

## Nr 70

### *Utlåtande i anledning av motion om lagfäst rätt till tjänstledighet för deltagande i vuxenutbildning.*

Andra lagutskottet har behandlat en till lagutskott hänvisad motion, II: 251, av fru *Ryding m. fl.*, i vilken hemställts, »att riksdagen måtte besluta att i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställa om förslag till lagfäst tjänstledighetsrätt för dem som deltar i vuxenutbildning vid statliga eller kommunala skolor».

Utskottet har i den ordning 46 § riksdagsordningen föreskriver inhämtat yttrande över motionen från statens avtalsverk. Vidare har på utskottets begäran Landsorganisationen, Tjänstemännens centralorganisation och Svenska arbetsgivareföreningen yttrat sig.

### **Motionen**

Efter att ha berört innehållet i 1967 års vuxenutbildningsreform anför motionärerna, att åtskilliga reformer återstår att förverkliga på området. Härefter fortsätter motionärerna.

Redan i nuvarande utvecklingsstadium framstår som angeläget att tillförsäkra vuxenstudierande garantier för rätt att återta förutvarande anställning efter att vidareutbildningen slutförts. Om inte sådana garantier skapas löper den studerande risken att inte ha någon arbetsplats att återvända till. Denna omständighet kan medföra att vederbörande avstår från den förkovran genom vidareutbildning som skulle vara till gagn för samhället lika väl som för individen själv.

När det gäller studierna vid de statliga skolorna för vuxna, där s. k. varvad undervisning förekommer, ter sig lagfäst tjänstledighet för studier särskilt angelägen. Vi anser emellertid att sådan tjänstledighetsrätt är behövlig också för eleverna vid de kommunala skolorna för vuxenutbildning, trots att utbildningen där anordnas som deltidsundervisning. Eleven bör utan risk för att gå förlustig sin arbetsanställning kunna få begagna den »skolfria» tiden för kompletterande självstudier, d. v. s. i realiteten studera på heltid. En lagfäst tjänstledighetsrätt för en sådan form av »varvade» studier skulle säkerligen få en gynnsam effekt med avseende på vidareutbildningens omfång. Bestämelsen om rätt till återgång i tjänst efter studietidens slut kunde förslagsvis utformas på sätt som anslöt sig till den som nu gäller för militärtjänst.

### Gällande bestämmelser

I vårt land saknas lagbestämmelser som reglerar frågan om rätt till ledighet från anställning för deltagande i studier eller — som det även kan uttryckas — om uppsägningsskydd vid bortovaro från arbete av nämnda anledning.

Av motionens ovan återgivna motivering framgår, att motionärerna i första hand tänker sig, att den av dem väckta frågan skulle lösas genom en lag som har sin motsvarighet i 1939 års *lag om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.* Denna lag bygger på huvudprincipen, att ingen får skiljas från sin anställning på grund av tjänstgöring enligt värnpliktslagen eller som han eljest jämlikt stadgande i lag är skyldig att utföra åt det allmänna. Det samma gäller för den som är tjänstgöringsskyldig på grund av att han tillhör krigsmaktens reservpersonal eller antagits såsom frivillig vid krigsmakten eller eljest enligt frivilligt åtagande blivit tjänstgöringsskyldig inom det totala försvarets krigsorganisation. Lagen gäller även personal, som tjänstgör i svensk FN-trupp, under förutsättning att den anställde ofördröjligen underrättat arbetsgivaren om sitt åtagande. Möjlighet att göra undantag från lagen genom avtal finns endast för det fall, att en arbetstagare skall fullgöra värnpliktstjänstgöring under mer än tre månader. I praktiken torde så lång tjänstgöringstid förekomma endast under den första värnpliktstjänstgöringen. I det fallet har en arbetsgivare rätt att vid arbetsavtalets ingående förbehålla sig att säga upp arbetstagaren i och med att värnpliktstjänstgöringen börjar. En uppsägning i strid mot lagen är ogiltig. Arbetstagare är icke pliktig att i anledning av sådan tjänstgöring som avses i lagen vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna i vidare mån än vad som följer av uppehållet i arbetet. Skyldighet föreligger för arbetsgivare att utgiva skadestånd med anledning av förfarande i strid mot lagen.

I detta sammanhang finns även anledning erinra om 1945 års *lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.* I fråga om havandeskapsfallen gäller, att arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivare, icke får skiljas från anställningen på den grund att hon blivit havande eller fött barn. Inte heller får arbetsgivaren, där han har vetskap om havandeskapet eller barnsörden, skilja arbetstagaren från anställningen på den grund, att hon i samband med havandeskapet eller barnsörden avhåller sig från arbetet under skäligen tid, högst sex månader. Kvinnan är inte pliktig att vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna i vidare mån än som följer av bortovaron från arbetet. Även i denna lag finns regler om skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren vid brott mot lagen.

I enlighet med det inledningsvis sagda finns det i allmänhet inte något hinder att — i kollektivavtal eller eljest — avtalsvägen reglera frågor om rätt till ledighet för studier. Det kan dock påpekas, att i fråga om dem, som

omfattas av statstjänstemannalagen eller kommunaltjänstemannalagen, får enligt nu gällande lagstiftning avtal inte träffas om rätt till annan ledighet än semester. Däremot finns inte något hinder att avtalsvägen reglera frågan om rätt till lön under tid då stats- eller kommunaltjänstemannen enligt beslut av vederbörande myndighet eller annan arbetsgivare åtnjuter ledighet för studier.

### Remissyttranden

*Landsorganisationen* anför i sitt yttrande följande.

Inom de områden som LO främst kan överblicka, dvs den fackliga studie- och kursverksamheten har visserligen vissa svårigheter noterats men ledighet har i allmänhet beviljats. Givetvis kan i enstaka fall problem uppstå men dessa har i de fall LO äger kännedom om kunnat klaras ut genom förhandlingar parterna emellan lokalt eller förbundsvis.

LO vill framhålla att organisationen betraktar det som mycket väsentligt att tjänstledighet erhålles för att möjliggöra vuxenstudier. Detta inte minst med hänvisning till den ökning av vuxenutbildningen som är att vänta. Skulle vid utbyggnaden av vuxenutbildningen det medföra större svårigheter att erhålla tjänstledighet än vad hittills varit fallet bör lagstiftning övervägas.

Med hänvisning till ovanstående finner LO att behov av lagstiftning i denna fråga för närvarande inte föreligger.

*Tjänstemännens centralorganisation* yttrar följande.

TCO har i sitt reformprogram för vuxenutbildningen framhållit att den angelägnaste studiesociala reformen nu måste vara att ge de skolmässigt missgynnade generationerna all hjälp i sina utbildningssträvanden. I princip bör det vara så att man utan ekonomiska hinder vid vilken tidpunkt som helst skall kunna fortsätta sina studier till den nivå som motsvarar ens anlag och intressen. Ledighet från arbetet för studier skall kunna erhållas. Därvid skall inte kunna uppställas villkor, som under viss tid efter studierna binder vederbörande till en viss arbetsplats. De i motionen framförda synpunkterna på de vuxenstuderandes rätt att erhålla tjänstledighet för vidareutbildning överensstämmer med den grundsyn på vuxenutbildningen som TCO har. Det i motionen framförda förslaget till lagstadgad rätt till tjänstledighet är dock enligt TCO:s mening alltför ofullständigt utformat och de konsekvenser som en lagstiftning skulle få i olika avseenden, t. ex. ekonomiskt, har inte beaktats i motionen.

Den begränsning som i motionen gjorts så att den lagstadgade rätten enbart skulle gälla statliga och kommunala skolor skulle utesluta t. ex. de folkhögskolor som bedrivs i folkrörelsernas regi. En lagstiftning om rätt till tjänstledighet för studier bör innefatta alla statsunderstödda skolor.

Bland de svårigheter som kan tänkas uppstå vid en lagstiftning vill TCO framhålla följande. Inom en förvaltning eller dylikt skulle många, teoretiskt sett alla, samtidigt kunna begära ledighet för längre eller kortare tid och ha rätten att sedan återinträda i tjänst. Att med kort varsel få kompetenta vikarier torde vara uteslutet utom i enstaka fall och inte heller skulle arbetet kunna fördelas på dem som eventuellt vore kvar i tjänst. Det kan möjligen lösas genom att man förbinder rätten till tjänstledighet med en viss varseltid

för den anställde, så att man för att garanteras tjänstledighet måste ha under rättat arbetsgivaren en viss tid i förväg.

TCO vill i detta sammanhang erinra om, att det för många utbildningsintresserade arbetstagare av ekonomiska skäl inte är möjligt att begära tjänstledighet för bedrivande av heltidsstudier. En konstruktion som innebär ökade möjligheter till deltidstjänstgöring under studietiden kan under sådana omständigheter vara att föredra. Den enskilde ges därmed tillfälle till ändamålsenliga avvägningar mellan studier och förvärvsarbete med hänsyn till vederbörandes ekonomiska förhållanden och tänkbara alternativ avseende studiemål, undervisningsformer m. m. Vid en lagstiftning bör detta förhållande uppmärksammas.

TCO vill med hänvisning till vad som ovan sagts förorda att riksdagen med anledning av motionsyrkandet i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställer att frågan om lagstadgad rätt till tjänstledighet för deltagande i vuxenutbildning blir föremål för närmare utredning. TCO förutsätter att de fackliga organisationerna bereds tillfälle att delta i en sådan utredning.

*Svenska arbetsgivareföreningen* anför följande.

De svenska företagen är medvetna om betydelsen av både fortbildning — som syftar till ökad skicklighet inom befattningen- och vidareutbildning — som tar sikte på höjd kompetens och därmed möjligheter till högre befattning. Företagen bedriver en omfattande utbildningsverksamhet, bekostar helt eller delvis studier för sina anställda och medger i många fall permission eller tjänstledighet. Avgörande för företagets insats i det enskilda fallet är hur värdefull utbildning på sikt bedöms vara för verksamheten. Fortbildning som är önskvärd inom viss befattning bekostar företaget i regel helt. Företagen lägger också ned stora belopp på vidareutbildning som förbättrar individens befodringsutsikter inom företaget. Inte minst torde företagen välvilligt behandla frågor om tjänstledighet för vidareutbildning som kan vara av värde för verksamhet inom företaget.

Annan vidareutbildning får däremot anses vara samhällets, inte företagets sak att stödja. Om företaget varken lämnat ekonomiskt stöd eller beviljat tjänstledighet kan man utgå från att vidareutbildningen inte ansetts ha betydelse för företagets verksamhet. I regel torde också den enskildes syfte med vidareutbildning i sådana fall vara att övergå till annan och i regel mer kvalificerad verksamhet utanför företaget. Givetvis kan han ha önskemål om att tillförsäkras en reträttplats inom företaget. Detta önskemål måste emellertid vägas mot såväl övriga anställdas intresse av fast anställning som företagets behov av långsiktig planering.

Motionärerna föreslår att »studerande ges ovillkorlig rätt att efter vidareutbildningens slutförande återgå till den förutvarande arbetsanställningen». Tjänstledighet för studier skulle göras »lagfäst».

I överensstämmelse med vad ovan anförts torde en sådan tvingande bestämmelse få reell betydelse endast för anställda som vidareutbildar sig i annat syfte än att återgå till den tidigare anställningen. Det vore för övrigt uteslutet att låta en lagfäst rätt avse annat än den tidigare befattningen. Trots detta skulle det kunna bli fråga om ett relativt stort antal befattningar inom företagen som på detta sätt under längre tid »reserverades». Vuxenutbildningen vid fackskolor, gymnasier och även universitet och högskolor får som bekant en allt större omfattning. Om förslaget genomfördes kunde detta leda

till att en stor del av företagens personal endast kunde anställas som ersättare i avvaktan på att de som sedan kortare eller längre tid befinner sig under vidareutbildning eventuellt skulle återkomma. Företagens möjligheter att erbjuda fast anställning skulle minska, samtidigt som personalplaneringen försvårades.

En ovillkorlig rätt att återgå till förutvarande arbetsanställning skulle vid personalminskning — föranledd av t. ex. driftsinskränkning eller rationalisering — drabba även annan arbetskraft. Företagen kan nödgas avskeda personer med lång anställning för att härigenom med säkerhet kunna uppfylla den lagfästa förpliktelsen mot dem som befinner sig under vidareutbildning och som kanske betraktar återanställningen endast som en nödfallsåtgärd. Problemet blir särskilt accentuerat i företag som lyckats genomföra en långsiktig personalpolitik och i mycket god tid kan lämna varsel om friställningar. I sådana fall är det inte säkert att de som måste sägas upp är villiga att gå in som blott ersättare för dem som befinner sig i någon läroanstalt och om vilka man inte vet om och när de återkommer.

Problem av detta slag har — ehuru i mindre utsträckning — förekommit vid tillämpning av förbudet mot avsked i samband med militärtjänstgöring. Skillnaderna i förhållande till det nu aktuella förslaget är emellertid stora. Företagen kan redan före anställningen förutse tidpunkten för grundutbildningen samt i full överensstämmelse med lagen träffa överenskommelse att anställningen skall upphöra vid inryckningen. I övriga fall kan företaget i regel med jämförelsevis stor visshet förutse att vederbörande återkommer, vilket bl. a. sammanhänger med att militärtjänstgöringen — i motsats till den vidareutbildning som motionärernas förslag avser — varken höjer den civila kompetensen eller påbörjas i syfte att erhålla annan och högre befattning utanför företaget. En annan skillnad är att militärtjänstgöringens längd på förhand är fixerad, vilket medför att en ersättare kan ges klart besked om anställningstidens längd.

Föreningen avstyrker sålunda bestämt motionärernas förslag, som i realiteten skulle leda till minskad i stället för ökad anställningstrygghet och samtidigt försvåra möjligheterna att uppnå en långsiktig personalplanering.

*Statens avtalsverk* lämnar i sitt yttrande en redogörelse för vissa bestämmelser i statstjänstemannalagen och allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän (AST). Avtalsverket anför vidare, att om lagfäst rätt till tjänstledighet vid deltagande i vuxenutbildning skulle komma till stånd torde det beträffande arbetstagare, som är underkastade AST, få ankomma på de avtalsslutande parterna att reglera frågan om förmåner under sådan tjänstledighet.

### Utskottet

Mot bakgrunden av den år 1967 beslutade vuxenutbildningsreformen, som är avsedd att vidga den enskildes möjligheter att deltaga i utbildning och studier, yrkar motionärerna, att riksdagen skall begära ett förslag om lagfäst rätt till tjänstledighet för dem som deltar i vuxenutbildning vid statliga eller kommunala skolor.

Utskottet delar motionärernas uppfattning, att det är önskvärt att man

på olika sätt vidgar möjligheterna till utbildning för vuxna, som under sin uppväxttid inte kunnat få den utbildning de har förutsättning att tillgodogöra sig. En av de mest angelägna reformerna är att lösa de studiesociala problemen. Denna fråga är föremål för utredning. Då det gäller det av motionärerna upptagna problemet må erinras om att en riktpunkt för utbyggnaden av vuxenutbildningen är att utbildningen skall erhållas på sådant sätt att produktionsbortfallet begränsas. Studier på deltid kommer därför att åtminstone tills vidare vara den dominerande studieformen. Det finns på grund härav anledning anta, att önskemål från anställda om ledighet från tjänsten för studier inte sällan kommer att vara så begränsade till tidslängd och omfattning, att problemet i det enskilda fallet kan lösas efter överenskommelse med arbetsgivaren. I sammanhanget kan också framhållas att arbetsgivare ofta har intresse av att anställda fortbildar sig, vilket givetvis underlättar sådana överenskommelser. I den mån behov av mera generella regler för rätt till ledighet för studier visar sig föreligga bör — i överensstämmelse med utskottets inställning till andra likartade arbetsmarknadsproblem — frågorna lösas i första hand genom avtal mellan berörda organisationer på arbetsmarknaden. Det kan också påpekas, att såsom framhållits under remissbehandlingen en lagfäst rätt till tjänstledighet för studier — eller rätt till uppsägningskydd vid bortovaro av nämnda anledning — även skulle kunna medföra betydande nackdelar för arbetstagarna som grupp betraktad. Till följd av de förpliktelser arbetsgivarna skulle åläggas mot dem, vilka utnyttjade sin rätt till tjänstledighet, skulle nämligen arbetstryggheten för övriga anställda kunna försämrast. Problem av samma karaktär uppstår självfallet även vid en reglering av frågan avtalsvägen men i dessa fall finns uppenbarligen större möjligheter än vid en lagstiftning att ta hänsyn till de skiftande förhållandena inom olika sektorer av arbetsmarknaden.

Under hänvisning till det anförda hemställer utskottet,

att förevarande motion, II: 251,

icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 26 november 1968

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

---

*Vid detta ärendes behandling har närvarit*

från f ö r s t a kammaren: herr Strand (s), fru Carlqvist (s), herrar Hübinette (h), Dahlberg (s), Edström (fp), Wanhainen (s)\*, Erik Filip Petersson (fp) och fru Nilsson (cp);

från a n d r a kammaren: herr Gustavsson i Alvesta (cp), fröken Wetterström (h), herr Bengtsson i Varberg (s), fröken Sandell (s), herrar Johansson i Södertälje (s), Fredriksson (s), Jönsson i Ingemarsgården (fp) och Jonsson (fp)\*.

---

\* Ej närvarande vid utlåtandets justering.