

Nr 9

Utlåtande i anledning av motioner om lagfäst rätt till tjänstledighet för deltagande i vuxenutbildning.

Andra lagutskottet har behandlat två till lagutskott hänvisade motioner, I: 145 av herr *Werner* samt II: 162 av fru *Ryding*.

I motionerna, vilka är likalydande, har yrkats, »att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställer om att frågan om lagstadgad rätt till tjänstledighet för deltagande i vuxenutbildning blir föremål för snabb utredning och att förslag härom snarast förelägges riksdagen».

Gällande bestämmelser

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 är inte lagreglerad.

Av motiveringen till en motion, som behandlades år 1968 (II: 251) och till vilken motionärerna hänvisar, framgår emellertid, 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 skälig 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.

Slutligen må här hänvisas till konstitutionsutskottets utlåtande nr 36 år 1968 angående tjänstledighet för politiska förtroendeuppdrag.

Frågans behandling vid 1968 års riksdag

Såsom ovan berörts väcktes vid 1968 års riksdag en motion (II:251) med samma syfte som de aktuella. Motionen II:251 avsåg »vuxenutbildning vid statliga och kommunala skolor» medan de här behandlade avser även annan statsunderstödd vuxenutbildning, exempelvis sådan som sker vid folkhögskolor.

Andra lagutskottet behandlade motionen II:251 efter att ha inhämtat yttranden från statens avtalsverk, Landsorganisationen, Tjänstemännens centralorganisation och Svenska arbetsgivareföreningen. Yttrandena är i princip i sin helhet återgivna i *utskottets utlåtande nr 70 år 1968*.

Landsorganisationen framhåller, att om det vid utbyggnaden av vuxenutbildningen skulle medföra större svårigheter att erhålla tjänstledighet än vad hittills varit fallet bör lagstiftning övervägas men att behov därav för närvarande inte föreligger.

Tjänstemännens centralorganisation (TCO) uttalar, att de i motionen

framförda synpunkterna på de vuxenstuderandes rätt att erhålla tjänstledighet för vidareutbildning överensstämmer med den grundsyn på vuxenutbildning som TCO har. I det följande pekar TCO på omständigheter, som bör beaktas vid en lagstiftning på området. Således framhålls de svårigheter, som kan uppstå på en arbetsplats vid ett starkt utnyttjande av tjänstledighetsrätten, vilka svårigheter möjligen kan lösas genom att stadga viss varseltid för den anställde. Vidare pekas på att vid en lagstiftning bör möjligheterna till deltidarbete uppmärksammas så att den anställde får tillfälle göra ändamålsenliga avvägningar mellan studier och förvärvsarbete. TCO förordar, att frågan om lagstadgad rätt till tjänstledighet för deltagare i vuxenutbildning blir föremål för utredning.

Svenska arbetsgivareföreningen (SAF) framhåller inledningsvis bland annat att företagen torde välvilligt behandla frågor om tjänstledighet för vidareutbildning, som kan vara av värde för verksamheten inom företaget. Härfter anföres i yttrandet följande.

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.

Vidare anföres i SAF:s yttrande, att ett genomförande av den föreslagna lagstiftningen kunde leda till att en stor del av företagets 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.

Härfter anför SAF.

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.

Efter att ha jämfört den föreslagna lagstiftningen med motsvarande lagstiftning vid militär tjänstgöring — som enligt SAF medfört vissa begrän-

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

Andra lagutskottet avstyrkte den remissbehandlade motionen och anförde därvid följande.

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 försämrats. 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.

Riksdagen avslög motionen i enlighet med utskottets hemställan.

Utskottet

I motionerna behandlas frågan om möjlighet för vuxenstuderande att utan att gå miste om sina arbetsanställningar kunna bedriva studier. Motionärerna vill, att Kungl. Maj:t snarast skall framlägga förslag om lagstadgad rätt till tjänstledighet för deltagande i vuxenutbildning, som bedrivs vid statsunderstödda skolor.

I slutet av förra året behandlade riksdagen en motion med i huvudsak samma syfte som de nu aktuella. På hemställan av andra lagutskottet av-

slogs motionen av riksdagen. Utskottet erinrade i sitt utlåtande om att en riktpunkt för utbyggnaden av vuxenutbildningen var att utbildningen skulle erhållas på sådant sätt att produktionsbortfallet begränsades och att studier på deltid därför kom att åtminstone tills vidare vara den dominerande studieformen. Det fanns på grund härav anledning anta, uttalade utskottet, att önskemål från anställda om ledighet för studier inte sällan kom att vara så begränsade till tidslängd och omfattning, att problemet i det enskilda fallet kunde lösas efter överenskommelse med arbetsgivaren. Utskottet ansåg att i den mån behov av mera generella regler för rätt till ledighet för studier skulle visa sig föreligga borde — i överensstämmelse med utskottets inställning till andra likartade arbetsmarknadsfrågor — frågorna lösas i första hand genom avtal mellan berörda organisationer på arbetsmarknaden. Det påpekades vidare, att rätt till uppsägningskydd vid bortovaro för studier 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 försämrats. Utskottet tillade, att problem av samma karaktär uppstod självfallet även vid en reglering av frågan avtalsvägen men att i dessa fall uppenbarligen fanns större möjligheter än vid en lagstiftning att ta hänsyn till de skiftande förhållandena inom olika sektorer av arbetsmarknaden.

Utskottet vidhåller sin uppfattning att det i motionerna upptagna problemet i första hand bör lösas avtalsvägen. Sedan frågan behandlades i höstas har inte inträffat något som påkallar lagstiftning på området. Utskottet kan därför inte tillstyrka motionerna.

Utskottet hemställer,

att motionerna I: 145 och II: 162 inte föranleder någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 25 februari 1969

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

Vid detta ärendes behandling har närvarit

från första kammaren: herr Strand (s)*, fru Hamrin-Thorell (fp), herrar Lars Larsson (s), Eric Carlsson (cp)*, Högström (s)*, fru Grefhe Lundblad (s)*, herrar Axelson (fp) och Blomquist (m);

från andra kammaren: herrar Lundberg (s), Gustavsson i Alvesta (cp), fröken Wetterström (m), fröken Sandell (s), herr Svensson i Kungälv (s), fru Sigurdsen (s), fru Fraenkel (fp) och fru Håvik (s).

* Ej närvarande vid utlåtandets justering.