

Arbetsmarknadsutskottets betänkande

1984/85:2

om arbetstid och ledighet

Sammanfattning

I betänkandet behandlas tolv motioner med anknytning till lagarna om arbetstid och ledighet. Motionerna väcktes under det förra riksmötets allmänna motionstid.

Arbetstid

Utskottet avstyrker en motion som föreslår en förkortning av arbetstiden som en sysselsättningspolitisk åtgärd främst med hänvisning till pågående utredningsarbete inom Delegationen för arbetstidsfrågor (DELFA). Vpk har reserverat sig till förmån för sina förslag om bl. a. sex timmars arbetsdag.

Även förslag i två motioner om utredning av verkningarna av förkortad arbetstid m. m. avstyrks av utskottet, varvid erinras om att frågor av det slag som motionärerna vill ha belysta redan behandlas i pågående utredningsarbete.

Också en motion som vill ändra på inriktningen av DELFA:s arbete avstyrks av utskottet med hänsyn till att de direktiv som gäller för verksamheten tillkom så sent som år 1983. Moderata samlingspartiet har reserverat sig på denna punkt liksom när det gäller motionskrav om ökad flexibilitet i arbetstidsuttaget. Ett förslag som utskottet också avstyrkt.

Ledighet

Två motioner som föreslår begränsning i ledighetsuttaget avstyrks av utskottet, som inte vill godta försämringar för löntagarna i detta hänseende. Moderata samlingspartiet har reserverat sig och därvid bl. a. pekat på att de nuvarande reglerna förorsakar problem i mindre företag.

Översyn av ledighetslagarna föreslås i tre motioner vilka avstyrks av utskottet med hänvisning till bl. a. den översyn på det arbetsrättsliga området som pågår inom arbetsmarknadsdepartementet. Centerpartiets och folkpartiets företrädare kräver i en gemensam reservation att en översyn av de nämnda lagarna görs.

Slutligen avstyrker utskottet också en motion som yrkar ändringar i föräldraledighetslagen.

Motionerna

1983/84:706 av Ann-Cathrine Haglund (m) och Birgitta Rydle (m)

I motionen yrkas att riksdagen hos regeringen anhåller om förslag till förenkling av arbetstidslagarna i syfte att åstadkomma större frihet att sluta individuella avtal om arbetstidens längd och förläggning.

1983/84:868 av Arne Fransson m. fl. (c)

I motionen yrkas

6. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av ledighetslagstiftningen i enlighet med det anförda.

Yrkanterna 1-5 behandlas i betänkandet AU 1984/85:3.

1983/84:1049 av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas

3. att riksdagen beslutar att uttala att en förkortning av arbetsdagen till sex timmar bör genomföras före utgången av 1980-talet.

Yrkanterna 1-2 och 4-6 har behandlats i betänkande 1983/84:21.

1983/84:1085 av Jan-Erik Wikström m. fl. (fp)

I motionen yrkas

3. att riksdagen beslutar om en översyn av de s. k. ledighetslagarna inom arbetsrätten, varvid bör beaktas vad som i motionen sägs om samordning och prioritering.

Motiveringen till yrkandet återfinns i motion 1983/84:1079.

Yrkanterna 1 och 2 har behandlats i betänkandet AU 1983/84:19.

1983/84:1337 av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas

1. att riksdagen uttalar att en förkortning av arbetsdagen till sex timmar bör genomföras före utgången av 1980-talet,

2. att riksdagen som ett första led i en förkortning till sex timmars arbetsdag hemställer hos regeringen om förslag om minskning av arbetsdagen till sju timmar fr. o. m. den 1 januari 1985,

3. att riksdagen hos regeringen hemställer om förslag om förkortning av arbetsdagen till sex timmar eller trettio timmar per vecka fr. o. m. den 1 januari 1985 för skiftarbetare och grupper med tunga och hälsofarliga yrken enligt vad i motionen anförts,

4. att riksdagen hos regeringen hemställer om förslag till begränsning av övertid enligt vad i motionen anförts.

1983/84:1339 av Aina Westin m. fl. (s)

I motionen yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om föräldraledighetslagen.

1983/84:1901 av Lars Ahlström m. fl. (m, c, fp)

I motionen yrkas

1. att riksdagen beslutar att hos regeringen begära att denna snarast lägger fram förslag till ändringar av ledighetslagarna i enlighet med vad som anförts i motionen.

2. att riksdagen beslutar att hos regeringen begära en samlad utredning av ledighetslagstiftningen syftande till att begränsa ledighetsuttaget.

Yrkande 3 i motionen behandlas i AU 1984/85:5.

1983/84:1918 av Pär Granstedt m. fl. (c)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar att hos regeringen hemställa om utredning av sambandet mellan en förkortad arbetstid och behovet av ett mer decentraliserat beslutsfattande och ansvarstagande i samhället.

1983/84:1946 av Sigvard Persson m. fl. (c, m, fp)

I motionen yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts angående behovet av en översyn av ledighetslagarna.

1983/84:2029 av Alf Wennerfors m. fl. (m)

I motionen yrkas

17. att riksdagen beslutar att som sin mening ge regeringen till känna vad som i motionen anförts angående reglering av lag om arbetstider,

18. att riksdagen beslutar att hos regeringen begära förslag till ändring av ledighetslagarna i enlighet med vad som anförts i motionen.

Yrkanterna 1–16 kommer att behandlas i senare betänkanden.

1983/84:2385 av Bertil Fiskesjö m. fl. (c)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar att hos regeringen begära en parlamentarisk utredning med uppgift att på grundval av en bedömning av den tekniska utvecklingens långsiktiga effekter på sysselsättning och arbetsmarknad skyndsamt utreda frågan om en förkortad arbetstid, i enlighet med vad som angetts i motionen.

1983/84:2507 av Jan-Erik Wikström m. fl. (fp)

I motionen yrkas

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om vikten av flexibilitet i arbetstider.

Yrkanterna 1 samt 3–8 behandlas i betänkandet AU 1983/84:21, yrkande 9 i betänkandet AU 1983/84:18 samt yrkande 10 i betänkandet AU 1983/84:19.

Bakgrund

Arbetstidslagen

Den första arbetstidslagen, som ursprungligen tillkom år 1919 men som fick sin mera definitiva utformning år 1930, reglerade arbetstiden huvudsakligen inom industriell verksamhet. Under 1930- och 1940-talen tillkom därefter speciallagar för ytterligare delar av näringslivet. Bestämmelserna i

dessa lagar innebar bl. a. att arbetsveckan allmänt sett omfattade 48 timmar. Genom lagändringar framför allt i slutet av 1960-talet och början av 1970-talet förkortades veckoarbetstiden gradvis till 40 timmar fr. o. m. den 1 januari 1973.

Nu gällande arbetstidslag (1982:673) som antogs av riksdagen våren 1982 (prop. 1981/82:154, SoU 1981/82:55) och som trädde i kraft den 1 januari 1983 omfattar i princip alla arbetstagare. Vissa undantag finns dock. Det gäller t. ex. personal i företagsledande ställning eller som har förtroendet att själva disponera sin arbetstid. Det gäller även när arbetstagare utför arbetsuppgifter i sitt hem. Om arbetstiden för minderåriga finns dessutom regler i arbetsmiljölagen (1977:1160).

Arbetstidslagen är dispositiv. Genom kollektivavtal som sluts eller godkänns av central arbetstagarorganisation får undantag göras antingen från lagens tillämpning i dess helhet eller i vissa delar.

Den ordinarie arbetstiden uppgår enligt huvudregeln till högst 40 timmar i veckan. Jourtid – dvs. tid under vilken arbetstagaren står till arbetsgivares förfogande för att vid behov utföra arbete – får tas ut med högst 48 timmar per vecka.

Med övertid avses sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid eller jourtid enligt lagen eller kollektivavtal. Lagen skiljer på två huvudtyper av övertid, allmän övertid och nödfallsövertid. Allmän övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 200 timmar per år. Nödfallsövertid får tillgripas om en olyckshändelse eller liknande omständighet vållar avbrott i verksamheten eller medför överhängande fara för sådant avbrott.

Mertid är enligt lagen den arbetstid som vid deltidsarbete överstiger arbetstagarens normala arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. Även mertiden är begränsad till 200 timmar under ett kalenderår. Mertid får också tas ut med tillämpning av de regler som gäller för nödfallsövertid.

Reglerna om arbetstidens förläggning innebär att arbetstagarna skall ha behövlig ledighet för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24.00 och 05.00. Avvikelse härifrån får göras om arbetet med hänsyn till dess art m. m. måste fortgå även nattetid. Vidare skall arbetstagare ha minst trettiosex timmars veckovila, vilken såvitt möjligt skall förläggas till veckoslut. Raster skall anordnas så att arbetstagare inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast får under vissa omständigheter bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Sådant måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden. Arbetet skall också ordnas så att arbetstagarna kan ta de arbetspauser som behövs utöver rasterna. Pauser räknas in i arbetstiden.

Lagstiftningen öppnar möjligheter till specialbestämmelser om arbetstidens förläggning vid vägtransport och luftfart. En mer långtgående reglering av arbetstidens förläggning än enligt de allmänna arbetstidsreglerna finns i sjöarbetstidslagen (1970:105) samt i kungörelsen (1972:602) om arbetstid vid vägtransport och i förordningen (1975:883) om arbetsförhållanden vid vissa vägtransporter.

Arbetskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen är tillsynsmyndigheter. De får medge undantag från bestämmelserna om kollektivavtal inte kan träffas och om det föreligger särskilda skäl.

Överträdelser av arbetstidslagen kan medföra bötesstraff för arbetsgivare. Enligt den nya arbetstidslagen kan vidare övertidsavgift påföras den som bryter mot lagens bestämmelser om övertid.

Avtal om arbetstider

Som framhållits ovan kan arbetstidslagstiftningen helt eller delvis ersättas med kollektivavtal. I det följande lämnas exempel på sådana ingångna avtal.

Bestämmelser om kortare arbetstid än vad som stadgas i arbetstidslagen finns för skiftarbete och jämställda arbetstidsformer. På LO-SAF-området är den genomsnittliga arbetstiden för treskiftarbete enligt avtal 35 eller 36 timmar per vecka. Avtal om kortare arbetstid än lagens finns också på det offentliga området för t. ex. lokförare, poliser, sjukvårdspersonal och andra kategorier med oregelbunden och obekväm arbetstid. En sjuksköterska som tjänstgör även på sön- och helgdagar har enligt avtal en veckoarbetstid på i genomsnitt 38,25 timmar. Även vissa kategorier med ordinärt dagtidsarbete under vardagar har genom avtal fått kortare veckoarbetstid, t. ex. bank- och försäkringsanställda. Avtal om längre arbetstid per vecka än vad lagen anger finns för läkare.

Arbetstidslagen maximerar övertidsuttaget per månad eller år men innehåller inga regler om i vilken omfattning arbetsgivaren har rätt att beordra övertid. I kollektivavtalen på LO-SAF-området stadgas ofta att arbetsgivaren i vissa särskilt angivna fall, t. ex. vid arbetsanhopning, har rätt att beordra övertid i den omfattning som följer av lagen.

Inom delegationens för arbetstidstrågor (DELFA) sekretariat pågår f. n. förberedelser för en mera fullständig kartläggning av arbetstidsbestämmelser i skilda avtal på arbetsmarknaden.

Arbetstidens utveckling

I Sverige

Arbetstidsmönstret på den svenska arbetsmarknaden har genomgått stora förändringar under de senaste 10–15 åren, större än vad som kanske kunde väntas som en följd av förändringen i arbetstidslagstiftningen. Detta kan illustreras med följande uppgifter som hämtats ur rapporten En ny arbetstidspolitik från Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) och som bygger på arbetskraftsundersökningarna (AKU). År 1962 uppgick antalet arbetade timmar per vecka och sysselsatta till 38,3 timmar. Detta värde sjönk fram till år 1983 till 29,8 timmar eller med 8,5 timmar. Denna förändring innehåller enligt rapporten följande definierbara komponenter:

- kortare arbetstid för heltidsarbetande	- 3,5 timmar
- längre arbetstid för deltidssarbete	+ 0,3 timmar
- ökad andel deltidssarbete	- 3,2 timmar
- ökad sjukfrånvaro	- 0,1 timmar
- förlängd semester	- 1,9 timmar
- ökad frånvaro i övrigt	- 1,4 timmar
- övrigt	+ 1,3 timmar

Antalet sysselsatta under ovan nämnda period ökade kraftigt eller med ca 15 %, men trots det sjönk det totala antalet arbetade timmar med ca 10 %, beroende på – som framgår av sammanställningen ovan – kortare arbetstid för heltidsarbetande, ökad andel deltidssarbete, förlängd semester och ökad frånvaro. Utskottet tar upp frågor om semester i ett senare betänkande (AU 1984/85:5) och återkommer senare i detta betänkande till övriga frågor rörande ledighet.

Den viktigaste orsaken till den minskade arbetstiden per sysselsatt som skett sedan början av 1960-talet är – utöver den generella förkortning av arbetstiden som genomfördes i början av 1970-talet – den ökade övergången till deltidssarbete. År 1970 var ca 18 % av de förvärvsarbetande deltidssysselsatta, dvs. arbetade mindre än 35 timmar per vecka, och år 1983 hade denna andel ökat till drygt 25 %. Huvuddelen av de deltidssarbete är kvinnor (85 % år 1983) och bland dem ökade andelen deltidssysselsatta från 39 % till över 46 % under samma tid. Största andelen deltidssarbete finns inom handel och offentliga tjänster.

Av tillägsfrågor som DELFA ställt i samband med AKU i februari 1984 framgår att 73 % av de deltidssarbete vill ha oförändrad arbetstid. 22 % önskar öka arbetstiden. 5 % vill ha kortare arbetstid. Bland dem som arbetar heltid vill för männens del 79 % och för kvinnornas 72 % ha oförändrad arbetstid. 18 % av männen och 26 % av kvinnorna önskar kortare arbetstid.

Utöver deltid finns det en rad andra arbetstidsformer på den svenska arbetsmarknaden, sammanfattade i nedanstående tabell som är hämtad ur DELFA:s Debatt Rapport nr 5.

Arbetskraftens fördelning på arbetstidsformer 1982 samt förändringar sedan 1974

	Antal 1982	Förändring sedan 1974
Totalt antal sysselsatta	4 141 000	+ 7 %
Dagtid	2 895 800	+ 11 %
Övrig arbetstid ("obekvämt arbetstid")	1 245 300	- 2 %
Fördelning av sysselsatta med obekvämt arbetstid på olika arbetstidsformer:		
Regelbunden, men förskjuten	312 300	- 24 %
varav		
viss förskjutning	218 600	- 31 %
stark förskjutning	93 700	+ 4 %
Skiftarbete	158 400	- 17 %
Turlistearbete	438 100	+ 50 %
Övrig oregelbunden arbetstid	291 600	- 5 %
Enbart lördag/söndag	44 900	- 30 %
Oklassificerade	20 600	- 51 %

Källa: SCB. Levnadsförhållanden 1982. Rapport 37.

Som framgår har vissa former av obekvämt arbetstid blivit mindre vanliga. Antalet personer med förskjuten arbetstid och med skiftarbete har t. ex. minskat under perioden 1974–1982. Av de skiftarbetande återfinns 84 % inom industrin där dock endast 13 % arbetar i skift. Turlistearbetet som oftast innebär arbete under obekvämt arbetstid har ökat med 50 % under perioden. 65 % av de turlistearbetande återfinns inom den offentliga sektorn.

I en annan rapport från DELFA (nr 2) görs ett försök att belysa övertidens omfattning på arbetsmarknaden. Man konstaterar att det inte finns någon löpande statistik som belyser övertidsarbetets totala omfattning. Ett försök att uppskatta övertidsuttaget på hela arbetsmarknaden med utgångspunkt i uppgifter från AKU ger till resultat att 4 % av den arbetade tiden var övertid år 1983 vilket rent matematiskt motsvarar ca 140 000 heltidssysselsatta personer. Det framgår vidare av AKU att flertalet anställda eller 84 % inte arbetar övertid.

Övertidsarbetet bland arbetarpersonalen varierar med konjunkturerna, men som framgår av nedanstående tabell förefaller det också ha minskat något inom industrin sedan början av 1970-talet.

Övertidstimmar i procent av det totala antalet arbetade timmar 1973–1982

	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Jordbruk	5,2	4,9	6,1	5,7	4,6	5,9	5,9	4,8	5,6	4,8
Tillverkningsind.	2,7	2,7	2,3	2,2	1,6	1,9	2,2	1,9	1,9	1,9
Byggnadsverksamhet	2,0	1,9	1,9	1,7	1,1	1,3	1,3	1,0	1,3	1,3

Källa: SCB, löner del 2, 1973–1982.

År 1979 då industrikonjunkturen var uppåtgående nådde övertidsvolymen t. ex. inte upp till den nivå den hade under konjunkturuppgången under första hälften av 1970-talet. Utvecklingen inom vissa branscher avviker emellertid från detta mönster. Sålunda var övertidsuttaget inom pappers-, massa- och varvsindustrin år 1979 högre än under föregående högkonjunktur. Inom dessa branscher och mejeriindustrin når andelen övertidstimmar under högkonjunkturår upp till 5 % av det totala antalet arbetade timmar.

Internationell utblick

Att göra en jämförelse av arbetstiderna i olika länder stöter på betydande problem. Ett av dessa är statistikbrist. Ett annat är strukturella olikheter hos arbetskraften, t. ex. dess fördelning på näringsgrenar med olika arbetstid eller dess åldersfördelning. Även variationer i förekomst av deltidssarbete försvårar en jämförelse. DELFA redovisar emellertid i sin rapport nr 4 ett försök till internationell jämförelse av vad som kallas faktisk arbetstid där den ordinarie årliga arbetstiden justeras med hänsyn till frånvaro, såsom sjukdom, föräldraledighet, arbetsskada och arbetskonflikter. Resultatet framgår av nedanstående tabeller.

Den faktiska veckoarbetstiden för samtliga löntagare åren 1972, 1976 och 1980

Land	1972	1976	1980
Belgien	37,4	34,9	33,6 (1)
Danmark	38,0	35,6	35,0 (4)
Frankrike	40,9	38,6	37,6 (9)
Nederländerna	39,1	36,7	35,7 (7)
Norge	39,4	36,4	35,5 (5)
Sverige	35,2	34,7	34,0 (2)
Storbritannien	37,0	36,0	35,5 (5)
Västtyskland	39,4	37,7	37,0 (8)
Österrike	39,6	37,5	37,8 (10)
USA	36,2	35,4	34,6 (3)
Japan	45,3	43,1	43,4 (11)
MEDELVÄRDE	38,9	37,0	36,5

Den genomsnittliga faktiska årliga arbetstiden för industrins heltidsarbetande, samtliga löntagare, hela arbetskraften och vuxna mellan 16 och 64 år. År 1980

Land	Heltids- arbetande inom indust.	Samtliga löntagare	Totala arbets- kraften	Vuxna 16-64
Belgien	1 550 (1)	1 540 (2)	1 700 (3)	980 (1)
Danmark	1 760 (7)	1 610 (3)	1 720 (5)	1 300 (10)
Frankrike	1 750 (6)	1 740 (10)	1 850 (8)	1 170 (7)
Nederländerna	1 680 (3)	1 650 (5)	1 730 (7)	1 000 (2)
Norge	1 670 (4)	1 610 (3)	1 680 (2)	1 230 (8)
Sverige	1 580 (2)	1 530 (1)	1 600 (1)	1 280 (9)
Storbritannien	1 800 (9)	1 660 (6)	1 720 (5)	1 110 (4)
Västtyskland	1 720 (5)	1 660 (6)	1 750 (8)	1 080 (3)
Österrike	1 760 (7)	1 720 (9)	1 800 (10)	1 160 (6)
USA	1 930 (10)	1 660 (6)	1 700 (3)	1 120 (5)
Japan	2 140 (11)	2 090 (11)	2 240 (11)	1 520 (11)
MEDELVÄRDE	1 756	1 679	1 772	1 177

När det gäller veckoarbetstiden kan konstateras att av de undersökta länderna hade Belgien och Sverige de lägsta värdena år 1983 med ca 34 timmars faktisk arbetstid per vecka. Västtyskland, Österrike och Frankrike hade den längsta arbetstiden bland de undersökta europeiska länderna. Längst arbetstid hade Japan med över 43 timmar per vecka. I alla länder som omfattas av undersökningen minskade den faktiska arbetstiden per vecka under perioden 1972-1980. Minskningen var störst i Belgien och Norge, minst i Sverige.

Debatten om förkortad arbetstid som ett medel att öka sysselsättningen är intensiv i hela Västeuropa vilket bl. a. framgår av DELFA:s nyligen avlämnade rapport nr 6. De vanligaste åtgärderna och förslagen rör:

- sänkt pensionsålder eller längre skolgång
- omfördelning av befintliga arbetsuppgifter genom förkortad dag- eller veckoarbetstid vilket ofta benämns arbetsdelning
- begränsning av övertidsarbete
- förlängd semester
- ökade möjligheter till deltidsarbete och tjänstledighet

Därutöver pågår i flera länder en rad praktiska försök på enskilda arbetsplatser i arbetstidsfrågor.

Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) anordnade i februari 1984 en sysselsättningskonferens. Det framkom därvid att man i ett stort antal länder inte gör någon koppling mellan arbetstid och sysselsättningspolitik. Dit hör t. ex. USA, Norge och Sverige. Vissa länder ser emellertid arbetstidsförkortningar som ett verkningfullt och effektivt medel att bekämpa arbetslöshet. Dit hör bl. a. Österrike, Belgien, Frankrike och Holland. Det framkom vidare att arbetsgivarna vanligen är motståndare till alla former av förkortningar utom sådana som syftar till att på lång sikt förbättra välfärden. De föredrar ökad flexibilitet vad beträffar arbetstider. De fackliga organisationerna kräver å andra sidan i nästan alla länder kortare

arbetstid. Av DELFA:s rapport framgår vidare att i det stora antal länder där man anser att arbetstidsförkortningar har potentiella sysselsättningseffekter menar man att dessa förkortningar skall införas genom avtal.

Arbetsdelning eller andra former av förkortad arbetstid som sysselsättningsåtgärd har tillgripits de senaste åren dels som resultat av lagstiftning, dels genom avtal mellan arbetsmarknadens parter i t. ex. Belgien, Frankrike, Nederländerna, Västtyskland och Österrike.

Det kanske mest omtalade försöket att använda en arbetstidsreduktion för att minska arbetslöshet genomfördes i Frankrike under år 1982. Arbetstidsreduktionen innehöll följande delmoment:

- minskning av veckoarbetstiden från 40 till 39 timmar
- reduktion av maximal veckoarbetstid och begränsning av möjligheterna till övertidsarbete
- införande av en femte semestervecka
- sänkning av pensionsåldern i vissa fall från 65 till 60 år.

I det utredningsarbete som föregick reformen gjordes beräkningar i ekonometriska modeller som visade att arbetstidsförkortningen skulle öka sysselsättningen och minska arbetslösheten betydligt. Sysselsättningen beräknades öka med 140 000 personer och arbetslösheten antogs minska med 70 000 personer. Två studier har gjorts rörande sysselsättningseffekterna av arbetstidsförkortningen. Den ena som lämnades år 1983 visar att den totala arbetstidsförkortningen som uppgick till 3,25 % ledde till att 60 000–70 000 arbetstillfällen skapades eller bibehölls vilket motsvarar ca 0,5 % av de sysselsatta. Den andra studien från hösten 1982 beräknar effekten till mellan 14 000 och 18 000 jobb.

Pågående utredningsarbete

Utredningsarbetet kring arbetstidsfrågorna i Sverige har sin tyngdpunkt i Delegationen för arbetstidsfrågor (DELFA). DELFA tillsattes redan år 1974 med uppgift att kontinuerligt följa utvecklingen på arbetstidsområdet. DELFA skulle också ta initiativ till analyser av de generella arbetstidsförkortningar som genomfördes under åren 1967–1973. Nya direktiv för delegationens arbete utfärdades år 1983 (Dir 1983:12) som innebar ökad inriktning på ekonomi, sysselsättning och jämställdhet mellan män och kvinnor. DELFA tillfördes samtidigt parlamentarisk representation. Det framhålls i direktiven att delegationens huvuduppgift skall vara att ur ett brett perspektiv ta fram underlag för och stimulera till debatt och ökade kunskaper om arbetstidernas roll vad gäller sysselsättning, samhälls- och arbetsmiljö, jämställdhet, fördelningsfrågor m. m. Vidare understryks att DELFA bör vara ett forum där alla aspekter på arbetstidsfrågor kan aktualiseras. Bland frågor som tas upp särskilt i direktiven kan nämnas:

- arbetsdelning som sysselsättningsskapande åtgärd
- utvecklingen av deltidarbete

- åtgärder inom exempelvis familjepolitiken som kan bidra till en jämnare fördelning mellan föräldrarna av förvärvsarbete, hemarbete och vård av barn
- användande av en del av livsarbetstiden för t. ex. studier, semester eller tidigare pension
- arbetstidens förläggning inom främst servicesektorn. Belysning av möjligheterna till ökad sysselsättning samtidigt som kostnaderna hålls så låga som möjligt genom t. ex. bättre utnyttjande av lokaler och utrustning
- belysning av hur ett första steg mot kortare arbetsdag för alla skall kunna tas under 1980-talet.

DELFA har under det gångna budgetåret redovisat en rad rapporter bl. a. rörande pågående projekt. Här kan nämnas

- den svenska debatten om arbetsdelning
- önskad arbetstid
- arbetstid och sysselsättning under perioden 1963–1981
- arbetstid och drifttid.

Arbete kring följande frågor pågår f. n. med stöd av DELFA:

- försöksverksamhet med alternativa arbetstidslösningar
- arbetstidsförkortningars produktions- och sysselsättningseffekter
- valmöjligheter i arbetslivet.

Följande projekt avses bli startade hösten 1984:

- regionala sysselsättningseffekter av arbetstidsförkortningar
- utvecklingen i utlandet när det gäller arbeten med obehövliga arbetstider.

Ledighet

Lagstiftning om rätt till ledighet från en anställning förekommer dels i form av renodlade ledighetslagar, dels insprängda i lagar med andra huvudsyften. De renodlade ledighetslagarna är följande.

Lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare. Regeringen har i proposition 1983/84:199 om svenskundervisning för vuxna invandrare föreslagit ändringar i nuvarande ordning och meddelat sin avsikt att senare under hösten 1984 återkomma med förslag om i sammanhanget behövliga lagregler.

Lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Studieleighetslagen ger varje arbetstagare i allmän eller enskild tjänst rätt till ledighet från sin anställning för att undergå utbildning. Någon begränsning i fråga om utbildningens art finns inte. Inte heller finns någon begränsning i ledighetens längd annat än den som ligger i att ledigheten inte får vara mera omfattande än som krävs för det uppsatta studiemålet. Arbetstagaren kan bestämma om ledigheten skall gälla för viss bestämd tid eller t. v.

Rätten till ledighet tillkommer arbetstagare som har varit anställda hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Är det fråga om facklig utbildning krävs dock ingen kvalifikationstid för rätt till ledighet. Kvalifikationstiden är densamma oberoende av studieledighetens längd.

Lagen reglerar frågan om ledighetens förläggning på det sättet att arbetsgivaren har fått rätt att skjuta på en studieledighet till en senare tidpunkt än arbetstagaren har begärt. Tanken är att ledigheten på det sättet skall kunna förläggas till en tidpunkt som bättre är anpassad till situationen på arbetsplatsen. Att den nya tidpunkten skall passa arbetstagaren är inte någon förutsättning för uppskov. I stället föreskrivs ett överläggningsförfarande som syftar till att parterna skall finna en rimlig uppgörelse om förläggningen. Vill arbetsgivaren utnyttja sin uppskovsrätt skall arbetstagaren och den berörda lokala arbetstagarorganisationen omgående underrättas om det och om skälen för uppskovet. Organisationen har sedan rätt att inom en vecka från underrättelsen påkalla överläggning om uppskovet. Om arbetsgivaren vill skjuta på en begärd ledighet mer än sex månader, krävs samtycke av den ansvariga lokala fackliga organisationen. Har arbetstagaren på grund av arbetsgivarens och fackföreningens motstånd inte fått påbörja sin ledighet inom två år efter det att framställningen gjordes – ett år i fråga om högst en veckas ledighet – kan han eller hon påkalla domstols prövning. Vid den rättsliga bedömningen som kan ske av uppskovet, skall hänsyn tas såväl till arbetstagarens önskemål som till intresset av att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan allvarlig störning. Kan flera arbetstagare inte beredas ledighet samtidigt, gäller inom varje kollektivavtalsområde regler som ger företräde åt facklig utbildning och därefter åt utbildning för den som har bristfällig skolunderbyggnad.

Lagen innehåller föreskrifter om s. k. tolkningsföreträde för den ansvariga fackliga organisationen, om det uppkommer en rättstvist om hur lagen skall tillämpas i ett konkret fall. Flertalet av lagens regler är dispositiva. Syftet har varit att lagreglerna på det sättet skall kunna genom kollektivavtal anpassas till de förhållanden som råder på olika arbetsplatser. De grundläggande reglerna om arbetstagarnas rätt till behövlig ledighet för utbildning och anställningsskydd är emellertid tvingande.

Semesterlagen (1977:480). Denna lag behandlas av utskottet i betänkandet AU 1984/85:5.

Lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn m. m. Enligt lagen har föräldrar rätt att med bibehållet anställningsskydd vara helt lediga från arbetet eller förkorta sin dagliga arbetstid till tre fjärdedelar av normal arbetstid så länge de vårdar barn under ett och ett halvt års ålder. Rätten till förkortad arbetstid, i vanliga fall sex timmar per dag, gäller även till dess barnet är åtta år eller har avslutat det första skolåret. Rätten till ledighet är fristående från ersättningsreglerna inom föräldraför-säkringen. Föräldrarna har dock alltid rätt till ledighet från sin anställning

under tid då ersättning utgår från föräldraförsäkringen.

Arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet tillförsäkras enligt lagens 10 och 11 §§ skydd mot uppsägning, avskedande och mot försämring av anställningsförmåner eller arbetsförhållanden. Arbetstagare som förkortar sin arbetstid är således inte heller skyldig att av dessa skäl vidkännas annan omplacering än sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Ledigheten skall förläggas till den eller de dagar som arbetstagaren begär. Vid förkortning av arbetstiden skall emellertid ledigheten spridas över arbetsveckans samtliga dagar, om inte särskilda skäl föranleder annat. Arbetsgivaren skall samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning, om inte redan förhandling har ägt rum med arbetstagarens fackliga organisation med anledning av den begärda arbetstidsförkortningen. Kan överenskommelse inte nås, bestämmer arbetsgivaren om hur den förkortade arbetstiden skall läggas ut. Mot arbetstagarens vilja får emellertid ledigheten inte förläggas till annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan (SIA-ledighetslagen). Lagen ger en arbetstagare rätt att vara ledig från sin anställning för att på uppdrag av en förening som han tillhör medverka i grundskolan. Medverkan skall avse aktiviteter under skoldagen eller allmän fritidsverksamhet i anslutning till skoldagen. Ledigheten får uppgå till högst 90 timmar om året. Den som arbetar mindre än 1 600 timmar om året får sin rätt till ledighet reducerad i motsvarande mån.

För att ledighetskraven inte skall bli alltför betungande får arbetsgivaren vägra ledighet som överstiger 20 timmar under en kalendermånad eller tar i anspråk mer än 15 % av den anställdes tjänstgöringstid under månaden. Därutöver får arbetsgivaren vägra ledighet som medför väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

Utöver i dessa ledighetslagar finns lagregler om ledighet insprängda i följande lagar:

- förtroendemannalagen (1974:358) där det i 6 § stadgas om rätt till ledighet för fackligt arbete,
- medbestämmandelagen (1976:580) som i 17 § innehåller bestämmelser om rätt till ledighet för förhandling,
- arbetsmiljölagen (1977:1160) i vilken det i 6 kap. 5 och 15 §§ stadgas om rätt till ledighet för skyddsombud och ledamot i skyddskommitté,
- anställningsskyddslagen (1982:80) innehåller i 14 § bestämmelser om rätt till ledighet för att den som är uppsagd skall kunna söka nytt arbete.

Slutligen finns i regeringsformen (4 kap. 6 §) och i kommunallagen (3 kap. 4 §) regler som innebär rätt till ledighet för politiskt arbete.

Utöver lagregler om arbetstagares rätt till ledighet från en anställning finns förordningar och avtal som tar upp hithörande frågor. Som exempel kan här

nämnas förordningen (1975:439) om rekrytering av biståndspersonal, m. m. och Svenska arbetsgivareföreningens rekommendation om tjänstledighet för uppdrag inom Sveriges internationella biståndsverksamhet.

Ledighetens omfattning

Frånvaron från arbetet av andra skäl än sjukdom och semester – företeelser som behandlas i annat sammanhang – redovisas i följande tabell som bygger på bearbetningar av AKU.

Andel frånvaro (exkl. sjukdom, semester och värnpliktstjänstgöring) i procent av antalet sysselsatta enl. AKU.

	1970	1980	1982	1983
Fri vecka	–	0,6	0,7	0,7
Vård av barn	–	1,7	1,8	1,7
Betald föräldraledighet	–	1,5	1,6	1,4
Obetald tjl. för vård av barn	–	0,2	0,2	0,3
Ledighet p. g. a. studier	–	1,2	1,2	1,2
Övrigt	–	0,6	0,6	0,5
Summa	1,8	4,1	4,3	4,3

Som framgår av tabellen är de dominerande frånvaroorledningarna ledighet för vård av barn och ledighet för studier. När det gäller föräldraledigheten dominerar den genom föräldraförsäkringen betalda ledigheten. Tabellen visar också att frånvaron ökade betydligt under perioden 1970–1980 då här aktuella ledighetslagar infördes men att den under de senaste åren legat på en i stort sett oförändrad nivå.

Lagstiftningen om ledighet och effekterna av den var i början av 1980-talet föremål för en omfattande genomlysning. Tre delprojekt genomfördes och resulterade i lika många rapporter:

Riksrevisionsverkets (RRV) i oktober 1981 avgivna rapport Frånvaron i arbetet – omfattning, utveckling och kostnader. I rapporten belyses kostnaderna för frånvaron med utgångspunkt i tre olika ekonomiska perspektiv, nämligen ett samhällsekonomiskt, ett företagsekonomiskt och ett statsfinansiellt.

Den av Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) likaså i oktober 1981 avgivna rapporten Mot ökat flexliv, en studie av ledighetslagarna och dess konsekvenser för verksamhet i företag och myndigheter. Två av undersökningens slutsatser är att regelsystemet behöver förenklas och att de små företagens situation särskilt bör uppmärksammas.

Den av arbetsmarknadsdepartementets rättssekretariat i april 1982 avgivna promemorian Ledighetslagarna (Ds A 1982:5). I promemorian görs en lagteknisk granskning av de aktuella lagarna. Den mynnar inte ut i konkreta lagändringsförslag utan är närmast att se som en kartläggning av förekom-

mande problem till ledning för ett fortsatt utredningsarbete.

I sammanhanget kan också nämnas att regelsystemet inom föräldraförsäkringen har utretts (SOU 1982:36) och f. n. breds inom regeringskansliet samt att regeringen, som redovisats i det föregående, nyligen lagt fram förslag om svenskundervisning för vuxna invandrare (prop. 1983/84:199). Det senare förslaget är f. n. under behandling i utbildningsutskottet.

Utskottet

Arbetstidsfrågor

Arbetstiden förkortades till i princip 40 timmar per vecka fr. o. m. den 1 januari 1973. Genom detta beslut och på grund av andra faktorer – som ökad deltid och ökad frånvaro av olika slag – har Sverige f. n. det lägsta arbetstidsuttaget per sysselsatt bland OECD-länderna.

Nu gällande arbetstidslag antogs av riksdagen våren 1982 och trädde i kraft den 1 januari 1983. Den nya lagens regler i fråga om ordinarie arbetstid övertogs från tidigare lagstiftning. Däremot ändrades reglerna för övertidsuttag m. m.

Vpk gör i motion 1337 en omfattande genomgång av arbetstidsfrågorna. I motionen argumenteras framför allt för en *förkortning av arbetstiden* av sysselsättningspolitiska skäl. Utgångspunkt för resonemangen är beräkningar i en ekonometrisk modell i vilken flera olika alternativ belyses, t. ex. sju timmars arbetsdag med bibehållen lön, sju timmars arbetsdag med lägre lönekompensation och sju timmars arbetsdag utan lönekompensation. Motionärerna drar följande slutsatser av beräkningarna:

- En kortare arbetsdag ger flera jobb. Denna slutsats förutsätter att de i modellen antagna sambanden gäller och att arbetstidsförkortningen sker under en begränsad tidsperiod. Annars kommer arbetstidsförkortningen att helt ätas upp av ökad produktivitet.
- Kostnaderna för de nya arbetena ligger enligt motionen främst på konkurrenskraften, bytesbalansen och på den offentliga sektorns budget. Konkurrenskraftförsämringen beskrivs som marginell eller mycket liten i de alternativ där lönekompensationen är mindre än 100 %. Vad det gäller bytesbalans kommer effekterna *inte* att bli så stora som beräknats om arbetstidsförkortningen räknas av i avtalen. För den offentliga sektorn har de möjliga besparingarna på arbetsmarknadsbudgeterna inte räknats med. Därför överskattar modellens resultat kostnaderna för arbetstidsförkortningen på den offentliga sektorns budget.
- Beräkningsresultaten pekar enligt motionärerna på att mellan 130 000 och 240 000 fler kommer att sysselsättas om arbetstiden kortas från 40 till 35 timmar per vecka eller från 8 till 7 timmar per dag. Det skulle innebära en sysselsättningsökning på mellan 3 och 5,5 %.

- Motionärerna menar vidare att beräkningsresultaten pekar på att det är möjligt att genomföra en arbetstidsförkortning och samtidigt i stort bibehålla den reala familjeinkomsten utan att ge formell full lönekompen- sation. Genom att kombinera en lönekompen- sation som enbart delvis ersätter bortfallet i månadslön med transfereringar riktade till de hushåll som har den lägsta standarden kan fördelningspolitiskt acceptabla lösning- ar uppnås. Genom arbetstidsförkortningen kommer skillnaden i mäns och kvinnors inkomster att jämnas ut. Denna effekt gör också att slutresultatet av arbetstidsförkortningen på familjeinkomsterna inte alls behöver vara detsamma som för genomsnittsinkomsttagaren.

Motion 1337 mynnar avslutningsvis ut i tre krav.

- En förkortning av arbetsdagen till sex timmar bör genomföras före utgången av 1980-talet. Som ett första steg bör en minskning av arbetsda- gen till sju timmar genomföras 1985.
- Speciella åtgärder måste vidtas vad gäller arbetstiden för skiftarbetande och arbetande med tunga och hälsofarliga yrken. Det inkluderar de typiska kvinnoyrkena inom vård och städning, som både är tunga och ofta utförs på obekvämt arbetstid. Arbetstiden bör för berörda grupper minskas till sex timmar per dag eller trettio timmar per vecka från 1985.
- Uttaget av övertid måste samtidigt begränsas.

Ovan återgivet yrkande om införande av sex timmars arbetsdag under 1980-talet framförs även i vpk:s partimotion 1049.

Utskottet kan för sin del konstatera att de argument som förs fram för en förkortning av arbetstiden är förutom de sysselsättningspolitiska – som dominerar i motion 1337 – de sociala. Riksdagen har med anledning av yrkanden av detta slag tidigare uttalat att det i princip råder enighet om att 30 timmars arbetsvecka är det långsiktiga målet men att det måste ankomma på arbetsmarknadens parter att avgöra vilka prioriteringar avseende arbetstids- förkortningar och andra former av standardhöjningar som skall göras för olika grupper av anställda. Det finns enligt utskottets mening inte anledning att nu inta en annan ståndpunkt. Utskottet vill därutöver tillägga att frågan om arbetstidsförkortning som sysselsättningspolitiskt instrument belyses av DELFA i dess pågående utredningsarbete. När det gäller yrkandena i motionen om reducering av arbetstiden fr. o. m. den 1 januari 1985 vill utskottet framhålla dels att en sådan tidplan av praktiska skäl är helt oralistisk, dels att flera av de arbetstagarer kategorier som nämns i motionen genom avtal har en kortare arbetstid än vad som följer av nuvarande lagregler. Med det anförda avstyrker utskottet motion 1337 och som en följd därav också aktuell del av motion 1049.

Utredning av verkningarna av förkortad arbetstid m. m. begärs i motioner- na 1918 och 2385.

Motion 1918 av Pär Granstedt m. fl. (c) tar sin utgångspunkt i en bedömning av den långsiktiga sysselsättningsutvecklingen i samhället. Det

erinras om att en ökad produktion av varor och tjänster som motsvarar behovet av sysselsättning skulle leda till avsättningsproblem. Förutsättningarna att öka sysselsättningen inom den offentliga sektorn är små, bl. a. mot bakgrund av det stora budgetunderskottet. Motionärerna drar slutsatsen att det är svårt att se att någon sektor har möjlighet att suga upp den arbetskraft som frigörs genom den fortsatta tekniska utvecklingen. Samtidigt konstateras att det finns behov av ökade insatser inom sjukvård, åldringsvård, barnomsorg, miljövård m. m. En utbyggd offentlig sektor enligt hittillsvarande linjer skulle emellertid enligt motionärerna leda till ytterligare passivering och minska människornas möjligheter till ansvarstagande, initiativ och gemenskap. Alternativet skulle vara att öka människornas möjligheter till ett mera direkt ansvarstagande för sig själva, för varandra och för närmiljön. Detta förutsätter ändringar inom en rad samhällsområden. Det är i det här sammanhanget motionärerna vill se frågan om en minskad arbetstid.

Även i motion 2385 av Bertil Fiskesjö m. fl. (c) ställs krav på utredning om en förkortad arbetstid. Motionärerna framhåller att många nu förutser att den tekniska utvecklingen ger förutsättningar för en starkt ökad varuproduktion utan att detta ger fler sysselsättningsstillfällen. I stället minskas anställningsbehovet. Datorer, robotar och andra avancerade hjälpmedel utför effektivt de arbetsmoment som tidigare krävde mänsklig arbetskraft. Bestående och ökad arbetslöshet skulle således kunna bli ett ständigt gissel oavsett svängningarna i den allmänna ekonomiska konjunkturen. Beredskapen att möta problem av det här slaget är enligt motionärerna dålig. De förordar därför en analys av den på goda grunder kända eller förväntade tekniska utvecklingen, arbetsmarknadens sammansättning och förändring samt de behov som kan förväntas föreligga vad gäller utbildningens innehåll och inriktning. En mycket central fråga är vidare effekterna av en arbetstidsförkortning för sysselsättningen och ekonomin. Utredningen bör enligt motionärerna göras under medverkan av parlamentariker och företrädare för arbetsmarknadens parter.

Utskottet vill först peka på och som framgår av redovisningen tidigare i betänkandet att utredningsarbetet kring arbetstidsfrågorna f. n. är omfattande och aktivt. Till de frågor som DELFA enligt sina direktiv skall utreda hör arbetstidsförkortning som sysselsättningspolitiskt instrument. DELFA höll hösten 1983 ett seminarium i ämnet, har under detta år lämnat internationella översikter och har flera pågående projekt kring dessa frågor. När det gäller den i motion 2385 begärda analysen av den tekniska utvecklingens inverkan på arbetsmarknaden vill utskottet erinra om det mycket omfattande kartläggningsarbete som utförts av dataeffektutredningen vilken helt nyligen avlämnat sitt slutbetänkande (SOU 1984:20) Datorer och arbetslivets förändring. Utredningens förslag bereds f. n. i regeringens kansli.

Det bör också påpekas att frågan om välfärdsutvecklingen och arbetstiden som är central i motion 1918 fått en viss belysning genom kartläggningar som DELFA gjorde våren 1984. Genom tillägsfrågor till AKU har man bl. a.

kartlagt de anställdas intresse för längre eller kortare arbetstid.

Utskottet vill vidare framhålla att DELFA har mycket vida direktiv. Delegationen skall nämligen ur ett brett perspektiv ta fram underlag för och stimulera till debatt och ökade kunskaper om arbetstidens roll för sysselsättning, samhälls- och arbetsmiljö, jämställdhet, fördelningsfrågor m. m. Det finns alltså goda förutsättningar att motionärernas utredningsförslag skall kunna bli tillgodosedda. När det gäller sammansättningen av den i motion 2385 föreslagna utredningen kan erinras om att DELFA numera har parlamentarisk representation och företrädare för arbetsmarknadens parter, dvs. den sammansättning som föreslås i motionen. Utskottets slutsats blir att motionerna 1918 och 2385 i allt väsentligt redan är tillgodosedda och därför inte behöver föranleda någon åtgärd från riksdagens sida.

Alf Wennerfors m. fl. (m) tar i motion 2029 upp *inriktningen av DELFA:s utredningsverksamhet*. I motionen anförts att en ökad decentralisering av boende och arbetsplatser samt en minskning av antalet arbetsplatser inom den direkta varuproduktionen och en ökning inom tjänste- och servicesektorn ger förutsättningar för och kräver 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 flexibilitet och variationsmöjligheter. Det är därför nödvändigt att regelsystemen på arbetsmarknaden görs så flexibla som möjligt. Motionärerna påpekar att ett område som i dag är underkastat omfattande och ytterligt detaljerad lagstiftning är arbetstiderna. De aktuella lagarna innebär en långtgående låsning och en begränsning av de möjligheter som måste finnas att anpassa arbetstiderna till individuella önskemål och de krav som ny teknik ställer. Det framhålls vidare att det inte ter sig lika naturligt som tidigare att räkna med att generella lagstadgade arbetstidsförkortningar ger arbetstagarna det största utbytet. I sammanhanget erinras att ett nytt mönster börjat utveckla sig på arbetsmarknaden i det många valt att arbeta deltid för att kunna kombinera yrkesarbete med vårdansvar. Arbetstidsförkortning som ett medel att minska arbetslösheten avvisas av motionärerna. Mot den angivna bakgrunden föreslås att utredningsarbetet om arbetstidsfrågorna inom DELFA inriktas på att begränsa lagstiftningen på arbetstidsområdet till vad som är absolut nödvändigt med hänsyn till hälso- och skyddsaspekter liksom till de oavvisliga rättigheter till semester och ledighet som arbetstagaren bör ha. I stället bör arbetstagare och arbetsgivare ges vida ramar att träffa avtal individuellt och kollektivt.

Större frihet att sluta *individuella avtal om arbetstidens längd* och förläggning föreslås också i motion 706 av Ann-Cathrine Haglund (m) och Birgitta Rydle (m). Arbetstidslagarna bör enligt motionärerna därför förenklas. De påpekar att ett arbetstidsuttag som är mer individuellt anpassat skulle ge kvinnor och män större och mer likvärdiga möjligheter att ta ansvar för vård och omsorg om familjen i kombination med ett förvärvsarbete på hel- eller deltid.

Vad först gäller inriktningen av DELFA:s utredningsarbete kan utskottet konstatera att nuvarande direktiv enligt vilka arbetet i utredningen skall vara brett upplagt och belysa olika aspekter på arbetstidsfrågorna endast gällt sedan år 1983. Att redan nu snäva in DELFA:s arbete på det sätt som föreslås i motion 2029 eller på annat sätt finner utskottet inte motiverat. Delegationen bör fullfölja sin verksamhet enligt de planer som har gjorts upp för verksamheten. Motion 2029 avstyrks alltså i denna del. När det sedan gäller kravet på vida ramar för arbetstagare och arbetsgivare att träffa avtal om arbetstider, individuellt eller kollektivt, som förs fram i motionerna 706 och 2029, vill utskottet erinra om att arbetstidslagen i sin helhet är dispositiv. Genom kollektivavtal som sluts med eller godkänns av central arbetstagarorganisation får undantag göras antingen från lagens tillämpning i dess helhet eller i vissa delar. Avsikten härmed är – som närmare redovisas i proposition 1981/82:154 om ny arbetstidslag m. m. – att arbetsmarknadens parter själva skall bestämma den ordinarie arbetstiden, i vad mån deltidarbete skall anordnas och annat som påverkar arbetstiden. Det finns därvid möjlighet att bl. a. undanta vissa verksamheter eller vissa kategorier av arbetstagare från lagens tillämpning. Avvikelser rörande bl. a. övertid får också göras genom kollektivavtal som sluts med lokal arbetstagarorganisation, om avvikelsen gäller under högst en månad. Kravet på större möjligheter att sluta individuella avtal motiveras i motion 706 med de förbättrade förutsättningar detta skulle ge att ta ansvar för vård och omsorg av familjen. Utskottet vill här peka på att det just är detta som föräldraledighetslagen tar sikte på att ge. Den skapar nämligen förutsättningar för individuellt avpassade arbetstider för anställda med vårdnadsansvar för små barn. Med det anförda avstyrker utskottet motionerna 706 och 2029, den senare i här aktuell del.

I sin behandling av arbetstidsfrågorna tar utskottet till sist upp motion 2507 av Jan-Erik Wikström m. fl. (fp). Motionärerna framhåller att sysselsättningen i realiteten under 1970-talet hölls uppe genom en omfördelning av jobben till fler personer. Hela ökningen av antalet sysselsatta under det decenniet utgjordes av deltidarbete. Vidare anføres att det måste finnas en *flexibilitet i arbetslivet* som ger människor möjlighet att anpassa sin arbetstid till de individuella behoven, som kan växla över livstiden. Beslut om ändrade arbetstider bör också i fortsättningen utgå från detta synsätt.

Den genomgång av arbetstidsformer m. m. på den svenska arbetsmarknaden som redovisats som inledning till detta betänkande antyder enligt utskottets mening ett stort mått av variation och flexibilitet. Arbetstidslagen kommer med säkerhet att verksamt bidra till upprätthållandet av denna flexibilitet även i framtiden. Utskottet kan vidare konstatera att DELFA i sitt utredningsarbete tar upp till belysning flera av de faktorer som är väsentliga för fullföljandet av en arbetstidspolitik enligt motionens riktlinjer. Mot den angivna bakgrunden bör motion 2507 inte föranleda någon åtgärd i denna del.

Ledighet

Som har framgått av den inledande redovisningen tillkom under 1970-talet ett antal lagar om rätt till ledighet för olika ändamål:

- 1972 års lag om rätt för invandrare till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning.
- 1974 års studieledighetslag.
- 1978 års föräldraledighetslag.
- 1979 års lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan (den s. k. SIA-lagen)

Ledighetsbestämmelser finns därutöver intagna i förtroendemannalagen, arbetsmiljölagen, medbestämmandelagen och anställningsskyddslagen. I sammanhanget bör också nämnas att en ny semesterlag antogs år 1977. Sistnämnda lagstiftning behandlar utskottet i ett senare betänkande.

Utskottet vill inledningsvis erinra om att lagen om invandrades rätt till ledighet för svenskundervisning kommer att påverkas om riksdagen antar den proposition (1983/84:199) om svenskundervisning för vuxna invandrare som regeringen har lagt fram. Regeringen har anmält sin avsikt att senare under hösten återkomma med förslag om i sammanhanget behövlig lagstiftning.

Alf Wennerfors m. fl. (m) kräver i motion 2029 *ändring av ledighetslagarna*. Motionärerna framhåller att dessa lagar var för sig varit motiverade och haft stor betydelse för de anställda. De nya ledighetslagarna har emellertid fört med sig problem. Särskilt pekas på den stora frånvarofrekvensen, som enligt motionärerna innebär en kraftigt ökad belastning på såväl samhället som företagen. I sammanhanget erinras om de otrygga anställningsförhållanden som gäller för alla de vikarier som måste anlitas. Större hänsyn måste kunna tas till förutsättningarna på den enskilda arbetsplatsen och särskilt på mindre arbetsplatser. De ledighetsformer som tillkommit med hänsyn till vård av barn bör prioriteras, medan rätten till ledighet för studier föreslås bli begränsad till de fall då studierna har anknytning till arbetsuppgifterna till vilket även bör räknas inhämtande av grundskole- och gymnasiekompetens. Motionärerna begär att regeringen skall lägga fram förslag till ändring av ledighetslagarna enligt dessa riktlinjer. I sammanhanget krävs också att den år 1982 inom arbetsmarknadsdepartementet påbörjade översynen av ledighetslagarna återupptas och avslutas snarast.

Motion 1901 av Lars Ahlström m. fl. (m,c,fp) utgår från ledighetslagarnas påverkan på småföretagen. I motionen påpekas att den informella organisationen i småföretagen leder till att alla anställda blir nyckelpersoner. Även frånvaro som är känd långt i förväg innebär därför betydande kostnader för dessa företag. Motionärerna föreslår därför dels att regeringen skall lägga fram förslag till anpassning av ledighetslagarna till näringslivets berättigade krav bl. a. för ändringar i studieledighetslagen, dels att en särskild utredning

tillsätts med uppdrag att undersöka olika möjligheter till begränsning av det totala ledighetsuttaget.

Utskottet vill för sin del framhålla att även om de lagar som styr rätten till ledighet har skilda specifika huvudsyften, t. ex. öka möjligheterna till utbildning, så ger de sammantaget individen stöd för att under olika delar av livsarbetstiden kunna variera arbetstidens längd. Det blir möjligt för den enskilde att efter behov varva t. ex. arbete, barnomsorg och utbildning. De aktuella lagarna ger på detta sätt arbetstagarna stöd för den flexibilitet i arbetstidsuttaget som man i några av de i det föregående behandlade motionerna vill uppnå genom ändringar i arbetstidslagen.

Av den redovisning som lämnats inledningsvis framgår att frånvaron i och för sig har ökat till mer än det dubbla för de ändamål som stadgas i ledighetslagarna sedan deras tillkomst. Det framgår emellertid också att ledighetsuttaget numera ligger på en från år till år stabil nivå och helt domineras av ledighet för vård av barn och för studier, två former av ledighet som enligt utskottets mening är mycket angelägna. Utskottet vill också peka på att den stimulans att söka ledighet som t. ex. föräldraledighetslagen och studieledighetslagen ger får positiva effekter på sysselsättningen totalt sett. Ledighet för utbildning bör i normalfallet leda till en kompetenshöjning som kan underlätta rörligheten på arbetsmarknaden. Det senare uppfattar utskottet som särskilt positivt med hänsyn till den trögrörlighet som f. n. råder.

Mot bakgrund av det anförda kan utskottet inte godta försämringar i arbetstagarnas rätt till ledighet för vård av barn och för studier och kan heller inte tillstyrka ändringar med samma syfte i andra ledighetslagar, som f. ö. inte påverkar den totala frånvaron i någon högre grad. Utskottet avstyrker alltså förslagen i motionerna 2029 och 1901 om ändringar i ledighetslagarna. Även förslaget i motion 1901 om en utredning om möjligheterna att begränsa det totala ledighetsuttaget avstyrks av utskottet. Utskottet återkommer nedan till vissa frågor som rör småföretagen.

Översyn av ledighetslagarna föreslås i motionerna 868, 1085 och 1946. I motion 868 framhåller Arne Fransson m. fl. (c) att det är oomtvistligt att anställda i olika situationer har behov av ett lagfäst stöd för tjänstledighet. Det kan gälla för uppfyllande av medborgerliga plikter som värnplikt och politiska förtroendeeuppdrag, det kan gälla sociala skyldigheter såsom tjänstledighet vid barnafödande och barns sjukdom, det kan gälla fackliga uppgifter som har betydelse för arbetsplats och arbetskamrater. Samtidigt är det enligt motionärerna utan tvivel så att möjligheterna till tjänstledighet på en rad olika enskilda arbetsplatser har utnyttjats i en sådan omfattning att det inte kan förenas med krav på verksamhetens fulla effektivitet. Detta gäller särskilt på mindre arbetsplatser. Vid den översyn av ledighetslagarna som föreslås i motionen skall möjligheterna till vård av sjuka barn eller anhöriga prioriteras. Vidare skall prövas förutsättningarna att till det avtalsreglerade området helt överföra rätten till ledighet för studier. Översynen bör enligt

motionärerna också ta sikte på att de fackliga förtroendemännens möjligheter till ledighet koncentreras till att gälla förhållanden med direkt anknytning till den egna arbetsplatsen.

Även i motion 1085 av Jan-Erik Wikström m. fl. (fp) krävs en översyn av ledighetslagarna, varvid framhålls att de olika ledighetslagarna var för sig är lätta att motivera. Sammantagna kan de enligt motionärernas mening dock leda till problem, framför allt för små företag. Genom samordning och prioritering bör de negativa effekterna kunna begränsas. I motionen sägs att därvid bör t. ex. föräldraledighet, i synnerhet för pappor, stimuleras medan bl. a. ledighet för studier utan samband med tjänsten måste kunna anpassas till arbetsituationen i företaget.

Den översyn av ledighetslagarna som föreslås i motion 1946 av Sigvard Persson m. fl. (c.m.fp) tar sin utgångspunkt i de problem som lagarnas tillämpning anses få i små företag. Motionärerna föreslår att den översyn som påbörjades år 1980 skall fortsätta så att förslag till ändringar för att anpassa lagarna också till de mindre företagens situation kan läggas fram under innevarande år.

Utskottet har i det föregående avstyrkt förslag till förändringar i ledighetslagarna som leder till försämringar av arbetstagarnas rätt till ledighet för bl. a. vård av barn och för studier. Detta leder till att utskottet också avstyrker förslag beträffande en översyn av nämnda lagar som har samma syfte. Utskottet vill emellertid inte utesluta att det kan finnas ett behov av en lagteknisk översyn av ledighetslagarna, vilken i så fall bör avse uppbyggnaden av de olika lagarna och samordningen mellan dem. I den promemoria rörande ledighetslagarna som arbetsmarknadsdepartementet redovisade i april 1982 pekas på frågor som kan vara aktuella i ett sådant sammanhang. Enligt vad utskottet inhämtat övervägs att, i anslutning till det översynsarbete i arbetsrättsliga frågor som pågår inom arbetsmarknadsdepartementet, också ta upp till behandling vissa lagtekniska frågor med anknytning till ledighetslagstiftningen.

När det gäller de mindre företagen vill utskottet erinra om sitt uttalande i denna fråga förra året (AU 1983/84:2 s. 6). Utskottet ifrågasatte då om det kan vara till fördel för småföretagen och deras möjligheter att rekrytera och behålla arbetskraft att man för dem genomför ändringar i regelsystemet som av deras anställda måste upplevas som försämringar i förhållande till vad som gäller på arbetsmarknaden i övrigt. Vad nu sagts hindrar inte att man prövar de jämkningar inom regelsystemets ram som visar sig motiverade och möjliga att göra med hänsyn till småföretagen. En sådan prövning kan lämpligen ske i anslutning till nyss nämnda översynsarbete inom arbetsmarknadsdepartementet.

Mot bakgrund av det anförda bör aktuella delar av motionerna 868 och 1085 samt motion 1946 inte föranleda någon åtgärd från riksdagens sida.

Slutligen föreslår Aina Westin m. fl. (s) i motion 1339 *ändring i föräldraledighetslagen* så att den anställde får större möjlighet att påverka när under

dagen ledigheten skall förläggas. Bakgrunden är några fall då arbetsgivaren förlagt ledigheten till en tidpunkt på dygnet som är dåligt anpassad till arbetstagarens behov. Motionärerna föreslår en sådan ändring i lagens 8 § att om den anställde anser att arbetsgivaren förlägger arbetstidsförkortningen på ett ofördelaktigt sätt bör den fackliga organisationen få ärendet prövat enligt den förhandlingsordning som gäller övriga ledighetslagar, t. ex. studieledighetslagen.

Enligt vad utskottet erfarit kommer frågor av det slag som berörs i motionen att tas upp i anslutning till det översynsarbete i arbetsrättsliga frågor som sker i arbetsmarknadsdepartementet. Att som föreslås i motionen tillämpa studieledighetslagens förhandlingsordning i de fall som berörs i motionen förefaller emellertid inte ändamålsenligt. Det skulle nämligen bl. a. innebära att arbetsgivaren fick rätt att skjuta upp en begärd föräldraleddighet. Utskottet avstyrker mot den angivna bakgrunden motion 1339.

Utskottets hemställan

Utskottet hemställer

1. beträffande *förkortning av arbetstiden m. m.*
att riksdagen avslår motionerna 1983/84:1049 yrkande 3 och 1983/84:1337,
2. beträffande *utredning av verkningarna av förkortad arbetstid m. m.*
att riksdagen avslår motionerna 1983/84:1918 och 1983/84:2385,
3. beträffande *inriktningen av DELFA:s utredningsverksamhet*
att riksdagen avslår motion 1983/84:2029 yrkande 17 i motsvarande del,
4. beträffande *individuella avtal om arbetstidens längd m. m.*
att riksdagen avslår motionerna 1983/84:706 och 1983/84:2029 yrkande 17 i motsvarande del,
5. beträffande *flexibilitet i arbetslivet*
att riksdagen avslår motion 1983/84:2507 yrkande 2.
6. beträffande *ändring av ledighetslagarna*
att riksdagen avslår motionerna 1983/84:1901 yrkandena 1 och 2 och 1983/84:2029 yrkande 18,
7. beträffande *översyn av ledighetslagarna*
att riksdagen avslår motionerna 1983/84:868 yrkande 6, 1983/84:1085 yrkande 3 och 1983/84:1946,
8. beträffande *ändring i föräldraleddighetslagen*
att riksdagen avslår motion 1983/84:1339.

Stockholm den 9 oktober 1984

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

FRIDA BERGLUND

Närvarande: Frida Berglund (s), Erik Johansson (s), Karin Andersson (c), Lars Ulander (s), Marianne Stålberg (s), Karin Flodström (s), Bengt Wittbom (m), Lahja Exner (s), Gustav Persson (s), Sonja Rembo (m), Elver Jonsson (fp), Lars-Ove Hagberg (vpk), Ingrid Hemmingsson (m), Håkan Stjernlöf (m) och Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c).

Reservationer

1. Förkortning av arbetstiden m. m. (mom. 1)

Lars-Ove Hagberg (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 16 som börjar "Utskottet kan" och slutar "motion 1049" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar den uppfattning som förs fram i vpk:s partimotion 1337 att övergången till sex timmars arbetsdag bör vara genomförd före utgången av 1980-talet. Som ett första steg bör en minskning av arbetsdagen till sju timmar genomföras år 1985.

Det är nödvändigt att samtidigt vidta speciella åtgärder vad gäller arbetstiden för skiftarbetande med tunga och hälsofarliga yrken. Detta bör omfatta också de typiska kvinnoyrkena inom vård och städning, som både är tunga och ofta utförs på obekvämlig arbetstid. Dessa åtgärder bör enligt utskottets mening gå utöver den allmänna arbetstidsförkortningen och bör innebära en minskning av arbetstiden till sex timmar per dag eller trettio timmar per vecka redan från år 1985.

Det skall också observeras att en sänkning av pensionsåldern, vilket är speciellt viktigt vid tungt arbete, eller en övergång till fritt förlagd, begränsad livsarbetsdag ur flera synpunkter kan ses som likvärdiga med en förkortning av den dagliga arbetstiden.

Övergång till sex timmars arbetsdag får en rad effekter både av social och ekonomisk natur. Den är ett steg mot jämlikhet mellan kvinnor och män. Den bidrar till att bryta ned de skevheter som den rådande arbetsdelningen mellan könen alstrar. De långa arbetstiderna – varvid bruttoarbetstiden bör räknas – drabbar framför allt småbarnsföräldrar, de med låg levnadsstandard, de som har oregelbundna arbetstider, de som har kroppsarbete, de som har låg utbildning. Arbetstidsförkortning är i hög grad en klassfråga.

Sextimmarsdagen påskyndar utvecklingen mot en ny arbetsorganisation. Den förebådar en ny syn på arbetet, som är i linje med de stora samhällsförändringar, vilka bildar förutsättningen för arbetslöshetens slutliga avskaffande. Ur detta perspektiv kan man säga att sex timmars arbetsdag ingår som ett nödvändigt led i en långsiktig politik mot arbetslösheten. Allt fler börjar nu också hysa uppfattningen att full sysselsättning i klassisk mening inte kan uppnås vid oförändrad längd på arbetsdagen. Det betyder inte att arbetslösheten kan avskaffas genom delning av den tillgängliga mängden arbete. Arbetslösheten skapas genom de motsättningar som präglar hela den kapitalistiska produktionsprocessen. Tendensen att minska

mängden mänskligt arbete fortsätter, oavsett arbetstidens längd.

Som närmare belyses i motion 1337 ger kortare arbetstag flera jobb. Kostnaderna för de nya arbetena ligger främst på bytesbalansen och på den offentliga sektorns budget. Dessa kostnader uppvägs emellertid enligt utskottets mening mer än väl av de positiva effekter som arbetstidsförkortning ger.

Utskottet förutsätter att oförändrade realinkomster skall upprätthållas för majoriteten av dem som berörs av arbetstidsförkortningen, dvs. alla med låga och mellaninkomster. Sextimmarsdagen liksom varje arbetstidsförkortning är en fråga om kamp för en bättre fördelning, främst mellan arbete och kapital. I en period då reallönerna sänkts kraftigt och vinsterna når rekordnivå kan kraven emellertid inte begränsas till kompensation för en förkortning av arbetstiden utan gäller också höjda reallöner.

För att en förkortning av arbetstiden skall få positiva effekter på sysselsättningen är det som sägs i vpk:s partimotion nödvändigt att uttaget av övertid begränsas.

Det bör ankomma på regeringen att utforma den lagstiftning som behövs för genomförandet av den arbetstidsreform som utskottet beskrivit ovan.

Vad utskottet här anfört med tillstyrkande av motionerna 1337 och 1049, den senare i aktuell del, bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. *beträffande förkortning av arbetstiden m. m.*

att riksdagen med bifall till motionerna 1983/84:1049 yrkande 3 och 1983/84:1337 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

2. Inriktningen av DELFA:s utredningsverksamhet m. m. (mom. 3-4)

Bengt Wittbom, Sonja Rembo, Ingrid Hemmingsson och Håkan Stjernlöf (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 19 som börjar "Vad först" och slutar "aktuell del" bort ha följande lydelse:

Som sägs i moderata samlingspartiets kommittémotion 2029 öppnar den tekniska utvecklingen möjligheter för stora förändringar i arbetslivet. Betydligt större hänsyn än nu kan tas till individuella önskemål samtidigt som produktionen av såväl varor som tjänster förutsätter flexibilitet och variationsmöjligheter. De krav på omstrukturering som nu ställs medför också krav på hög anpassningsförmåga och stor variationsrikedom med möjligheter till anpassning till såväl enskilda anställda som enskilda arbetsplatser.

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 krav. Lagstiftning som med nödvändighet måste omfatta hela arbetsmarknaden

bör därför undvikas. Redan existerande lagstiftning bör begränsas till det absolut nödvändiga.

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

Av tradition har arbetstidsförkortningarna i regel genomförts genom tvingande och för hela arbetsmarknaden gällande lagstiftning. Under senare år har emellertid ett nytt mönster utvecklats på arbetsmarknaden. För att kunna kombinera yrkesarbete med vårdansvar har många, framför allt kvinnor, valt att arbeta deltid. Många arbetar på tider som slentrianmässigt betecknas som obekväma, men som för den enskilde arbetstagaren är väl anpassade för dennes personliga situation. I framtiden torde det finnas ett avsevärt behov av en individuell planering av arbetstiden över livsrytmen med hänsyn till familjeförhållanden, frivilligt arbete inom fackliga och ideella organisationer etc. Inom produktionen kommer i ökande utsträckning att finnas önskemål om ett varierat arbetstidsuttag för att maximalt kunna utnyttja högteknologiska och kapitalkrävande produktionsapparater. I många fall torde en förkortad arbetstid och utökad skiftgång kunna förenas med oförändrad lönebetalningsförmåga. Inom servicesektorn kommer att finnas ökande behov av arbete på vad som med dagens terminologi betraktas som obekväm arbetstid.

Önskemålen kommer att variera starkt mellan olika arbetsplatser och olika individer.

Regleringen av de villkor som i varje enskilt fall kommer att behövas sker enligt utskottets mening bäst om den läggs så nära den enskilda individen och arbetsplatsen som möjligt. Här kan de lokala fackliga organisationerna spela en mycket viktig roll. I de fall kollektivavtal inte föreligger eller arbetstagaren inte är fackligt ansluten, bör villkoren kunna avtalas direkt mellan arbetstagare och arbetsgivare. Det finns inte skäl att förutsätta att detta skulle leda till missbruk. Genom en sådan utformning av regelsystemet när det gäller arbetstidsfrågorna tillgodoses också kravet i motion 706 om större frihet att sluta individuella avtal om arbetstidens längd.

På senare tid har också tanken på arbetstidsförkortning i syfte att minska arbetslösheten diskuterats. Som framhålls i motion 2029 grundar sig emellertid denna tanke på en felaktig föreställning om vilka faktorer som leder till högre sysselsättning. Arbete är inte en bestämd mängd som kan fördelas enligt fördelningspolitiska principer. Arbete är ett resultat av en efterfrågan som uppstår som en följd av gynnsamma ekonomiska förhållanden som ger lönsamhet och konkurrenskraft. Den form av arbetsdelning som nu diskuteras skulle inte skapa nya arbeten utan endast innebära en fördelning av arbetslösheten. Utskottet delar därför uppfattningen i motion 2029 att arbetstidsförkortning och arbetsdelning i syfte att lösa arbetslöshetsproblemen bör avvisas.

Den pågående utredningen av arbetstidsfrågorna som sker inom DELFA bör med den angivna bakgrunden 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 förhindrar övergången till en sådan moderniserad lagstiftning, bör förhandlingar tas upp om ändringar i konventionerna. En sådan inriktning av DELFA:s verksamhet förutsätter fortsatt arbete med den breda kartläggning av arbetstidsfrågorna som ingår i DELFA:s direktiv och ligger också i linje med yrkandena i motion 2507 i motsvarande del.

Vad utskottet anfört ovan med bifall till motionerna 706 och 2029 i motsvarande del bör regeringen underrättas om.

dels att utskottets hemställan under 3 och 4 bort ha följande lydelse:

3. beträffande *inriktningen av DELFA:s utredningsverksamhet* att riksdagen med bifall till motion 1983/84:2029 yrkande 17 i motsvarande del som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,
4. beträffande *individuella avtal om arbetstidens längd m. m.* att riksdagen med bifall till motionerna 1983/84:706 och 1983/84:2029 yrkande 17 i motsvarande del som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

3. Ändring av ledighetslagarna (mom. 6)

Bengt Wittbom, Sonja Rembo, Ingrid Hemmingsson och Håkan Stjernlöf (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 21 som börjar "Utskottet vill" och slutar "rör småföretagen" bort ha följande lydelse:

Som anförs i motion 2029 har de lagar som under senare år stiftats om rätt till ledighet från arbetet utan tvivel var för sig varit motiverade och haft stor betydelse för de anställda. Utskottet vill emellertid samtidigt erinra om de problem av olika slag som dessa lagar fört med sig på arbetsplatserna.

Den höga frånvaro som följer av ledighetslagarnas tillämpning innebär således en kraftigt ökad belastning på såväl samhället som företagen. Särskilt korttidsfrånvaron leder ofta till stora merkostnader i form av produktionsbortfall. Utskottet vill i sammanhanget också fästa uppmärksamheten på att den anställningstrygghet vilken 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.

För att begränsa de negativa verkningarna av ledighetslagarna måste större hänsyn kunna tas till förutsättningarna på den enskilda arbetsplatsen.

Särskild hänsyn måste tas till de förhållanden som råder på mindre arbetsplatser.

De ledighetsformer som bör prioriteras är sådana som tillkommit av hänsyn till vård av barn.

Lagen om ledighet för studier medför för mindre och medelstora arbetsplatser många gånger i det närmaste oöverstigliga problem.

Rätt till ledighet för studier bör därför begränsas till de fall då studierna har anknytning till arbetsuppgifterna. Till sådana studier bör räknas inhämtande av grundskole- och gymnasiekompetens, eftersom det på varje arbetsplats torde vara av värde att de anställda har nödvändiga baskunskaper.

Utskottet föreslår att riksdagen hos regeringen begär ändringar i ledighetslagarna enligt de riktlinjer som angetts ovan. Härigenom tillgodoses i huvudsak också i motion 1901 föreslagna ändringar i nyss nämnda lagar.

Utskottet vill slutligen understryka betydelsen av att den översyn som påbörjades inom arbetsmarknadsdepartementet år 1982 av ledighetslagarna i övrigt återupptas och avslutas snarast.

Vad utskottet har anfört med tillstyrkande av motionerna 1901 och 2029, den senare i här aktuell del, bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 6 bort ha följande lydelse:

6. beträffande ändringar i ledighetslagarna

att riksdagen med bifall till motion 1983/84:2029 yrkande 18 och med anledning av motion 1983/84:1901 yrkandena 1 och 2 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

4. Ändring av ledighetslagarna (mom. 6 – motiveringen)

Karin Andersson (c), Elver Jonsson (fp) och Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c) anser att den del av utskottets yttrande på s. 21 som börjar "Utskottet vill" och slutar "rör småföretagen" bort ha följande lydelse:

Som utskottet utvecklar närmare i det följande med anledning av motionerna 868 och 1085 behöver ledighetslagarna ses över. Att redan nu ange vilka ändringar i dessa lagar som skall göras – vilket föreslås i aktuella delar av motionerna 1901 och 2029 – kan utskottet inte tillstyrka. Nämnda motioner bör därför inte föranleda någon åtgärd från riksdagens sida.

5. Översyn av ledighetslagarna (mom. 7)

Karin Andersson (c), Elver Jonsson (fp) och Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 22 som börjar "Utskottet har" och slutar "inom arbetsmarknadsdepartementet" bort ha följande lydelse:

Det är enligt utskottets mening oomtvistligt att anställda i ett antal olika situationer har behov av tjänstledighet. Det kan gälla för uppfyllande av

medborgerliga plikter såsom värnplikt och politiska förtroendemannaupdrag, det kan gälla sociala skyldigheter såsom tjänstledighet vid barnafödande och barns sjukdom, det kan gälla fackliga uppgifter vilka har betydelse för arbetsplats och arbetskamrater. Ledighetslagarna har inneburit att de anställda har fått en lagfäst rätt till ledighet i dessa fall. De nämnda lagarna har mot denna bakgrund en viktig uppgift att fylla.

Samtidigt är det utan tvivel så att på en rad olika enskilda arbetsplatser har möjligheterna till tjänstledighet utnyttjats i en sådan omfattning att det inte kan förenas med krav på full effektivitet i verksamheten. Detta gäller särskilt på mindre arbetsplatser, där man normalt inte kan ha en långsiktig planering för korttidsfrånvaro.

Enligt utskottets mening finns det goda förutsättningar att begränsa möjligheterna till ledighet utan att för den skull inkräkta på den enskildes möjligheter att fullgöra medborgerliga eller sociala skyldigheter i samhället. Vid en begränsning av ledighetsmöjligheterna bör som framhålls i motionerna 868 och 1085 vård av sjuka barn prioriteras.

Mot den angivna bakgrunden bör göras en översyn av ledighetsreglerna. Härvid bör i första hand prövas förutsättningarna att till det avtalsreglerade området helt överföra rätten till ledighet för studier. Normal fortbildning, t. ex. på grund av förändrade samhällsförhållanden, ligger i såväl arbetsgivarens som arbetstagarens intresse.

De fackliga förtroendemännens rätt till ledighet med bibehållen lön är reglerad i förtroendemannalagen och i en rad avtal. Enligt utskottets mening bör sådana inskränkningar i denna rätt inte ske som rubbar balansen mellan arbetsgivare och arbetstagare på den enskilda arbetsplatsen. Erfarenheterna av förtroendemannalagen visar emellertid att den i icke obetydlig utsträckning kommit att tillämpas för verksamhet utan direkt anknytning till den enskilda arbetsplatsen. Erfarenheten visar också att i vissa fall tas ut betydligt mer tjänstledighet än som följer av lag och avtal. En översyn av ledighetslagstiftningen bör i denna del ta sikte på att de fackliga förtroendemännens möjlighet till ledighet koncentreras till att gälla förhållanden med direkt anknytning till den egna arbetsplatsen och att rätten till uttagen tid ges en mer stringent utformning så att onödiga konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare kan undvikas. Man bör därför pröva förutsättningarna att i någon form införa en övre gräns direkt i lagen när det gäller facklig förtroendemans rätt till ledighet.

Mot bakgrund av det anförda bör riksdagen hos regeringen begära en översyn av ledighetslagarna. Sedan i sammanhanget behövt utredningsarbete genomförts bör regeringen återkomma till riksdagen med förslag om ändringar i här aktuella lagar enligt de riktlinjer som anges i motionerna 868 och 1085. Härigenom tillgodoses i allt väsentligt också motion 1946. Utskottets förslag innebär en tillstyrkan av nyss nämnda motioner. Det anförda bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 7 bort ha följande lydelse:

7. beträffande översyn av ledighetslagarna

att riksdagen med bifall till motionerna 1983/84:868 yrkande 6, 1983/84:1085 yrkande 3 och 1983/84:1946 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

6. Översyn av ledighetslagarna (mom. 7 – motiveringen)

Bengt Wittbom, Sonja Rembo, Ingrid Hemmingsson och Håkan Stjernlöf (alla m) anser att den del av utskottets yttrande på s. 22 som börjar "Utskottet har" och slutar "inom arbetsmarknadsdepartementet" bort ha följande lydelse:

Utskottet har i det föregående tillstyrkt förslag i bl. a. moderata samlingspartiets kommittémotion 2029 om översyn av ledighetslagarna enligt i motionen angivna riktlinjer. Härigenom blir motionerna 868, 1085 och 1946 i allt väsentligt tillgodosedda. Nyss nämnda motioner bör mot denna bakgrund kunna lämnas utan någon åtgärd från riksdagens sida.

Särskilt yttrande

Förkortning av arbetstiden m. m. (mom. 1)

Bengt Wittbom, Sonja Rembo, Ingrid Hemmingsson och Håkan Stjernlöf (alla m) anför:

Som vi närmare utvecklat i reservation 2 till detta betänkande förordar vi en avreglering av nuvarande system när det gäller arbetstid m. m. i syfte att åstadkomma en större flexibilitet och anpassning till såväl de anställdas som produktionens krav från fall till fall. Det kan i och för sig, beroende på de enskilda människornas val, leda till att den genomsnittliga arbetstiden kan bli kortare. Mot denna bakgrund har vi avstått från att reservera oss mot majoritetens skrivning när det gäller förkortning av arbetstiden.