som oförändrad lönebetalningsförmåga.

Inom servicesektorn kommer att finnas ökande behov av arbete på vad som med dagens terminologi betraktas som obekvämt arbetstid. Önskemålen kommer att variera starkt mellan olika arbetsplatser och olika individer. Samtidigt kommer möjligheterna för den enskilde att finna en arbetsplats som kan erbjuda just de tider som han eller hon efterfrågar under olika perioder av livet att öka. Härigenom erbjuds möjligheter till såväl ett rikare arbetsliv som ett rikare privatliv. Därför ter det sig nu inte lika naturligt som tidigare att räkna med att generella lagstadgade arbetstidsförkortningar ger arbetstagarna det största utbytet.

Regleringen av de villkor som i varje enskilt fall kommer att behövas sker i stället bäst om den läggs så nära den enskilda individen och arbetsplatsen som möjligt. Arbetsgivare och arbetstagare bör ges så vida ramar som möjligt inom vilka de kan förhandla. I många fall bör villkoren kunna avtalas direkt mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Arbetsmarknadens parter bör vara beredda att medge stor flexibilitet och individuella lösningar. De lokala fackliga organisationerna kan spela en mycket viktig roll i arbetet med att utveckla arbetstidslösningar som passar såväl produktionen som enskilda anställdas önskemål.

Det fortsatta reformarbetet bör inriktas på att begränsa lagstiftningen på arbetstidsområdet till vad som är absolut nödvändigt med hänsyn till hälso- och skyddsaspekter, liksom de oavvisliga rättigheter till semester och ledighet som arbetstagarna bör ha. I stället bör arbetstagare och arbetsgivare ges vida ramar för att träffa avtal individuellt och kollektivt. I den mån ILO-konventioner anses lägga hinder i vägen för övergång till en sådan moderniserad lagstiftning, bör Sverige verka för förändringar av berörd konvention. Är detta inte möjligt att uppnå måste Sverige säga upp konventionen i de aktuella avseendena. Sverige har goda förutsättningar att bli ett föregångsland i fråga om en arbetstidslagstiftning som är anpassad till en ny tids förhållanden på arbetsmarknaden.

Arbetstidskommitténs betänkande utgör ett underlag för en reformering av arbetstiden i denna riktning.

Rätt till ledighet

De lagar som under senare år stiftats vad gäller möjligheterna till ledighet från arbetet har utan tvivel varit motiverade och har haft stor betydelse för de anställda. Vi anser dock att det är viktigt att erinra om de problem av olika slag som tillkomsten av nya ledighetslagar fört med sig på arbetsplatsen. Den höga frånvarofrekvensen innebär således en kraftigt ökad belastning på såväl samhället som företagen. Särskilt korttidsfrånvaron leder ofta till stora merkostnader i form av produktions- och produktivitsbortfall.

Vi vill i detta sammanhang också fästa uppmärksamheten på att den an-

ställningstrygghet som de fast anställda har som tar ledigt från arbetet, samtidigt har inneburit otrygga anställningsförhållanden för alla de vikarier som måste anlitas. Detta problem för en allt större grupp kan i längden inte lämnas utan avseende.

Vi har i en särskild partimotion med anledning av proposition 1989/90:59 avvisat regeringens förslag till en successiv förlängning av den lagstadgade semestern med en vecka. Likaså har vi tidigare avvisat en förlängning av föräldraledigheten, i det senare fallet till förmån för en vårdnadsersättning. En sjätte semestervecka och förlängningar av föräldraledigheten innebär också att utrymmet för andra ledighetstyper minskar.

Lagen om ledighet för studier medför för mindre och medelstora arbetsplatser många gånger svårbemästrade problem.

Rätten till ledighet för studier bör därför begränsas till de fall då studierna har anknytning till den anställdes arbetsuppgifter hos arbetsgivaren.

Den som utsetts till facklig förtroendeman eller skyddsombud har rätt till ledighet på betald arbetstid för fullgörande av uppdraget.

På många arbetsplatser har den samlade ledigheten för fackligt arbete en avsevärd omfattning. Antalet utsedda förtroendemen kan vara mycket stort.

Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) har uppgivit att 50.000 av förbundets 300.000 medlemmar är fackliga förtroendemen.

Utvecklingen visar att det är nödvändigt att i lagstiftningen införa begränsningar av ledigheten för fackligt arbete.

De fackliga organisationernas önskan och behov av att engagera så många som möjligt av medlemmarna i fackligt arbete måste vägas mot berättigade produktivetskrav och krav på arbetsuppgifternas fullgörande.

Existerande ledighetsformer bör vägas mot andra berättigade krav på ledigheter.

Större hänsyn måste kunna tas till de ekonomiska konsekvenserna av olika ledigheter liksom till förutsättningarna på den enskilda arbetsplatsen. Särskild hänsyn måste tas till de förhållanden som råder i mindre företag.

En utvärdering av de olika ledighetsrättigheterna bör snarast genomföras.

Hemställan

Med hänvisning till det anförda hemställs

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om arbetstidslagstiftningen,
2. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av ledighetslagarna i enlighet med vad som anförts i motionen.

Stockholm den 25 januari 1990

Sonja Rembo (m)

Anders G Högmark (m)

Erik Holmkvist (m)

Charlotte Cederschiöld (m)

Mona Saint Cyr (m)

Ulf Melin (m)

Lars Ahlström (m)

