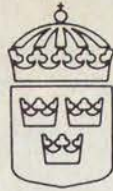


SOU SOU 1988:54

Betänkande från 1986 års
semesterkommitté.



OM SEMESTER



Statens offentliga utredningar
1988:54
Arbetsmarknadsdepartementet

Om semester

Betänkande från 1986 års
semesterkommitté

Beställningsadress:
Allmänna Förlaget
Kundtjänst
106 47 STOCKHOLM
Tel: 08/739 96 30
Informationsbokhandeln
Malmtorgsgatan 5

Allmänna Förlaget har utgivit en bibliografi över SOU och Ds som omfattar åren 1981—1987. Den kan köpas från förlagets Kundtjänst, 106 47 STOCKHOLM.
Best. nr. 38-12078-X.

Beställare som är berättigade till remissexemplar eller friexemplar kan beställa sådana under adress:

Regeringskansliets förvaltningskontor
SOU-förrådet
103 33 Stockholm
Tel. 08/763 23 20 Telefontid 8.10—12.00 (externt och internt)
08/763 10 05 12.00—16.00 (endast internt)

Produktion Allmänna Förlaget
Omslag AD Johan Nordgren
ISBN 91-38-10241-2
ISSN 0375-250X
Svenskt Tryck Stockholm 1988 827782

Till statsrådet och chefen för
arbetsmarknadsdepartementet

Regeringen bemyndigade den 22 augusti 1985 dåvarande chefen för arbetsmarknadsdepartementet, Anna-Greta Leijon, att tillkalla en kommitté med uppdrag att överväga en utjämning av skillnaderna i semesterför-
måner mellan olika arbetstagargrupper. Den 4 november 1985 förordnades f.d. avtalssekreteraren Holger Olsson som ordförande.

Som övriga ledamöter tillkallades den 31 januari 1986 riksdagsledmöterna Charlotte Branting (fp), Sven Lundberg (s), Sylvia Pettersson (s) och Bengt Wittbom (m) samt direktören Erik Forstadius (SAF), ombudsmannen Göran Karlsson (LO), utredaren Knut Rexed (TCO), förhandlingsdirektören Per Åberg (SAV) och förhandlingschefen Leif Akerblom (SACO/SR). Samtidigt förordnades som sakkunniga ombudsmannen Monica Bäckman (Svenska Kommunalarbetsareförbundet), förhandlingschefen Ulf Perbeck (Landstingsförbundet), direktören Anders Sandgren (Sveriges Verkstadsförening) samt sekreteraren Claes Strömberg (Svenska Kommunförbundet). Åberg ersattes den 3 mars 1987 av förhandlingschefen Peter Stare. Forstadius ersattes den 20 november 1987 av direktören Kent Brorsson.

Experter har varit departementssekreteraren numera revisionsdirektören Ann Marie Fallenius och hovrättsfiskalen Håkan Lavén (arbetsmarknadsdepartementet) fr.o.m. den 4 april 1986, sakkunnige Bertil Edin

(finansdepartementet) fr.o.m. den 22 juli 1986, direktören Ake Kämpe (SAF) fr.o.m. den 8 september 1987 och utredaren Anders Bäckström (LO) fr.o.m. den 5 oktober 1987. Lavén ersattes av hovrättsassessorn Marianne Tejning den 1 oktober 1987. Edin ersattes den 8 februari 1988 av sakkunnige Bengt Rudolf Persson.

Till sekreterare i utredningen förordnades den 19 december 1985 avdelningsdirektören numera departementssekreteraren Ulla Weigelt och den 9 januari 1986 till biträdande sekreterare departementssekreteraren Katarina Sjölander. Weigelt entledigades den 31 december 1986 och Sjölander förordnades till huvudsekreterare den 1 juli 1987. Den 1 september 1986 förordnades kammarrättsassessorn Kent Jönsson och den 15 september 1986 förbundsjuristen Kurt Eriksson till sekreterare.

Kommittén antog namnet 1986 års semesterkommitté.

Kommittén får härmed överlämna betänkandet Om semester och har med detta slutfört sitt arbete. Särskilda yttranden har lämnats av Branting, Brorsson och Sandgren, Karlsson, Rexed och Akerblom, Stare samt Wittbom.

Betänkandet innebär inte något förslag. Det betyder att vi inte har sett det som vår uppgift att välja mellan olika reformer på arbetstidsområdet. Arbetstidsfrågorna övervägs f.n. i ett större sammanhang av arbetstidskommittén.

Stockholm i november 1988

Holger Olsson

Charlotte Branting

Kent Brorsson

Göran Karlsson

Sven Lundberg

Sylvia Pettersson

Knut Rexed

Peter Stare

Bengt Wittbom

Leif Akerblom

/Katarina Sjölander

Kurt Eriksson

Kent Jönsson

INNEHÅLL

Förkortningar	
Sammanfattning	11
Uppdraget	23
I	INLEDNING 31
HISTORIK	32
Utvecklingen fram till 1938 års semesterlag	32
1938 års semesterlag	33
1945 års semesterlag	33
1963 års semesterlag	35
1977 års semesterlag	36
Utvecklingen efter 1977 års semesterlag	37
HUVUDDRAGEN I GÄLLANDE SEMESTERLAG	39
Lagens tillämpningsområde och giltighet	39
Rätt till semesterledighet och semesterlön	40
Beräkning av semesterledighet	41
Förläggning av semesterledighet	42
Beräkning av semesterlön och semesterersättning	43
Sparande av semesterledighet och semesterlön	44
Bestämmelser om skadestånd	45
REFORMKRAVEN: EN ÖVERSIKT	46
LO	46
SAF	48
Övriga synpunkter	48
Motioner i riksdagen	49
II	KARTLÄGGNING M.M. 51
	Inledning 51
Kap. 1	Arbetstid och frånvaro 53
1.1	Arbetstid 53
1.1.1	Andelen förvärvsarbetande har ökat men den totala arbetstiden har inte följt med 53
1.1.2	Arbetstid kan beräknas på olika sätt 55
1.1.3	Arbetstidens förläggning 59
1.2	Semesterns längd enligt intervju- undersökningen 62
1.3	Frånvaro 72
1.3.1	Frånvaroorsaker 72
1.3.2	Mätning och omfattning av frånvaron 73
Kap. 2	Arbetstidsfrågor då och nu 79
2.1	Inledning 79
2.2	Begreppen arbetstid och semester 80

2.3	Arbetstidsdebatten	80
2.4	Tidigare arbetstidsutredningar	84
2.5	Effekter av arbetstidsförkortningar	88
Kap. 3	Ett flexibelt arbetsliv	94
3.1	Inledning	94
3.2	Gösta Rehns flexlivsmodell	95
3.3	Ett friår mitt i livet	99
3.4	Andra modeller	101
Kap. 4	Inställningen till förlängd semester	104
4.1	Inledning	104
4.2	Kön och ålder	105
4.3	Facklig tillhörighet och anställningens art	106
4.4	De som har barn är något mer intresserade av längre huvudsemester och ledigt kring storhelgerna än andra	107
4.5	Semesterns längd	108
4.6	Arbetstidsförläggning	109
4.7	Inflytande över semesterns förläggning	110
4.8	Arbetsställets storlek	110
4.9	DELFA:s tilläggsfrågor till AKU i februari 1984	111
4.10	Kommentar	112
Kap. 5	Utländska förhållanden	113
5.1	Nordiska och internationella överenskommelser	113
5.2	Studerade länder	115
5.3	Semesterns längd varierar från en vecka i USA till mer än sex veckor i Västtyskland	115
5.4	Semesterperioderna är längre och den sammanhängande semestern kortare	117
5.5	Arbetsgivare och arbetstagare brukar samråda om förläggningen men arbetsgivaren beslutar	118
5.6	Det finns ingen motsvarighet till Sveriges sparade semester	118
5.7	Semesterlönen blir ofta högre i avtal	119
5.8	Översiktlig sammanställning av semester-villkoren	120
III	ALLMÄNNA ÖVERVÄGANDEN OM UTJÄMNING AV SEMESTERFÖRMÅNER	121
	Inledning	121
Kap. 6	Sammanförande av befintliga ledighetsregler	122
6.1	Direktiven	122
6.2	Ledighetslagarna	122
6.3	Närmare om ledighetslagarna	123
6.4	Kritik mot ledighetslagarna	128

6.5	Överväganden	129
Kap. 7	Semesterns längd	134
7.1	Bakgrund	134
7.2	Vissa kollektivavtal och statistik	136
7.3	Reformkrav	142
7.4	Utvecklingen under åren 1973-1988	142
7.4.1	Några statistikuppgifter	142
7.4.2	Kollektivavtalen	143
7.4.3	Sammanfattning	150
7.5	Olika modeller för utjämning	152
7.6	Kostnaderna	154
7.7	Överväganden	155
7.7.1	Synen på semester	155
7.7.2	Förklaringar till skillnaderna	156
7.7.3	Lag eller avtal	158
7.7.4	Längre semester är en välfärdsförbättring	163
7.7.5	Utgjämning som ett rättvisekrav och kostnaderna för genomförda avtalsförändringar	164
7.7.6	En generell semesterförlängning är att föredra	166
7.7.7	Sex veckors semester leder till en godtagbar utjämning	168
Kap. 8	Semesterlön och semesterersättning	170
8.1	Bakgrund	170
8.2	Vissa kollektivavtal	171
8.3	Reformkrav	175
8.4	Överväganden	175
Kap. 9	Semestersparande	178
9.1	Gällande regler i huvuddrag	178
9.2	Vissa kollektivavtal	181
9.3	Hur har sparandet tillämpats?	183
9.3.1	Sparandet på olika arbetsplatser	183
9.3.2	Resultatet av intervjuundersökningen	187
9.3.3	Rättsliga avgöranden är fåtaliga	189
9.4	Reformkrav	190
9.5	En gemensam fond för all semesterlön	191
9.6	Modeller för uppsamling av sparade semesterförmåner	197
9.6.1	Direktöverföring av semesterförmåner mellan arbetsgivare	199
9.6.2	En central uppsamlingsanordning	207
9.6.3	Semesterlönekonto i semesterkassa som bildats genom kollektivavtal	216
9.6.4	Semesterlönekonto i bank	224
9.6.5	Sparande av semesterlön utan samband med ledighet	226
9.6.6	Omfattningen av en uppsamlingsanordning	227
9.7	Överväganden	228
9.7.1	Femårsgränsen kan upphävas	228

9.7.2	Obegränsat sparande bryter en grundläggande princip	232
9.7.3	Skall det införas någon sorts uppsamlingsanordning?	232
9.7.4	Vissa av de nuvarande reglerna bör finnas kvar	236
Kap. 10	Semesterförläggning	238
10.1	Gällande regler i huvuddrag	238
10.2	Förläggningsregler i vissa kollektivavtal	243
10.3	Hur förläggningsreglerna tillämpas	244
10.3.1	Resultat från intervjuundersökningen	245
10.3.2	Arbetsplatsbesök m.m.	252
10.3.3	Några domar från arbetsdomstolen	255
10.4	Reformkrav	256
10.5	Överväganden	256
10.5.1	Problemen att samordna semester kan inte lösas lagstiftningsvägen	258
10.5.2	Nuvarande regler om huvudsemesterens förläggning bör behållas	260
10.5.3	Fackligt tolkningsföretråde eller vetorätt bör inte införas	262
10.5.4	Arbetstagarnas inflytande över övrig och sparad semester kan stärkas	265
10.5.5	Vid oenighet om förläggning av övriga semesterdagar får dessa sparas	267
10.5.6	Arbetstagaren bör få bestämma hur han disponerar sina sparade dagar	268
IV	VISSA LAGFRÅGOR OCH KOSTNADSBERÄKNINGAR	271
	Inledning	271
Kap. 11	Semesterlagen	272
11.1	Inledande bestämmelser	272
11.1.1	Semesterlagens arbetstagarbegrepp	272
11.1.2	Lagens giltighet	273
11.1.3	Semesterår och intjänandeår	278
11.2	Rätt till semesterledighet och semesterlön	281
11.2.1	Huvuddragen av gällande regler	281
11.2.2	Några domar från arbetsdomstolen	284
11.2.3	Reformkrav	285
11.2.4	Överväganden	287
11.3	Beräkning av semesterledighet	293
11.3.1	Gällande rätt	293
11.3.2	Lösningar i kollektivavtal	298
11.3.3	Tillämpning	307
11.3.4	Reformkrav	308
11.3.5	Överväganden	312

11.4	Förläggning av semesterledighet	321
11.4.1	En återstående detaljfråga av lag- teknisk natur	321
11.4.2	Några domar från arbetsdomstolen	321
11.4.3	14 § semesterlagen bör förtydligas	323
11.5	Beräkning av semesterlön	323
11.5.1	Gällande rätt	323
11.5.2	Avvikelse i kollektivavtal	325
11.5.3	Tillämpning	325
11.5.4	Reformkrav	326
11.5.5	Överväganden	329
11.6	Semesterlönegrundande frånvaro	335
11.6.1	Gällande rätt	335
11.6.2	Tillämpning	338
11.6.3	Reformkrav	343
11.6.4	Överväganden	346
11.7	Särskilda bestämmelser om semesterlön	363
11.7.1	Vissa förmåner vid beräkning av semesterlön	363
11.7.2	Utbetalning av semesterlön	365
11.7.3	Okontrollerade arbetstagare	368
11.8	Semesterersättning	375
11.8.1	Gällande rätt	375
11.8.2	Avvikelse i kollektivavtal m.m.	376
11.8.3	Reformkrav	376
11.8.4	Överväganden	377
Kap. 12	Kostnadsberäkningar	380
12.1	Semesterns längd	380
12.1.1	Bakgrund	380
12.1.2	Semesterns längd inom olika sektorer	381
12.1.3	Kostnadseffekter till följd av en ny semesterlag	390
12.2	Semesterlönens storlek	397
12.3	Aldersdifferentierad semester	398
12.4	Storleken av en särskild uppsamlingsanordning för sparad semester	399
12.5	Kostnadsberäkningar i siffror	400
12.5.1	Semesterns längd	400
12.5.2	Aldersdifferentierad semester	403
Bilaga 1	Lagtext	408
Bilaga 2	Lagtextkommentarer	426
Bilaga 3	Domar i AD om semester	443
Bilaga 4	Intervjuformulär	446
	Särskilda yttranden	449

FÖRKORTNINGAR

AB	Allmänna bestämmelser för anställda inom kommun och landsting
AD	Arbetsdomstolen
AKU	Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar
AST	Allmänt avlöningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän.
AST-R	Avlöningsavtal för statliga tjänstemän med R-tjänster
AU	Riksdagens arbetsmarknadsutskott
CF	Sveriges Civilingenjörsförbund
DELFA	Delegationen för arbetstidsfrågor (nedlagd)
Fabriks	Svenska Fabriksarbetareförbundet
ILO	Internationella arbetsorganisationen
KAB	Sveriges Kooperativa och Allmännyttiga Bostadsföretags Förhandlingsorganisation
KFO	Kooperationens Förhandlingsorganisation
KTK	Kommunaltjänstemannakartellen
LAS	Lagen om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lagen om medbestämmande i arbetslivet
Metall	Svenska Metallindustriarbetareförbundet
PTK	Privattjänstemannakartellen
SACO/SR	Centralorganisationen SACO/SR
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund
SAV	Statens arbetsgivarverk
SCB	Statistiska Centralbyrån
SemL	Semesterlagen
SFO	Arbetsgivareföreningen SFO
SHIO	SHIO-Familjeföretagen
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet
SKAF	Svenska Kommunalarbetareförbundet
SKOG-R	Avtalet om anställningsvillkor för vissa skogstjänstemän med R-tjänst
SOU	Statens offentliga utredningar
SoU	Riksdagens socialutskott
TA	Tidningarnas Arbetsgivareförening
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
VF	Sveriges Verkstadsförening

SAMMANFATTNING

Vi har inriktat vårt arbete på en utjämning av semesterns längd, ökade möjligheter att spara semester och ett ökat inflytande för arbetstagaren över semesterförläggningen. Kartläggningen av semestervillkoren har omfattat dessa aspekter på semestern. Vi redovisar underlag för sådana ändringar i nuvarande semesterlag som kan föranledas av våra överväganden men avstår från förslag.

Vi har inte funnit det möjligt att sammanföra befintliga ledighetsregler till ett generellt system och inte heller bedömt att det finns förutsättningar för att inrätta en gemensam semesterlönefond.

Kartläggningen

Vi har kartlagt semestervillkoren genom att studera olika avtal, besöka arbetsplatser och organisationer och genom en bred intervjuundersökning till 8 300 personer som var semesterberättigade 1986. Intervjuundersökningen utfördes som tilläggsfrågor till statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU). Kartläggningen visar att det inte är möjligt att få en fullt heltäckande bild av semestervillkoren. I tillgänglig lönestatistik saknas uppgifter om cirka 30 procent av de förvärvsarbetande och av intervjuundersökningen kan man sluta sig till att människor såväl

över- som underskattar längden på sin betalda semester. Man kan dock anta att de uppgifter vi har samlat in är de mest omfattande och aktuella som finns att tillgå i dag.

Semesterns längd

Den nuvarande semesterlagen innebar att semestern fr.o.m. 1978 blev fem veckor för alla arbetstagare. Enligt de tilläggsfrågor till AKU som 1974 års semesterkommitté ställde skulle år 1973 cirka 24 procent av arbetstagarna ha haft längre semester än de då lag- enliga fyra veckorna. Omkring 10 procent hade längre semester än fem veckor. I vår intervjuundersökning har andelen med längre semester än fem veckor stigit till cirka 40 procent. 32 procent har sex veckors semester eller mer, cirka 8 procent har sju veckor eller mer.

Införandet av den femte semesterveckan minskade skillnaderna mellan de grupper som hade den kortaste och längsta semestern. I ett annat avseende har alltså skillnaderna ökat, nämligen när det gäller antalet arbetstagare som har längre semester än den i lag föreskrivna. Olikheter beror i första hand på att de offentliganställdas kollektivavtal ger bättre semesterförmåner än vad lagen föreskriver. Dessa avtal är ålders- och lönegradsrelaterade (lönegradsberoendet av semestern har avskaffats i de kommunala och landstingskommunala avtalen fr.o.m. 1988). Den längsta semestern har inte blivit längre men fler inom avtalsområdena har med åren fått längre semester än tidigare. Den offentliga sektorn har vuxit betydligt sedan 1978. Åldersstrukturen har också bland arbetstagarna inom vissa delar av den offentliga verksamheten förskjutits uppåt vilket kan vara en ytterligare förklaring till att allt

fler har den längsta semestern.

I stort sett har all lagstiftning om semester varit generellt utformad. Vi har ändå övervägt olika modeller för en utjämnning av semesternas längd. Skillnaderna mellan olika löntagargrupper är störst för dem som har fyllt 40 år, eftersom samtliga statligt och kommunalt anställda har minst sex veckors semester från det år de fyller 40. En lagstiftning om sex veckors semester från 40 års ålders skulle innebära en minskning av skillnaderna och kostnaderna skulle bli väsentligt lägre än vid en generell lagstiftning. Detta strider dock mot synsättet att lagens uppgift är att ange en generell minimistandard.

Intervjuundersökningen visar att det inte finns något större behov av längre huvudsemester medan en majoritet av de svarande skulle vilja använda några extra dagars semester till att vara lediga enstaka dagar eller till att förlänga ledigheten runt storhelgerna.

Semestersparande

En nyhet i den nuvarande semesterlagen är rätten att spara en del av semestern till senare år. Sparanderätten är dock begränsad. Det är endast de arbetstagare som har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, som får spara de överskjutande dagarna. Sparad semesterdag skall läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades. Arbetstagaren får inte spara semester samma år som han tar ut sparad semester.

Skälen för femårsgränsen var tre. För det första att rätten enbart tillkom fast anställda arbetstagare som är kvar i samma anställning, eftersom det inte finns

någon anordning för att föra över semesterlön från en anställning till en annan. Det ansågs därför att en viss begränsning av sparandet var nödvändig för att det inte skulle uppstå allt för stora skillnader mellan olika grupper av arbetstagare.

Andra skäl var att nyheten borde prövas under någon tid och att det fanns risk för att en alltför vidsträckt möjlighet att uppskjuten semester skulle kunna växlas mot pengar, varvid semesterrätten skulle förvandlas till ren löneförstärkning.

Kartläggningen, som gällde hur mycket sparade dagar som ackumulerats per anställd år 1986, visar att arbetstagarna i allmänhet inte sparat i så stor omfattning. Inom kommuner och landsting, där rätten att spara väsentligt avviker från den lagstadgade, hade åtta dagar per anställd och år sparats. Vid sex granskade företag och fyra statliga myndigheter låg sparandet på två dagar per anställd och år. Vid de till byggnadsbranschen anslutna semesterkassorna var sparandet knappast registrerbart. En klar tendens är dock att arbetstagare med längre semester sparat oftare än de arbetstagare som har lagstadgad semester.

Vi anser att det inte längre finns något skäl att behålla femårsgränsen. Övriga begränsningar bör dock behållas, dvs. endast de dagar som överstiger 20 får sparas och sparande får inte ske samma år som man tar ut sparad semester.

Den ökade flexibilitet i semesteruttagen som borttagandet av femårsgränsen kan medföra, innebär att arbetstagarens möjlighet att spara långsemester till en väsentlig del förbättras. Sparad semester kan användas

så att det gynnar både arbetstagaren och samhället. Arbetstagaren kan använda en längre tids ledighet inte enbart till rekreation utan t.ex. även till studier eller för att pröva ett nytt arbete. För arbetsgivarna är det lättare att planera för långa ledigheter än korta.

Vi har studerat möjligheten att överföra sparad semester från en arbetsgivare till en annan och har undersökt olika modeller för en sådan uppsamlingsanordning. En reform som slopar tidsbegränsningen av sparandet borde kanske förutsätta att ett planerat långsiktigt sparande skall kunna fortgå även när arbetstagaren byter arbetsgivare. En uppsamlingsanordning skulle skapa nya och vidgade möjligheter för den som verkligen sparar målinriktat. Vi ser ändå inget skäl för att i dagens läge inrätta en sådan anordning då det är högst osäkert vilka vinsterna skulle vara. Omfattningen av sparandet har hittintills varit relativt litet. Av vår intervjuundersökning framgår att endast en femtedel av de 28 procent, som någon gång sparat, har planerat sitt sparande. Därtill kommer att rörligheten på arbetsmarknaden är låg, mindre än 10 procent. De yngre årsklasserna, 16-24 år, står för en mycket stor del av hela rörligheten. Man kan uppskatta antalet som planmässigt sparat semester och bytt arbete under ett år till mindre än en halv procent (cirka 17 000) av landets omkring 3,5 milj. arbetstagare.

Om ett obegränsat sparande kommer att skapa behov av något system för att överföra sparade semesterförmåner, torde den frågan få prövas sedan nya erfarenheter vunnits.

Inflytande över semesterns förläggning

35 procent av deltagarna i intervjuundersökningen får sin huvudsemester i samband med driftsuppehåll på arbetsplatsen och har därmed inte något individuellt inflytande över förläggningen. 5 procent uppgav sig inte ha något inflytande alls medan 60 procent kunde påverka sin semesterförläggning helt eller i viss mån. Mer än fyra femtedelar av de svarande ansåg sig själva kunna råda över resterande semester. Vid arbetsplatsbesöken framkom vissa klagomål från arbetstagarsidan över semesterförläggningen. I familjer där en arbetstagare arbetade inom vårdsektorn fanns svårigheter att samordna sommarsemesteren.

Även beträffande resterande semester avgör arbetsgivaren förläggningen om inte arbetsgivare och arbetstagare kommer överens. Arbetstagarens ställning ifråga om sådan semesterledighet kan stärkas genom att han får rätt att, vid oenighet om förläggningen mellan honom och arbetsgivaren, spara semesterdagarna.

Majoriteten av arbetstagarna är skyldiga att informera arbetsgivaren i samband med förläggningen av huvudsemester om de avser att spara semesterdagar. En del av dessa arbetstagare som hade resterande semester kvar i slutet av semesteråret var missnöjda med att de var tvungna att ta ut sina dagar även om tidpunkten inte passade dem, annars gick dagarna förlorade.

Arbetstagaren bör kunna ges större inflytande över sparade dagar än han nu har. Tas femårsgränsen bort är det arbetstagaren som bör ta initiativ till uttag av sparade semesterdagar och han bör också i stor utsträckning få bestämma när de skall tas ut. Skälet till

detta är att den som sparar kan ha en långsiktig plan med sitt sparande eller kanske inte har fått sin övriga semesterledighet på önskad tid. Därför bör den gynnas som vid en senare tidpunkt vill ta ut de dagar han avstått från under tidigare år.

Utgångspunkten är att arbetstagaren skall få bestämma hur han vill disponera sina sparade dagar. Han bör få bestämma om dagarna skall tas ut med hela årets semesterledighet eller fristående. För att arbetsgivaren skall kunna planera ledigheten bör dock arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om sina sparavsikter en viss tid i förväg. Skall sparade dagar tas ut i anslutning till annan semesterledighet, så skall arbetsgivaren meddelas i samband med att årets semesterledighet bestäms. Är det frågan om minst fem sparade dagar utan sammanhang med annan semesterledighet bör arbetsgivaren meddelas minst två månader innan ledigheten skall påbörjas. I fråga om kortare ledighet kan underrättelsefristen vara en månad. I princip blir då arbetsgivaren skyldig att bereda arbetstagaren den begärda ledigheten om det inte föreligger särskilda skäl.

Semesterlagens utformning i övrigt

Semesterlagen har kritiserats för att vara krånglig och svår att tillämpa. Detta har särskilt gällt bestämmelserna om beräkning av semesterlön och semesterledighet. Även vissa andra brister har påpekats. Vi förordar dock inga genomgripande ändringar av semesterlagen. Många tillämpningsproblem synes numera ha övervunnits. Vidare har parterna på arbetsmarknaden genom kollektivavtal anpassat många av semesterlagens dispositiva bestämmelser till de olika avtalsområdena. Vissa frågor har vi

dock studerat närmare och övervägt ändringar av.

Rätt till semesterledighet m.m.

Den nuvarande semesterlagen skiljer mellan rätt till ledighet och rätt till semesterlön. Arbetstagare får avstå från semesterledighet som inte är förenad med semesterlön. Den situationen uppstår i första hand för arbetstagare som nyanstälts eller under intjänandeåret varit frånvarande av orsaker som inte är semesterlönegrundande.

Rätten till obetald semesterledighet betraktas som en förmån, som en arbetstagare i betydande utsträckning skall få disponera över. Arbetstagaren är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked om han vill ta ut eller avstå från obetald semesterledighet. Det besked som arbetstagaren lämnar är i princip bindande.

Från arbetstagarhåll har det påtalats att en arbetsgivare som villkor för att anställa en person, kräver att denne tar ut sina obetalda semesterdagar.

Det förefaller främst vara nyanställda arbetstagare på den privata marknaden som berörs. När det gäller arbetstagare som varit tjänstlediga under intjänandeåret är det ett annat läge, eftersom arbetsgivaren då inte har några egentliga påtryckningsmedel att förmå arbetstagaren att ta ut sin ledighet.

Lagen bör inte utformas så att parterna - i samband med att anställningsavtal träffas - skulle vara förhindrade att överenskomma om uttag av obetalda semesterdagar. Däremot kan arbetstagarens ställning något förbättras om det i lagtexten anges att han inte behöver lämna

besked innan anställningen påbörjats hur han skall disponera över de obetalda dagarna.

Arbetstagare, som arbetar i sitt hem, s.k. okontrollerade arbetstagare, har inte rätt till semesterledighet. Vi anser att av den omständigheten att arbetet utförs i hemmet inte direkt skall följa att arbetstagaren betraktas som okontrollerad.

Beräkning av semesterledighet

Ett problem med beräkning av semesterledighet enligt nuvarande semesterlag gäller skiftarbetare och andra med oregelbunden arbetstid. Skiftarbetarna anser sig få sämre förmåner än andra grupper då det inträffar att semesteruppehåll läggs in på tid som arbetats in, beroende på var i skiftschemat driftsuppehåll inträffar. Arbetsgivarna anmärker på att lördag och söndag behandlas som semesterdag för dem som har lördag och söndag som arbetsdagar när semesterledigheten omfattar mindre än fem dagar, men borträknas så fort ledigheten omfattar fem dagar eller mer.

Många av de svårigheter som föreligger vid beräkning av semesterledighet för skiftarbetare m.fl. följer av arbetets natur. Det finns olika metoder med vilka rättvisa avseende semesterns längd kan nås. En genomgång av avtal inom de områden där skiftarbete är vanligast visar att avtalsformen är det bästa sättet för att lösa dessa frågor och att flera lämpliga metoder finns. Vi anser därför inte att semesterlagen bör innehålla specialregler för dessa fall. Vidare skulle, om lördag och söndag vid alla semesteruttag räknas som arbetsfria dagar för dem som normalt arbetar sådana dagar, dessa arbetstagare på detta sätt oskäligt

erhålla ledighet på i övrigt icke arbetsfria helger.

Vi avvisar tanken på att införa bestämmelser om halva semesterdagar i semesterlagen. En regel om rätt till halva semesterdagar kräver en särskild reglering som avviker från semesterlagens nuvarande indelning i kalenderdygn. Vi bedömer inte behovet vara så stort att det motiverar de ingrepp i semesterlagen som skulle vara nödvändiga. Det finns också risk för att halva semesterdagar blir till nackdel för arbetstagaren. Enligt gällande rätt kan inte en dag betraktas som semesterdag om arbetstagaren har arbetat samma dag, oavsett hur kort tid det gällt. Detta är en garanti för att arbetstagaren skall få ut sin semesterledighet ograverad. Införes halva semesterdagar kan det uppstå oklarheter och situationer där semesterledigheten naggas i kanten.

Beräkning av semesterlönegrundande frånvaro

Sjukdom är semesterlönegrundande under de första 180 dagarna av sjukskrivningen. En person som är halvt sjukskriven hela året och arbetar halvtid varje dag förlorar semester efter den 180:e dagen medan en annan person som likaledes är halvt sjukskriven men arbetar varannan dag får full semesterlön.

Halv sjukpenning har på senare år ökat och har gjort det möjligt att rehabilitera fler. Vilken arbetstidsförläggning som tillämpas bör inte påverka semesterförmånerna. För att uppnå detta kan lagen ändras så att två dagar med halv sjukskrivning räknas som en dag.

Den som är tjänstledig för vissa studier tjänar f.n. in

semesterlön under längre tid än den som är frånvarande på grund av t.ex. sjukdom. Vi anser att denna skillnad är omotiverad och att nuvarande tvåårsregel därför bör omfatta även studier.

Kostnadsberäkningar

Vi har beräknat vad en förlängning av semestern med en vecka resp. tre dagar skulle kosta arbetsmarknaden. Utgångspunkten är att vi har tillgång till semesteravtal för cirka 70 procent av de förvärvsarbetande.

En utjämning av semesterförmånerna till sex veckors semester skulle omfatta mer än hälften av alla arbetstagare. Vi konstaterar att kostnaderna för en semesterförlängning kommer att bli högst inom den privata arbetsmarknaden beroende på att i princip samtliga privatanställda i dag har den semesterstandard som lagen föreskriver.

Lönekompensationskostnaden för en förlängning med en vecka innebär för hela arbetsmarknaden 1,9-2,0 procent på den totala lönesumman, där den stora kostnaden faller på den privata sektorn som får stå för 2,6 procent. Tre dagars förlängning sänker kostnaderna till 1,1-1,2 procent totalt, och till 1,5 procent för den privata sektorn.

En åldersdifferentierad semester som skulle innebära sex veckors semester för dem som fyllt 40 år skulle kosta 0,8 procent för hela arbetsmarknaden, 1,1-1,4 procent för den privata sektorn. Semesterlönens storlek ändras vid en lagstiftning om sex veckors semester från 12 procent till 14,4 procent.

UPPDRAGET

1. Direktiven

Vid regeringens sammanträde den 22 augusti 1985 bemyndigades chefen för arbetsmarknadsdepartementet att tillkalla en kommitté med uppdrag att överväga en utjämning av skillnaderna i semesterförmåner mellan olika arbetstagargrupper.

I samband härmed redogjorde departementschefen kort för tidigare genomförda förlängningar av den lagstadgade semestern och innehållet i den nuvarande semesterlagen samt fortsatte:

Semesterlagens bestämmelser är i stor utsträckning dispositiva, dvs. de kan ändras eller ersättas av avtal. Så har också skett på flertalet kollektivavtalsområden. Stora arbetstagargrupper är genom avtal tillförsäkrade väsentligt längre semester än vad som följer av lagen. För offentligt anställda gäller regler som innebär att antalet semesterdagar är beroende av den anställdes ålder och lön. Tjänstemän på den privata arbetsmarknaden har längre semester än vad som följer av lagen antingen om inkomsten överstiger en viss nivå eller om den enskilde tjänstemannen huvudsakligen själv disponerar sin arbetstid.

Avtalsregler om beräkning av semesterlön och semesterersättning har också åstadkommit en stor variation i olika gruppers semesterförmåner.

Departementschefen berörde härefter utvecklingen i övrigt på arbetstidsområdet. Hon anförde:

Den stegvisa förlängningen av semesterledigheten som skett genom åren har tillsammans med andra typer av arbetstidsförkortningar utgjort ett betydelsefullt sätt för arbetstagarna att tillgodogöra sig den ökade standarden i samhället. Reformerna har genomförts under perioder med relativt kraftig reallönetillväxt. Arbetsmarknadens parter har i sina förhandlingar gjort avvägningar mellan högre lön och kortare arbetstid. Den genomsnittliga arbetstiden per sysselsatt och år har minskat avsevärt. Under de 20 senaste åren har årsarbetstiden per sysselsatt minskat med mer än en femtedel. Arbetstidsförkortningarna och förlängningen av semestern har bidragit till en del av denna minskning. En annan viktig orsak till den minskade arbetstiden per sysselsatt är den kraftiga ökningen av deltidarbete som skett under 1970-talet. Framväxten av de olika lagreglerade ledighetsformerna har också påverkat arbetstidsuttaget. Lagstiftning av speciell betydelse i detta sammanhang är lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn och studieledighetslagen (1974:981). En annan viktig del i detta system är lagen (1975:380) om delpensionsförsäkring som möjliggör en avtrappning av arbetstiden för personer som närmar sig pensionsåldern. Till bilden hör också de övriga regler som tillkommit för specifika ändamål, t.ex. ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan.

Departementschefen tog sedan upp reformbehov inom semesterområdet och knöt an till det arbete som dittills bedrivits med semesterfrågorna samt en skrivelse från LO.

Hon uttalade:

Under hösten 1984 lämnade regeringen en skrivelse (Skr. 1984/85:67) till riksdagen som innehöll en redovisning av hur arbetet med semesterfrågorna skulle drivas vidare. Jag meddelade bl.a. att de rättsligt betonade frågorna skulle gås igenom inom den särskilda beredningsgrupp för arbetsrättsfrågor som är knuten till arbetsmarknadsdepartementet.

I samband med den senaste avtalsrörelsen och i en skrivelse till regeringen den 22 april 1985 har Landsorganisationen i Sverige (LO) givit uttryck för att semesterfrågorna åter behöver aktualiseras.

Bakgrunden till LO:s krav är bl.a. de skillnader i semesterförmåner som föreligger mellan privat och offentligt anställda. Detta gäller både semesterns längd, de ekonomiska förmånerna samt de fackliga organisationernas och den enskildes möjligheter att påverka semesterns förläggning. I skrivelser från flera LO-förbund framhålls att möjligheterna att spara semester ofta ointetgörs genom ensidiga beslut från arbetsgivarens sida. En annan fråga som tas upp av LO är inrättande av semesterfonder.

Individens möjlighet att utöva inflytande över sin arbetstid beror på en lång rad förhållanden i arbetslivet. Arbetets karaktär, verksamhetens krav och arbetsorganisationen innebär ofta större eller mindre restriktioner. LO hävdar att många arbetstagargrupper f.n. har små möjligheter att utnyttja semesterledigheten på det sätt som avsågs när reformerna genomfördes.

Mot bakgrund av det anförda ansåg departementschefen att en kommitté borde tillkallas med uppgift att kartlägga semesterförmånernas variationer och graden av inflytande över dessa mellan olika arbetstagargrupper på den svenska arbetsmarknaden. Kommittén skulle vidare överväga kravet på en utjämning av semesterförmånerna genom lagstiftning samt finna lösningar som gör det möjligt för alla att åtnjuta sin ledighet på det sätt som semesterreformen syftade till. Semesterlagstiftningen borde dock även fortsättningsvis vara dispositiv.

Departementschefen fortsatte:

När det gäller kartläggningen av semesterförmånerna är det viktigt att belysa semesterns längd för olika grupper och de principer som tillämpas vid bestämningen av denna, t.ex. ålder och lönenivå. Vidare bör kommittén studera på vilket sätt semestern läggs ut i olika verksamheter, bl.a. i vilken omfattning driftsuppehåll tillämpas. De skiftande regler som tillämpas på arbetsmarknaden vid utläggningen av semester medför ofta problem i familjer där bägge makarna förvärvsarbetar. Det blir många gånger svårt att få till stånd

sammanfallande semesterperioder för makarna. Ett ytterligare problem är att semestern också måste anpassas till barnomsorgens semesterperioder. Även dessa frågor bör studeras av kommittén. Möjligheten för den enskilde att själv påverka förläggningen av semestern för såväl längre perioder som enstaka dagar bör belysas liksom i vilken grad arbetstagarna kan utnyttja och utnyttjar möjligheterna att spara den femte semesterveckan. Frågan om uttag av halva semesterdagar bör behandlas. Frågan om en utökad rätt att spara en del av semestern och förenklade regler för semestersparande bör prövas.

Kommittén bör också studera i vilken omfattning arbetstagare har möjligheter att utnyttja andra lagstadgade och avtalsreglerade ledighetsformer än semester och de ekonomiska regler som har kopplats till dessa.

En utjämning av semesterförmånerna skulle omfatta mer än hälften av alla arbetstagare. Ett genomförande av en sådan reform kommer därför att ta i anspråk en stor del av utrymmet för andra standardökningar. Dessutom finns skäl att så snart som möjligt genomföra andra angelägna arbetstidsreformer, såsom en förbättring av delpensionssystemet och en utökad föräldraförsäkring.

Kommitténs förslag bör innehålla beräkningar som visar bl.a. de ekonomiska konsekvenser som uppstår för löntagarna, näringslivet och samhället i övrigt om skillnaderna i semesterförmåner och inflytandemöjligheter över dessa utjämnas mellan olika arbetstagar-kategorier. Härvid bör uppmärksammas de konsekvenser som kan uppkomma för olika typer av arbetsplatser, t.ex. de små och medelstora företagen.

Kommittén bör pröva om det går att sammanföra olika slag av befintliga ledighetsregler till ett mer generellt system. Detta skulle exempelvis kunna ske genom att varje arbetstagare, vid sidan av den reguljära semestern, ges rätt att ta ut ett antal lediga dagar per år med ersättning från en gemensam fond för hela arbetsmarknaden. Rätt att spara ledighet över åren i ett sådant system bör också utredas.

Slutligen angav departementschefen ramarna för utredningsarbetet:

Kommittén bör ange hur föreslagna reformer skall finansieras såväl när det gäller den totala omfatt-

ningen som tekniska lösningar i enskilda delar.

Kommittén bör under sitt arbete samråda med delegationen för arbetstidsfrågor, DELFA (A 1974:09), och samordna sina förslag med den beredningsgrupp inom arbetsmarknadsdepartementet som gör en teknisk översyn av semesterlagen.

För kommitténs arbete gäller de allmänna tilläggsdirektiv (Dir. 1984:5) som utfärdats den 16 februari 1984 till samtliga kommittéer och särskilda utredare.

2. Arbetets bedrivande

Vi har i enlighet med direktiven kartlagt semester-villkoren inom arbetsmarknadens sektorer, den enskildes inflytande över semesterförläggningen och även de samordningsproblem som kan uppstå vid semesterförläggningen för makar och föräldrar. Kartläggningen har genomförts dels genom att semesteravtal från olika avtalsområden har granskats, dels genom att sekretariatet har besökt arbetsplatser och organisationer. Vidare har en intervjuundersökning genomförts omfattande 8 300 personer genom tilläggsfrågor till SCB:s månatliga arbetskraftsundersökningar. Kostnadsberäkningar har utförts av ekonomerna Anders Bäckström, LO, och Ake Kämpe, Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF).

I direktiven ingår att belysa hur arbetstagare kan utnyttja och utnyttjar de olika ledighetsregler som finns i lag eller i avtal. Tidigare undersökningar visar att sådan ledighet med undantag från föräldraledighet endast utgör en mycket liten del av frånvaron från arbetsplatsen. Vi bedömde det knappast vara troligt att de svarande i intervjuundersökningen korrekt skulle kunna erinra sig sådana ledigheter året

efter de togs ut och har därmed avstått från att studera frågan.

En huvudfråga har varit semesterns längd. Andra har gällt sparande av semester och arbetstagarnas inflytande över semesterns förläggning.

Beträffande semesterns längd har vi haft delade meningar om en förlängning över huvud taget är önskvärd och om en sådan skall ske genom lagstiftning eller kollektivavtal. Likaså har framförts skilda uppfattningar om det ekonomiska utrymmet för längre semester. Andra typer av arbetstidsförkortningar konkurrerar också om detta utrymme och prioriteringarna varierar. En särskilt tillsatt kommitté, arbetstidskommittén (A 1987:04), analyserar för närvarande konsekvenserna av olika arbetstidsreformer. Vi har dock funnit att semestervillkoren i och för sig skulle utjämnas mellan olika grupper av arbetstagare om sex veckors lagstadgad semester införes. Vi tar emellertid inte ställning till om en sådan lagstiftning bör ske eller när den skulle kunna träda ikraft. Det betyder att vi inte har sett det som vår uppgift att välja mellan angelägna reformer på arbetstidsområdet. Vi framför alltså ingen uppfattning i den frågan utan har i huvudsak begränsat oss till att diskutera semesterns längd utifrån ett utjämningsperspektiv. Härvid har vi redovisat bakgrunden till och förutsättningarna för en lagstiftning samt anger hur en sådan rent lagtekniskt kan genomföras. På samma sätt behandlas ett flexibelt sparande av semesterdagar och ökat inflytande för arbetstagarna över semesterns förläggning. Även här anvisar vi lagtekniska lösningar hur dessa syften kan uppnås, men lägger inte fram något förslag. Lagtextförändringarna redovisas och kommenteras i bilagorna 1 och 2. Där

återfinns även de justeringar av lagtexten som gjorts för att förtydliga denna mot bakgrund av rättspraxis eller för att ange lösningar på vissa tillämpningsproblem, som bl.a. framförts som reformkrav.

Betänkandet är indelat i fyra delar. Den första delen innehåller en sammanfattning av tidigare och nuvarande semesterlagar samt krav på reformer.

I den andra delen behandlas kartläggningen av de resultat från intervjuundersökningen som inte omedelbart hör ihop med lagen. Vidare behandlas i samma del semester i förhållande till tidigare och nuvarande arbetstidsdebatt. Ett utökat sparande kan vara början till ett mer flexibelt arbetsliv och vi tar upp några sådana modeller. Avslutningsvis rapporterar vi om semestervillkoren i en del andra länder som vi har studerat med hjälp av de fyra arbetsmarknadsråden och en del, främst svenska ambassader.

Den tredje delen, Allmänna överväganden om utjämning av semesterförmåner, inleds med en översyn av de bestämmelser som reglerar annan rätt till ledighet från arbetet än semester och en belysning av svårigheterna att sammanföra befintliga ledighetsregler till ett gemensamt system. Därefter behandlas avseende semesterns längd, semesterlön, semestersparande och semesterns förläggning gällande rätt, avvikelser i kollektivavtal, tillämpning, i vilken kartläggningen ingår, och krav på reformer varpå vi för fram våra överväganden. Vi tar också upp frågan om semesterlönefonder. I samband med semestersparande diskuterar vi olika modeller för en uppsamlingsanordning för enbart sparade semesterförmåner.

I den fjärde delen behandlas semesterlagens bestämmelser i den mån de inte tidigare tagits upp i del III. Kapitlet om kostnadsberäkningar behandlar kostnaderna för tre resp. fem dagars förlängning av semestern samt kostnaderna för en åldersdifferentierad semester. Även semesterlönens storlek och kostnadsberäkning av sparandet ingår i detta kapitel.

Vi har under vårt arbete mottagit skrivelser från arbetstagarorganisationer och enskilda arbetsgivare. Sedan arbetstidskommittén (A 1987:15) inrättades i maj 1987 har vi kontinuerligt samrått med den.

Från regeringen har vi mottagit departementspromemoriorna (Ds A 1987:6) Förstärkt rätt till föräldraledighet och (Ds A 1987:7) Objektsanställning m.m. men avstått från yttrande.

Vidare har regeringen överlämnat en framställning från centrala studiestödsnämnden om ändring i semesterlagen, vilken behandlas i kapitel 11 avsnitt 6.

I INLEDNING

Inledning

Denna del innehåller en sammanfattning av tidigare och nuvarande semesterlagar samt krav på reformer.

HISTORIK

Utvecklingen fram till 1938 års semesterlag

Den första svenska semesterlagen trädde i kraft år 1938. Redan dessförinnan hade olika arbetstagargrupper erhållit viss semester men utan stöd av lagstiftning. Ursprungligen var rätten till semester, dvs. ledighet utan avstående av anställningsförmåner, förbehållen statens högre befattningshavare.

Den första lagregleringen kom först 1931 som en rekommendation i den då gällande arbetarskyddslagen. Arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren en längre tid borde beredas semesterledighet under minst fyra söckendagar. Något rättsligt anspråk på semester kunde inte resas mot arbetsgivaren. Bland annat som en följd av den sålunda införda rekommendationen kunde flertalet arbetstagare dock redan före 1938 erhålla semester med stöd av kollektivavtal eller genom enskilda överenskommelser. För privatanställda arbetare var det dock i regel fråga om en mycket kort ledighet. Skillnaden mellan olika grupper var stor. De rekommenderade fyra söckendagarna kan sålunda jämföras med vad som gällde enligt kommunikationsverkens avlöningsreglemente av den 1 juli 1920. Enligt detta hade manliga tjänstemän beroende på ålder och lön rätt till 20-45

dagars semester.

1938 års semesterlag

1938 års semesterlag grundades på ett betänkande av 1936 års semestersakkunniga (SOU 1937:49) och prop. 1938:286. Den gällde i princip alla arbetstagare i enskild och allmän tjänst samt hade karaktären av tvingande skydds- och minimilagstiftning. Statstjänstemän var dock undantagna från lagens tillämpning. Ledigheten var högst tolv dagar om året och arbetstagaren måste ha varit fortlöpande anställd hos samma arbetsgivare under minst 180 dagar. Vid kortare anställningstid kunde ingen rätt till semester göras gällande. Arbetstagaren tjänade in en semesterdag för varje månad som han arbetat minst 16 dagar. Även frånvaro p.g.a. semester, yrkesskada och viss militärtjänst kvalificerade för rätt till semester. Arbetsgivaren bestämde tidpunkten för semestern. Semesterlönen motsvarade för arbetstagare med lön för vecka eller för längre tid den vanliga lönen samt för övriga en ersättning per dag motsvarande föregående års inkomst delad med antalet arbetsdagar. Särskilda regler gällde för okontrollerade arbetstagare som endast fick rätt till semesterlön, inte ledighet. Den som slutade sin anställning fick rätt till semesterersättning.

1945 års semesterlag

Sedan krav framställt om en översyn av semesterlagstiftningen tillsattes 1942 års semesterkommitté. Huvuduppgiften avsåg att överväga krav på förbättring av de korttidsanställdas semestervillkor men även att

företa en allmän översyn av semesterlagen. Genom den nya lagen slopades kravet på viss tids sammanhängande anställning för rätt till semester. Den privilegierade frånvaron utökades på så sätt att frånvaro på grund av havandeskap skulle jämföras med arbetad tid, dock högst under tolv veckor. Lagen trädde i kraft den 1 januari 1946 (prop. 1945:273, SOU 1944:59).

Lagen innebar inte någon förlängning av semestern. Genom lagstiftning 1946 fick dock ungdomar under 18 år rätt till tre veckors årlig semester (prop. 1946:221, SOU 1945:59). Vidare erhöll genom en särskild lag vissa gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare tre veckors semester samt arbetstagare med radiologiskt arbete sex veckors semester.

Den 1 juli 1951 förlängdes semestern till tre veckor (prop. 1951:72, SOU 1950:32). Samtidigt upphävdes 1946 års särskilda semesterlag. Den ersattes av en lag om förlängd semester för vissa arbetstagare som var utsatta för röntgenstrålning eller strålning från radioaktivt ämne. Den särskilda lagstiftningen för vissa gruvarbetare m.fl. försvann således. Arbetsgivaren fick rätt att dela upp treveckorssemestern i två perioder av vilka den ena måste omfatta minst tolv dagar.

1954 ökades möjligheterna att tjäna in semester under sjukdomstid (prop. 1954:46) Arbetstagaren fick nämligen rätt att räkna även frånvaro på grund av annan sjukdom än yrkessjukdom som semesterlönegrundande tid, dock högst under sammanlagt 90 dagar varje år. Vidare förbjöds arbetsgivare att utan arbetstagares samtycke

förlägga semestern till sjukdomstid.

Den 1 januari 1957 infördes rätt att ta ut hela semestern i en följd (prop. 1956:136). Om arbetstagaren hade rätt till längre semester än 18 dagar fanns dock möjlighet för arbetsgivaren att dela upp semestern. En period måste dock omfatta minst 18 dagar.

1963 Års semesterlag

Såsom framgått genomfördes i 1945 års semesterlag åtskilliga ändringar fram till 1957. 1960 bedömdes tiden mogen för en samlad bedömning av de reformkrav som ännu inte övervägts. Sålunda hade krav på förlängning av semestern till fyra veckor framställts. Detta var den viktigaste bakgrunden till att 1960 års semesterkommitté tillsattes. Vidare hade minskningen av den allmänna arbetstiden från 48 till 45 timmar i veckan inneburit vissa problem vid tillämpningen av lagen.

Den nya semesterlagen trädde i kraft den 1 juli 1963 (prop. 1963:68, SOU 1962:44). Utöver förlängningen av den lagstadgade semestern från tre till fyra veckor förbättrades semestervillkoren för korttidsanställda och arbetstagare med oregelbundet arbete, genom att kvalifikationsvillkoren mjukades upp. Metoden för beräkning av semesterlönen för tim- och ackordsavlönade ändrades genom införande av en procentmetod. Särskilda kvalifikationsregler som tidigare gällt för okontrollerade arbetstagare togs bort.

Lagen genomgick vissa ändringar 1964 (prop. 1964:58).

Ändringarna innebar i huvudsak att semestern inte i något fall skulle behöva sammanfalla med sjukdomstid eller tid för annan semesterlönegrundande frånvaro.

Därefter genomgick lagen vissa ändringar 1965, 1966, 1974 och 1976. 1965 blev lagen tillämplig på alla statsanställda och 1966 utökades rätten till semesterlönegrundande frånvaro (vapenfri tjänst). 1974 beslutades att mål om tillämpning av semesterlagen skulle handläggas enligt lagen om arbetstvister. 1976 slutligen blev ledighet under högst 90 dagar med föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption semesterlönegrundande, oavsett om fadern eller modern stannade hemma.

1977 års semesterlag

I början av 1970-talet förde LO och Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) bl.a. fram att den lagstadgade semestern skulle förlängas. Vidare hade åtskilliga riksdagsmotioner väckts med bl.a. yrkanden om förbättringar av de deltids- och korttidsanställdas semester villkor. Mot denna bakgrund tillsattes 1974 års semesterkommitté med uppgift att utreda förutsättningarna att vid en lämplig tidpunkt förlänga den lagstadgade semestern från fyra till fem veckor. Kommittén skulle vidare företa en allmän översyn av lagstiftningen om semester.

Den nya semesterlagen trädde i kraft den 1 januari 1978 (prop. 1976/77:90, SOU 1975:88). Den innebar en genomgripande förändring av den tidigare gällande semesterlagstiftningen. Semesterledigheten förlängdes från fyra

till fem veckor, varav minst fyra veckor kunde tas ut under juni-augusti. För alla arbetstagare skulle semesterlönen utgöra 12 procent av arbetstagares under intjänandeåret förfallna lön i anställningen. Rätten att tjäna in semesterlön vid semesterlönegrundande frånvaro utökades. Vidare infördes möjlighet att spara semester. En närmare redogörelse för 1977 års semesterlag och senare ändringar i den lämnas i nästa avsnitt.

Utvecklingen efter 1977 års semesterlag

Redan i förarbetena till 1977 års semesterlag förebådades ett fortsatt reformarbete inom semesterrätten (prop. 1976/77:90 s 80). Detta skulle gälla olika fondsystem samt vissa andra frågor som tillkommit under riksdagsbehandlingen av förslaget till 1977 års semesterlag. Mot denna bakgrund tillsattes 1978 års semesterkommitté. Utredningsarbetet skulle till en början inriktas på ett fondsystem för semesterlön som tjänas in vid semesterlönegrundande frånvaro. Andra frågor gällde hur semester skulle kunna sparas oavsett byte av anställning samt en garanterad lägsta semesterlön. Utredningen lades ned 1981 med motiveringen att nya semesterreformer eller finansieringssystem inte rymdes inom de samhällsekonomiska förutsättningar som då rådde (prop. 1981/82:100 bil 15 s 114).

Med anledning av en motion i riksdagen år 1982 föreslog socialutskottet att det nedlagda utredningsarbetet borde återupptas (SoU 1982/83:4). Riksdagen biföll detta förslag (rskr 1982/83:18). I skrivelse till riksdagen redovisade därefter regeringen hur det fortsatta utredningsarbetet skulle bedrivas

(1984/85:67). Regeringen ansåg inte att en ny semesterkommitté skulle tillsättas. I stället skulle utredningsarbetet på semesterrättens område begränsas dels till vissa mindre reformfrågor dels till vissa andra frågor av närmast lagteknisk natur, kraven på förenklingar i lagen m m. Arbetet skulle tas upp inom arbetsmarknadsdepartementet och i DELFA. I en skrivelse till regeringen i april 1985 föreslog dock LO att en parlamentarisk utredning skulle ges i uppdrag att se över semesterlagen. Mot denna bakgrund tillsattes 1986 års semesterkommitté.

HUVUDDRAGEN I GÄLLANDE SEMESTERLAG

Lagens tillämpningsområde och giltighet

Lagen är tillämplig på alla arbetstagare. Den gäller således i fråga om alla anställningar och yrken i såväl offentlig som i enskild tjänst. Lagen bygger på det s.k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet. En utgångspunkt vid bedömningen av om ett arbetsgivare-arbetstagarförhållande föreligger är därför att förhållandet skall ha sin grund i ett avtal. Därefter sker en helhetsbedömning av omständigheterna i varje enskilt fall.

Eftersom lagen tillhör arbetsmarknadens skyddslagstiftning är den i princip giltig även om annat har avtalats. Huvudregeln är således att lagen är tvingande. Ett avtal är ogiltigt i den mån arbetstagarens rättigheter enligt lagen upphävs eller inskränks. Vissa undantag görs i lagen för vad som överenskommits i kollektivavtal samt i några speciellt angivna fall. I den mån arbetstagares rättigheter inte minskas anses i övrigt avtalsfrihet råda. Detta innebär för semesterlagens del att lagen för ett stort antal arbetstagare kompletterats med semesteravtal.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

Lagen skiljer mellan rätt till semesterledighet och rätt till semesterlön. Semesterledighet behöver inte tjänas in. Alla arbetstagare har därför i princip rätt till fem veckors årlig ledighet. Undantagna är endast vissa korttidsanställda arbetstagare samt s.k. okontrollerade arbetstagare. Den som anställes under tiden den 1 april - den 31 augusti har enligt lagens huvudregel rätt till 25 semesterdagar (obetalda) redan under samma semesterår. Vid anställning efter den 31 augusti ett visst år finns endast rätt till fem semesterdagar under samma semesterår. Att begreppen semesterledighet och semesterlön skilts åt innebär vidare att en arbetstagare kan vara berättigad till semesterledighet som endast delvis eller kanske inte alls motsvaras av semesterlön, s.k. obetald semester. Arbetstagare har dock rätt att avstå från obetald semester.

Rätt till semesterlön föreligger i den mån arbetstagar-
ren tjänat in sådan under intjänandeåret. Intjänande-
året är den tolv månadersperiod som föregår den mot-
svarande period då semesterledigheten skall utgå,
semesteråret. Båda perioderna avser tiden från och med
den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande
år. Det är tillåtet att avtala att t.ex. kalenderår
skall vara intjänandeår. Det kan även avtalas att
intjänandeåret och semesteråret skall sammanfalla.
Detta innebär i så fall att arbetstagar-
en får ut betald semester redan under det första anställningsåret. Även
andra varianter är tänkbara.

Semesterlönen skall normalt betalas ut till arbetstaga-

ren i samband med semesterledigheten. För arbetstagare med vecko- eller månadslön får arbetsgivaren i stället vid semestertillfället ge ut den vanliga tidlönen och betala ut eventuellt återstående semesterlön senast vid semesterårets utgång.

Arbetstagare vars anställning upphör innan intjänad semesterlön betalats ut är i stället berättigad till semesterersättning. Vidare är vissa korttidsanställda berättigade till sådan ersättning i stället för semesterlön. I detta sammanhang bör också nämnas något om s.k. okontrollerade arbetstagare. Utmärkande för dessa är att det inte anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets utförande. Arbetet kan t.ex. bedrivas i arbetstagarens hem. Dessa arbetstagare är berättigade till särskild semesterlön men inte till semesterledighet.

Beräkning av semesterledighet

En arbetstagare har rätt till 25 semesterdagar varje semesterår. Semesterdagar räknas i hela dagar och normalt räknas inte lördag och söndag. Som semesterledighet anses enligt lagen inte endast semesterdagarna utan också vissa arbetsfria dagar som omges av semesterdagar (lördagar, söndagar, helgdagar och vissa helgdagsaftnar). Om 25 semesterdagar läggs ut i en följd med början en måndag kommer den faktiska ledigheten att omfatta 37 dagar. Semesterledigheten omfattar 33 dagar, nämligen 25 semesterdagar samt 8 lördagar-söndagar som omges av semesterdagar. Exemplet avser en arbetstagare som arbetar dagtid måndag-fredag. Vidare gäller att infallande ledighetsdagar i princip

kommelse om förläggning av semesterledighet inte uppnås bestämmer arbetsgivaren om förläggningen om inte annat har avtalats.

Enligt en särskild regel för huvudsemester skall den läggas ut med minst fyra sammanhängande veckor under tiden juni - augusti, om inte annat avtalats. Föreligger särskilda skäl får dock sådan semesterperiod förläggas till annan tid.

Semesterledighet får inte utan arbetstagarens samtycke förläggas till uppsägningstider. Vidare har arbetstagaren rätt att avräkna dagar då han varit sjuk eller barnledig eller haft annan semesterlönegrundande ledighet. Särskild begäran måste dock framställas utan dröjsmål.

Beräkning av semesterlön och semesterersättning

Enligt huvudregeln är semesterlönen fastställd till 12 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen. Det valda procenttalet är avsett att medföra en viss förstärkning av semesterlönen. All lön och alla former av lönetillägg som betalats ut på grund av lag eller avtal skall medräknas. Om arbetstagaren har varit frånvarande under någon tid på grund av sjukdom eller haft annan frånvaro som är semesterlönegrundande skall ett tillägg göras för varje sådan dag motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst. På så sätt undgås att semesterlöneni-
vån sänks på grund av t.ex. sjukdom.

Semesterlönegrundande frånvaro reglerades redan i 1938

inte påverkar semesterledighetens längd. Detta innebär att den som arbetar måndag och onsdag varje vecka får finna sig i att även tisdag, torsdag och fredag räknas som semesterdagar. Enstaka semesterdagar skall dock inte läggas ut på sådana dagar.

För veckoslutsarbetande finns särskilda regler. Reglerna syftar till att dessa i princip skall kunna få lika lång ledighet som andra. Det är vanligt att reglerna kompletteras med särskilda avtalslösningar. En vanlig lösning för arbetstagare med oregelbundna arbetstider är att semesterledigheten genom ett särskilt kvotsystem räknas om till att motsvara en rätt till ett visst antal lediga arbetsdagar/arbetspass.

Förläggning av semesterledighet

Bestämmelserna om förläggning av semesterledighet präglas av lagens syfte att dessa frågor skall lösas genom överenskommelser mellan parterna. Enligt 10 § första stycket bör kollektivavtalsparterna träffa överenskommelser om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser förläggningen av semesterledighet, förutsatt att arbetstagarparten begär det.

Om något medbestämmandeavtal inte föreligger är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt medbestämmandelagen (MBL) 11 eller 13 § vad gäller huvudsemestern. Företrädar inte organisation arbetstagaren är arbetsgivaren i stället skyldig att samråda med arbetstagaren själv. Beträffande annan semesterledighet skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om förhandling med dennes organisation inte har ägt rum. Kan överens-

års semesterlag. Frånvarofallen har efterhand byggts ut och omfattar nu sjukdom under högst 180 dagar under intjänandeåret, arbetsskada, viss ledighet vid havandeskap eller för vård av barn när föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning utgår, ledighet på grund av risk för överförande av smitta under högst 180 dagar under intjänandeåret, viss studieledighet under högst 180 dagar under intjänandeåret, ledighet för militärtjänst eller civilförsvarstjänst under högst 60 dagar under intjänandeåret samt ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare. Har arbetstagare på grund av sjukdom eller arbetsskada varit oavbrutet frånvarande under två hela intjänandeår grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

Semesterersättning bestämmes enligt grunderna för beräkning av semesterlön. Har arbetstagaren mottagit semesterlön i förskott minskas semesterersättningen med sådan semesterlön utom i vissa särskilt angivna undantagsfall.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

En nyhet i 1977 års semesterlag var möjligheten att spara semester. En arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo betalda semesterdagar får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår. Sparad semesterdag skall normalt läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades. Sparade semesterförmåner kan bara utnyttjas så länge den anställde är kvar hos samma arbetsgivare. I detta sammanhang räknas staten

som en arbetsgivare. Vidare gäller undantag för vissa koncernförhållanden m m. Sparandereglerna innebär att en arbetstagare som sparat maximalt kan ta ut en sammanhängande ledighet om tio veckor efter fem år, nämligen fem sparade veckor samt den ordinarie fem-veckorssemestern för det år då långsemestern tas ut. Det är dock inte nödvändigt att alla sparade dagar tas ut på en gång.

Bestämmelser om skadestånd

Arbetsgivare som bryter mot semesterlagen skall ge ut ersättning för uppkommen skada, förutom den semesterlön eller semesterersättning som det kan vara fråga om. Skadestånd kan utgå även om någon ekonomisk skada inte kan påvisas. Arbetsgivaren kan bli skyldig att ge ut allmänt skadestånd om han försummat att se till att semesterledighet utlagts inom föreskriven tid. Mål om tillämpning av semesterlagen skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

För fordringar enligt semesterlagen gäller två års preskription. Preskriptionstiden börjar löpa vid utgången av det semesterår då förmånen skulle ha erhållits.

REFORMKRAVEN: EN ÖVERSIKT

Under den tid som 1977 års semesterlag varit gällande har i olika sammanhang framförts önskemål om ändringar i lagen. Sedan frågan om en teknisk översyn av semesterlagen aktualiserats i arbetsmarknadsdepartementet 1984 bereddes arbetsmarknadens organisationer tillfälle att inkomma med synpunkter och förslag. I det följande lämnas en översikt över de mest centrala kraven. En närmare, mer detaljerad redovisning av olika krav lämnas i förekommande fall i varje särskilt avsnitt i betänkandet.

LO

LO föreslog i skrivelse till arbetsmarknadsdepartementet den 22 april 1985 att en kommande översyn inte skulle begränsas till tekniska frågor utan att en ny parlamentarisk utredning skulle få i uppdrag att se över semesterlagen. Till skrivelsen fogades synpunkter från medlemsförbunden. De reformer som av dessa framhölls som mest angelägna är följande.

- Semesterns längd är fortfarande olika för olika arbetstagargrupper. Rätten till semester är en social rättighet och det är därför särskilt orättvist att det här förekommer stora skillnader. Dessa skillnader måste utjämnas.

- Den enskilde arbetstagaren och hans fackliga organisation måste ges större inflytande över förläggningen av de olika semesterledigheterna. Det kan gälla såväl problem som hör ihop med förläggning av huvudsemestern och den femte semesterveckan som förläggning av sparad semester. Det förekommer att arbetsgivare utnyttjar sin beslutanderätt till att lägga ut semestern på ett sätt som långt ifrån alltid svarar mot de önskemål som individen har. Särskilt gör sig svårigheterna för den enskilde gällande när det gäller att samordna huvudsemestern för olika familjemedlemmar.

- Reglerna om semesterlönegrundande frånvaro måste förbättras. I detta sammanhang bör också uppmärksammas att den som varit arbetslös under en del av intjänandeåret blir utan semesterlön för denna tid. Det bör vara möjligt även för arbetslösa att tjäna in semesterlön.

- Stora grupper lågavlönade har inte råd att resa bort eller byta miljö under semestern. Den ekonomiska delen av semesterrätten bör därför förstärkas, och lågavlönade få ett extra tillskott under semestern. Detta skulle kunna ske genom bildandet av en fond.

I en skrivelse till arbetsmarknadsdepartementet den 11 november 1986 framförde LO åter krav på ändringar i semesterlagen. Reformkraven gällde i huvudsak samma frågor som ovan vilka aktualiserats vid 1986 års LO-kongress. Särskilt framhölls kravet på en utjämning av semesterförmånerna och anfördes att detta borde ske genom en generell förlängning av semestern. Även kravet på en semesterlönefond fördes fram.

SAF

SAF anförde till arbetsmarknadsdepartementet att semesterlagen var svåröverskådlig och komplicerad att tillämpa. Den obetalda semesterledigheten medför liksom rätten att spara semester stora svårigheter i den praktiska tillämpningen. Vidare innefattar bestämmelserna om semesterledighetens beräkning många frågetecken. Skyldigheten att förlägga fyra veckors semesterledighet till juni-augusti medför betydande administrativa och produktionsmässiga olägenheter för företagen, inte minst i form av ökade kostnader.

Bestämmelserna om beräkning av semesterlön måste förenklas och förtydligas. Detta gäller framför allt reglerna om uppräknings av beräkningsunderlaget för semesterlönegrundande frånvaro. Även bestämmelserna om beräkning av semesterlön för sparade semesterdagar är enligt SAF alltför komplicerade och kostnadskrävande. SAF anförde även i övrigt kritik mot semesterlagen som närmare kommer att redovisas i det följande.

Övriga synpunkter

Olika krav på förändringar framfördes till arbetsmarknadsdepartementet av flera organisationer. En genomgående uppfattning är att semesterlagen betraktas som svåröverskådlig och krånglig att tillämpa. TCO anser att lagen bör ändras så att det blir möjligt att spara semester mer än fem år. Även Centralorganisationen SACO/SR (SACO/SR) är kritisk mot femårsregeln och anser att den är opraktisk. SACO/SR anser vidare att icke uttagna semesterdagar med lön skall förvandlas till sparade semesterdagar om inte arbetstagaren anmäler annat önskemål samt att en regel bör införas om att

arbetstagaren bibehåller samma lön under semestern som under arbetstid. Statens arbetsgivarverk (SAV) anser att flera av lagens tvingande regler bör göras dispositiva. Enligt SAV bör också uttrycket särskilda skäl i 9 och 12 §§ förtydligas.

SHIO-Familjeföretagen (SHIO) anser att den lagstadgade rätten att spara semester bör avskaffas, att semesterlönen inte skall vara högre än ersättningen för utfört arbete samt att anställning som pågår högst tre månader eller mindre än 100 timmar ej skall ge rätt till semesterersättning. SHIO hävdar även att betalningsansvaret för semesterlön som intjänats under semesterlönegrundande frånvaro överföres från arbetsgivaren till den som betalat ut lönen.

Kritik mot semesterlagen har inte bara riktats från de centrala intresseorganisationerna. I skrivelser från såväl förbund som fackklubbar samt enskilda har riktats kritik mot semesterlagen. Kritiken avser i huvudsak samma frågor som aktualiserats av LO.

Motioner i riksdagen

Sedan 1977 års semesterlag trädde i kraft har ett drygt trettiotal motioner väckts med olika yrkanden på semesterrättens område. Redan 1977/78 motionerades om att lagen borde göras enklare, att arbetslöshet borde vara semesterlönegrundande samt att gruvarbetare borde ha längre semester. Dessa motioner föranledde ingen annan åtgärd än att socialutskottet hänvisade till det arbete, som påbörjats av 1978 års semesterkommitté. Under den tid som denna kommitté därefter arbetade, fram till 1981, väcktes endast ett fåtal motioner.

Vid riksmötet 1982/83 yrkades i en motion att utredningsarbetet på semesterrättens område skulle återupptas. Det hävdades bl.a. att formerna för ett fondsystem som skulle möjliggöra för anställd att behålla sparad semester vid byte av arbetsgivare skulle utredas. Utskottet anförde att utredningsarbetet borde återupptas. (SoU 1982/83:4). Utskottet anslöt sig dock senare till regeringens uppfattning att prioriteringen när det gällde utredning av regelsystemet för semester borde gälla andra frågor än införandet av en semesterlönfond. Samtidigt avlog utskottet motioner som bl.a. gällde förenklingar i semesterlagen, frågor om arbetslöshetsersättningen skulle göras semesterlönegrundande samt frågor om semesterlönegrundande frånvaro. Utskottet hänvisade till det arbete som bedrevs av arbetsmarknadsdepartementets beredningsgrupp för arbetsrättsfrågor samt inom DELFA (AU 1984/85:6).

Härefter har ytterligare motioner väckts om förenklingar, om inrättandet av en semesterlönfond samt om frågan huruvida arbetslöshetsersättning skall vara semesterlönegrundande. Vidare behandlade arbetsmarknadsutskottet vid riksmötet 1986/87 motioner om sparande av semester, jordbrukarnas semestervillkor, frågan om längre semester för föräldrar till handikappat eller svårt sjukt barn samt dagbarnvårdarnas rätt till semesterledighet (AU 1986/87:3). Även 1987/88 behandlade utskottet motioner om semester av i huvudsak samma innehåll som nyss angivits. Utskottet avstyrkte motionerna med hänvisning till framför allt semesterkommitténs pågående arbete (AU 1987/88:2).

Inledning

Enligt våra direktiv skall variationerna i semesterförmåner kartläggas. Här redovisas de resultat av kartläggningen som inte ingår i del III. De fakta som nu tas upp ligger till grund för den efterföljande diskussionen där.

Frånvaron från arbetet ökade oavbrutet från det de första mätningarna utfördes år 1967 tills trenden bröts i början av 80-talet. Semestern utgör en del av frånvaron och det saknar inte betydelse hur den totala frånvaron varierar i förhållande till semesterfrånvaron. Som bakgrund till en diskussion om förlängd semester bör alltså arbetstider och den totala frånvaron från arbetet belysas. Arbetstid och frånvaro behandlas i kapitel 1.

Vi uppdrog i februari 1987 åt SCB att ställa tilläggsfrågor till AKU. Tilläggsfrågorna skulle i enlighet med våra direktiv syfta till att kartlägga semesterförmånernas variationer och graden av inflytande mellan olika arbetstagargrupper på den svenska arbetsmarknaden. Förutsättningen för deltagande i enkäten var att den intervjuade hade varit anställd och haft anställning hela år 1986 och dessutom inte varit frånvarande från arbetet hela året. Tilläggsfrågorna gällde

förhållandena under år 1986. Frågorna besvarades av ca 8 900 personer. Urvalet är stort och uppskattas vara representativt för 3,3 miljoner av den förvärvsarbetande svenska befolkningen med det förbehållet att AKU regelmässigt överskattar antalet sysselsatta (de som har arbete oavsett om de är frånvarande från arbetet eller ej under mätveckan). Omfattningen av semestern överskattas antagligen på samma sätt i enkäten. Om inte annat anges gäller statistiken i det följande enkätens resultat.

I kapitel 2, Arbetstidsfrågor då och nu, refereras tidigare och nuvarande arbetstidsdebatt.

Arbetstiden kan betraktas i ett kortsiktigt och ett långsiktigt perspektiv, från en daglig arbetstid till livsarbetstid. I kapitel 3 nämns några olika flexitidsmodeller.

I vår intervjuundersökning tillfrågades de intervjuade hur de skulle använda några dagars extra semester. I kapitel 4 behandlas såväl denna del av intervjuundersökningen som önskemål som framförts om semester vid arbetsplatsbesök m m.

I Sverige hade de anställda tidigare längre lagstadgad semester än i andra länder men på senare år har flera europeiska länder lagstadgat om en minimisemester som inte understiger den svenska. I avtal har i vissa länder stora arbetstagargrupper fått längre semester än samma grupper i Sverige. De utländska förhållandena behandlas i kapitel 5.

1 ARBETSTID OCH FRÅNVARO

1.1 Arbetstid

1.1.1 Andelen förvärvsarbetande har ökat men den totala arbetstiden har inte följt med

Antalet personer i arbetskraften ökade mellan 1970 och 1987 med drygt en halv miljon och uppgick enligt AKU år 1987 till 4 421 400. Nästan hela ökningen förklaras av att andelen förvärvsarbetande bland kvinnorna ökade. Under denna period ökade också befolkningen vilket dock nästan helt uppvägdes av att arbetskraftsdeltagandet bland männen minskade.

Trots ökningen av arbetskraft ökade den totala arbetstiden endast obetydligt från ca 126 miljoner timmar per vecka år 1979 till ca 131 miljoner per vecka år 1986 (AKU). Den genomsnittliga veckoarbetstiden minskade i stort sett kontinuerligt under samma tid fram till år 1981 då den började öka svagt, både för män och kvinnor och i så gott som alla åldersgrupper.

Det var under 70-talet som kvinnorna etablerade sig på arbetsmarknaden. För många av dessa kvinnor var dock deltidsarbetet en förutsättning för att de skulle kunna

gå ut i förvärvslivet¹, vilket påtagligt minskade andelen heltidsarbetande. Från år 1970 ökade den totala arbetskraften med nära tio procentenheter till 1980. År 1970 utgjorde kvinnorna 40 procent av arbetskraften och 36 procent av dessa arbetade deltid. År 1980 utgjorde kvinnorna 46 procent av arbetskraften och 46 procent av dessa arbetade deltid. Totalt arbetade 84 procent av de sysselsatta heltid år 1970 och 75 procent år 1987.

Internationellt sett är förvärvsfrekvensen i Sverige hög, vilket har sin grund i att kvinnor förvärvsarbetar i stor utsträckning. Andra skäl till den höga förvärvsfrekvensen är att arbetskraften i Sverige är äldre än t.ex. i Västtyskland och att personer med arbetshandikapp i största möjliga utsträckning förvärvsarbetar. Arbetstidsmönstret har påverkats av att de flesta kvinnor förvärvsarbetar vare sig de har barn eller inte, vare sig de är gifta eller inte. Att den faktiska arbetstiden per sysselsatt i Sverige är kort vid internationella jämförelser, trots att den avtalade arbetstiden många gånger är längre, har bl.a. samband med att nästan hälften av de förvärvsarbetande kvinnorna arbetar deltid. En utveckling som förefaller naturlig, eftersom hushållsarbete m.m. mestadels utföres av personer som samtidigt har ett arbete på arbetsmarknaden. Övertidsuttaget är också mindre än i andra länder, ledighetslagarna ger rättighet till ledighet från arbetet med eller utan lön och sjukfrånvaron i Sverige är jämförelsevis hög (se avsnitt 1.3 om frånvaron). Genom den höga förvärvsfrekvensen i Sverige, 84 % av männen och 80 % av kvinnorna i åldrarna 16-64 år är sysselsatta i arbete, blir den

¹ SCB: Kvinnor och arbete, 1983

faktiska arbetstiden per individ i hela befolkningen dock längre än i de flesta andra länder. En jämförelse med tio industriländer, där bl.a. USA och Japan ingår, visar att endast japaner och danskar arbetar mer per vuxen i befolkningen än vad svenskar gör (Doyelle, 1982).

Detta medför att den totala frånvaron statistiskt sett blir hög. I andra länder är rätten till föräldraledighet betydligt kortare än i Sverige. Det är också vanligt utomlands att kvinnor lämnar arbetsmarknaden i samband med barnafödande. I Sverige registreras 83 % av alla kvinnor med barn under sju år som sysselsatta i förvärvsarbete. Frånvaron för dessa är 40 %, där 29 % utgöres av föräldraledighet och 7 % av sjukfrånvaro (män med barn under sju år har en total frånvaro på 20 %). Vidare påverkas sjukfrånvaron särskilt av att de som är långtidssjukskrivna registreras som sysselsatta men frånvarande från arbetet. Långtidssjukskrivningar, dvs sammanhängande sjukledighet på mer än tre månader utgör 45 % av sjukpenningkostnaderna och sjuktalet är för åldersgruppen 60-65 år dubbelt så stort som för samtliga åldersgrupper. Människor med arbetshandikapp har dessutom större sjukfrånvaro än helt friska.

1.1.2 Arbetstid kan beräknas på olika sätt

Debatten om sextimmarsdagen har aktualiserat att arbetstid kan beräknas på olika grunder. I arbetstidslagen behandlas veckoarbetstid, övertid och mertid vid deltid. Den nuvarande arbetstidslagen, som började gälla år 1983, medförde ingen ändring av den generella arbetstiden utan behandlar frågor som tak för övertidsuttag och merarbete och hur viloperioder skall förläggas till dygn resp vecka. Arbetstidslagen är i sin

helhet dispositiv, dvs. avsteg från lagen kan ske genom kollektivavtal.

40-timmarsveckan genomfördes etappvis i början av 70-talet och innebar bl.a. att veckoarbetstiden blev i stort sett lika för alla heltidsarbetande, både för arbetare och tjänstemän.

Veckoarbetstiden är i Sverige den vanligaste beräkningsgrunden för arbetstid. När det gäller övertid och mertid är det arbetstidsuttaget dels under en fyra-veckorsperiod, dels under året som är beräkningsgrund. I Holland fokuseras t.ex. många avtal mer på årsarbetstid, dvs. den totala arbetstiden under ett år, än på veckoarbetstid. Även i Sverige används i en del avtal tidsbegrepp som är längre än en vecka, även om 40-timmarsveckan är utgångspunkten. Fyraveckorsperioder används t.ex. så att under en sådan period skall den genomsnittliga veckoarbetstiden vara 40 timmar.

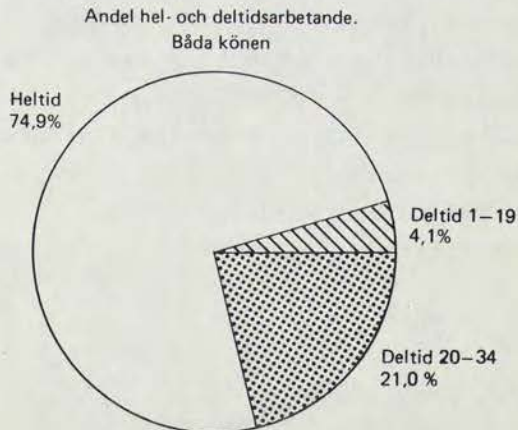
Andra avtal utgår från den totala årsarbetstiden när arbetsskiften läggs ut under året, vilket innebär att även semesterdagarna ingår i beräkningen. Om den totala årsarbetstiden är utgångspunkt för jämförelser i arbetstid mellan olika grupper på arbetsmarknaden blir resultaten annorlunda än när endast veckoarbetstid beaktas. 1977 års semesterlag innebar med utgångspunkt från årsarbetstiden en arbetstidsförkortning för alla de grupper som hade mindre än fem veckors semester.

Inom vissa delar av industrin finns lokala avtal enligt vilka årsarbetstiden för en dagtidsarbetare och en tjänsteman kan skilja så väsentligt att arbetaren arbetar ca 80 timmar mer per år än tjänstemannen.

Såväl arbetstidernas omfattning som förläggning är ojämnt fördelade i samhället, vare sig man jämför vecko- eller årsarbetstid. En jämförelse av veckoarbetstid för en heltidsarbetande i olika avtal ger visserligen inte så stora skillnader, från 40 timmar i genomsnitt för en dagtidsarbetande ned till 33 timmar för den som arbetar i treskift. Den faktiska veckoarbetstiden ger däremot en tydlig skiljelinje och den går mellan kvinnor och män, eftersom endast 7 procent av männen arbetade deltid år 1987 mot 45 procent av kvinnorna. Med deltid avses en veckoarbetstid som understiger 35 timmar i veckan. När det gäller arbetstidens förläggning är det kvinnorna som i större utsträckning arbetar på oregelbunden arbetstid.

De som har skiftarbete har rätt att räkna 33 upp till 36 timmar som en full arbetsvecka. För nattjänst inom vården beräknas 36,3 timmar vara heltidsarbete. De som arbetar natt har ändå vanligtvis 65 procent deltid, vilket kan vara ett tecken på att nattarbete är påfrestande. Vid beräkning av arbetstid finns alltså komplikationer. Många arbetsuppgifter utföres endast på arbetsplatsen under kontrollerad arbetstid, andra kräver mer eller mindre omfattande förberedelsetid.

Diagram 1.1 Veckoarbetstiden enligt AKU (årsmedeltal 1987)

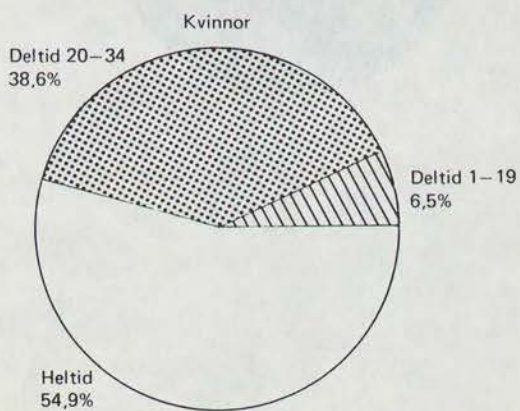
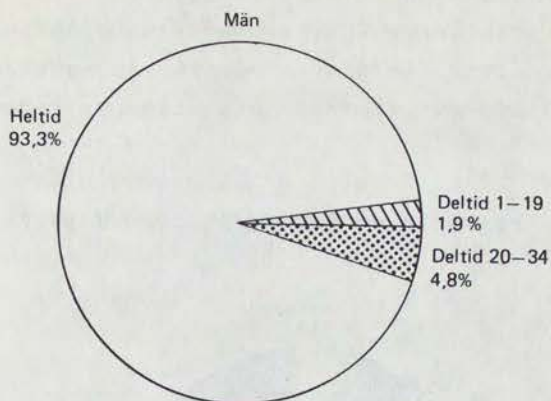


1.1.3 Arbetstidens förläggning

Arbetstiderna har ändrats inte bara från heltids- till deltidarbete. Nya arbetstidsformer har också införts och arbetstiden förläggs många gånger enligt komplicerade system. Arbetets art styr i första hand arbetstidsförläggningen. Vård och omsorg, kommunikationer, energi osv. har alltid fordrat kontinuerlig drift (dygnet runt, året runt). Vissa aktiviteter kan endast i liten utsträckning förläggas till normal arbetstid som exempelvis hotell- och restaurangverksamhet, biografer och teater. Investeringskostnaderna för industrins maskinella utrustning är så stora att det krävs så gott som kontinuerlig drift för att ge lönsamhet. Avskaffandet av affärstidslagen ger handeln stora möjligheter att hålla öppet. Det är en kontroversiell fråga i vilken mån arbetskrav styr in arbetstiderna i ofördelaktiga arbetstider och i vilken mån arbetstagarna önskar få sin arbetstid förlagd utanför det normala mönstret.

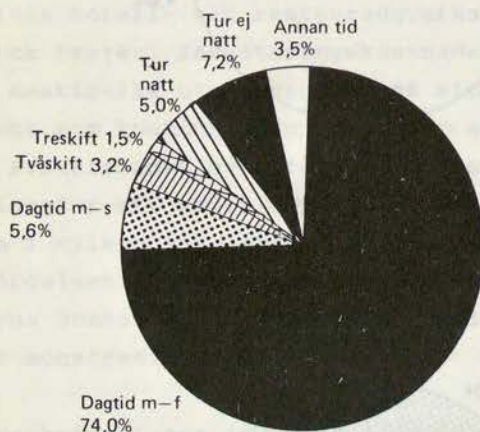
I vår undersökning fanns följande åtta svars kategorier för arbetstidens förläggning.

- Dagtid måndag till fredag
- Dagtid måndag till söndag
- Skiftarbete tvåskift
- Skiftarbete treskift
- Turlistearbete enligt schemalagd arbetstid med nattarbete
- Turlistearbete enligt schemalagd arbetstid men INGET nattarbete
- Enbart lördag och söndag
- Annan arbetstid



Det finns fler variationer, t.ex. förskjuten arbetstid, dvs. en normal arbetstid som är förlagd till tidigare eller senare del på dygnet, exempelvis 6-15 eller 12-20. Sådana variationer är inte medtagna utan ingår i svars kategorin dagtid. Kategorin enbart lördag-söndag fick inte ens 1 procent svarande och utgår ur redovisningarna nedan.

Diagram 1.2 Arbetstidens förläggning (AKU 1987)



Fördelat på kön ser arbetstidens förläggning ut så här:

	Man	Kvinna
Dagtid måndag-fredag	80 %	68 %
Dagtid måndag-söndag	3 %	8 %
Skiftarbete 2	4 %	2 %
Skiftarbete 3	3 %	1 %
Turlistearbete med natt	4 %	6 %
Turlistearbete utan natt	3 %	12 %
Annan arbetstid	<u>3 %</u>	<u>3 %</u>
	100 %	100 %

Männen arbetade normalt i större utsträckning än kvinnorna, 80 procent av männen mot 68 procent av kvinnorna. 7 procent av männen arbetade i skift mot 3 procent av kvinnorna och medan 7 procent av männen arbetade enligt turlista gjorde 18 procent av kvinnorna det.

Arbetstidens förläggning varierade efter anställningens art. Lika många av statligt och privat anställda hade normal arbetstid (77-78 procent), vilket enbart 66 procent av de kommunalt anställda hade. Skift arbetade enbart 1 procent av de kommunalt anställda mot 7 procent av de privat anställda och 4 procent av de statligt anställda. En fjärdedel (26 procent) av de kommunalt anställda arbetade enligt turlista mot 5 procent av de privatanställda och 12 procent av de statligt anställda.

Arbetstidens förläggning i förhållande till arbetstidens omfattning

Hel- och deltidssamarbetande fördelar sig något olika efter arbetstidens förläggning. Det kan ha samband med

kön. 71 resp 82 procent av dem som arbetade två- eller treskift var män och 56 resp 81 procent av dem som arbetade enligt turlista med eller utan nattjänstgöring var kvinnor.

I nedanstående tabell är sysselsättningsgraden grovt angiven för olika kategorier av arbetstidsförläggning.

Tabell 1.1 Sysselsättningsgrad för olika kategorier av arbetstidsförläggning (procent)

Arbetstidsförläggning	Antal (milj)	1-34 t	35 t-
Dagtid må-fr	2,49	21,0	79,0
Dagtid må-sö	0,19	44,2	55,8
Tvåskift	0,10	14,8	85,2
Treskift	0,05	14,5	85,5
Turlista natt	0,17	45,3	54,7
Turlista ej natt	0,24	46,5	53,5

1.2 Semesternas längd enligt intervjuundersökningen

I avtal har stora delar av den offentliga sektorn tillförsäkrats längre semester än lagens fem veckor. Resten av arbetsmarknaden följer huvudsakligen lagen. I avsnittet nedan redovisas semesternas längd fördelad på olika grupper. Redovisningen baseras på vår intervjuundersökning. Det är intervjupersonernas egen uppfattning om hur lång betald semester de var berättigade till år 1986 som ligger till grund för resultaten. (Frågeformuläret finns i bilaga 4).

Att ha varit anställd under hela år 1986 innebär inte att man automatiskt är berättigad till full betald

semester under 1986. En viss andel svarande, 3,7 procent, uppgav att de hade mindre än 25 dagars betald semester. I det följande redovisas dessa personer i kategorin 25 dagars semester. Detta är de faktiska förhållandena på arbetsmarknaden. Enligt lag och avtal är alla arbetstagare berättigade till 25 dagars semester, betald eller obetald. Full betald semester skall enligt lagen och de flesta avtal föregås av ett intjänandeår.

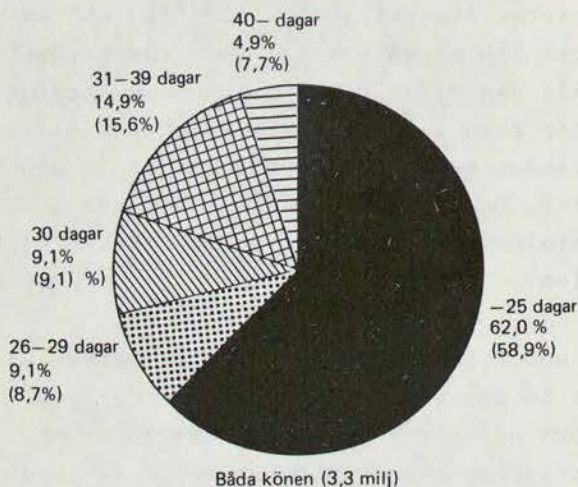
Vidare varierar semesteråret mellan lag och avtal. Enligt lagen och många avtal löper semesteråret från den 1/4 till den 31/3. Den som inte har tagit ut hela sin semester från semesteråret 1985 kunde alltså ha haft kvar semester från 1985 och räknat in den i 1986 års semester. Detta kan ha medfört att man överskattat antalet betalda semesterdagar för år 1986 i förhållande till avtalen.

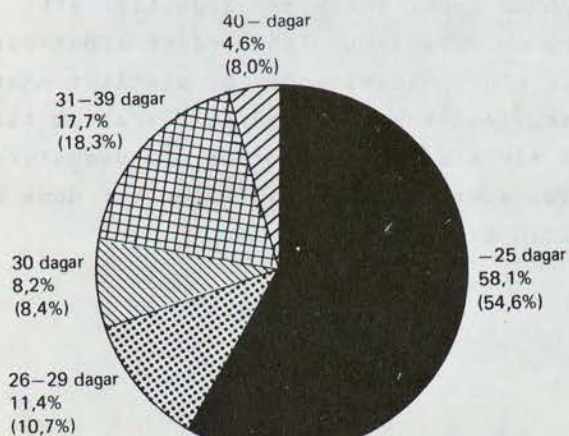
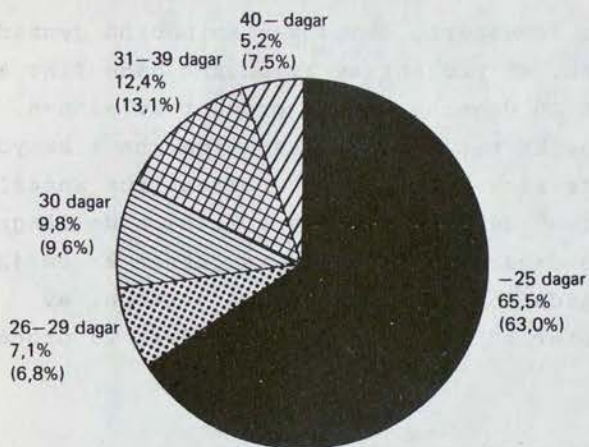
Just inom undervisningssektorn uppgav många intervjuade att de har 40 dagars semester eller mer. Inom undervisningssektorn har lärare i ungdomsskolan, kommunal vuxenundervisning och folkhögskolor ferier medan övrig personal inom samma undervisningsform har sedvanlig kommunal semester. En månatlig reduktion av lönen kan ge de senare samma ferier som lärarna. På grund av de oklara uppfattningar som personalen inom undervisningssektorn kan ha om sina semestervillkor anges semesterns längd i diagrammen utan undervisningssektorn. Där så är relevant står siffrorna för samtliga, inkl. undervisningssektorn, inom parentes.

I diagrammen redovisas separat de som svarat att de har 40 dagars semester eller mer. I de statliga avtalen omfattar en semestervecka måndag-lördag och 40 dagars

semester kan anses motsvara 37 dagar om beräkning görs enligt femdagarsvecka. 58 procent av dem som uppgav sig ha 40 dagars semester var statligt anställda, 35 procent kommunalt anställda. 40 procent av dem som uppgav sig ha 40 dagars semester arbetade inom under-
visningssektorn liksom 51 procent av dem som uppgav sig ha 41 dagars semester eller mer.

Diagram 1.3 Semesterns längd fördelad på kön (AKU 1987)





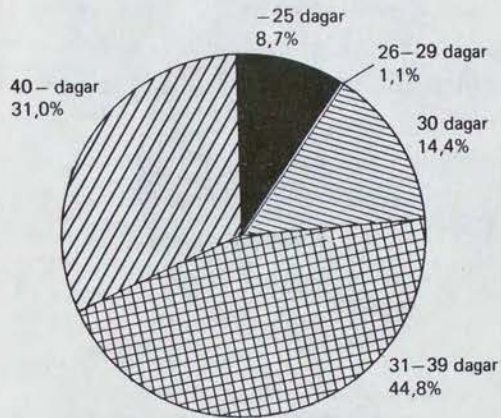
Fördelning enligt kön

När det gäller semesternas längd var kvinnorna gynnade gentemot männen. 45 procent av kvinnorna hade fler än de lagstadgade 25 dagarna mot 37 procent av männen. Detta är sannolikt betingat av att kvinnorna i betydligt större utsträckning än män är offentligt anställda. 71 procent av de offentligt anställda hade längre semester än 25 dagar. Av hela arbetskraften är ca 42 procent anställda inom den offentliga sektorn, av kvinnorna arbetar 58 procent där mot endast 23 procent av männen.

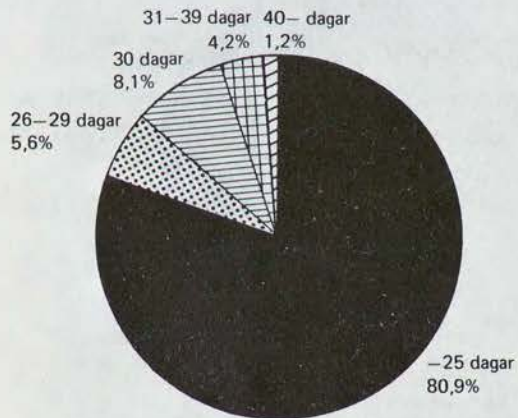
Fördelning enligt arbetsmarknadssektor

Skillnaden i semesterlängd inom arbetsmarknadens sektorer illustreras nedan. 5 procent av de intervjuade som år 1987 hade statlig eller kommunal tjänst bytte arbetsgivare under 1986. Detta kan leda till att redovisningarna av semesternas längd efter arbetsmarknadssektor blir något missvisande. De statligt anställdas semester skulle i svarsformuläret räknas om till femdagarsvecka för att vara jämförbar med semesterstandarden på övriga sektorer. Av resultaten att döma har detta inte alltid skett.

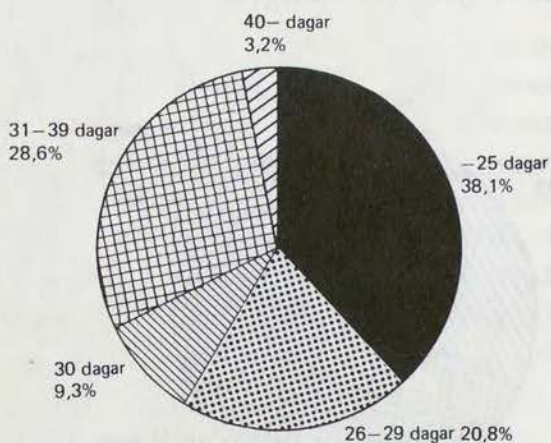
Diagram 1.4 Semesterns längd fördelad på arbetsmarknadens sektorer (AKU 1987)



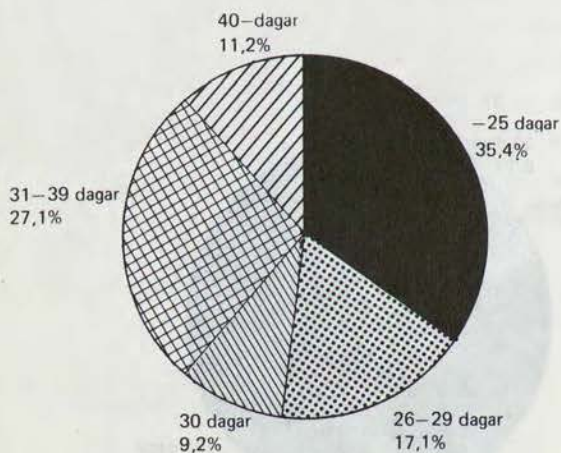
Statligt anställda exkl. undervisningssektorn
(0,33 milj)



Privat anställda exkl.
undervisningssektorn (1,94 milj)



Kommun- och landstingsanställda exkl.
undervisningssektorn (0,80 milj)



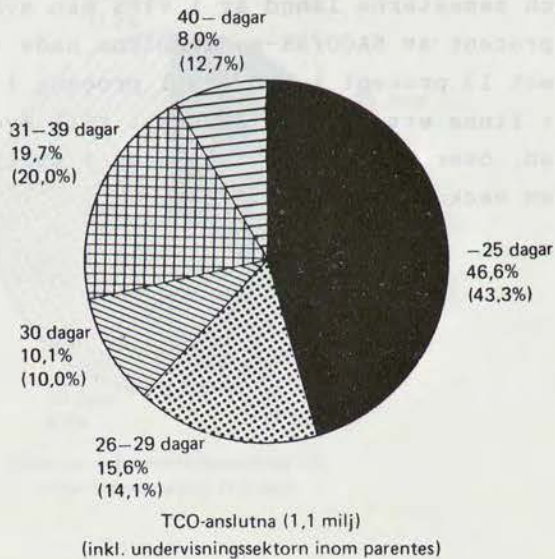
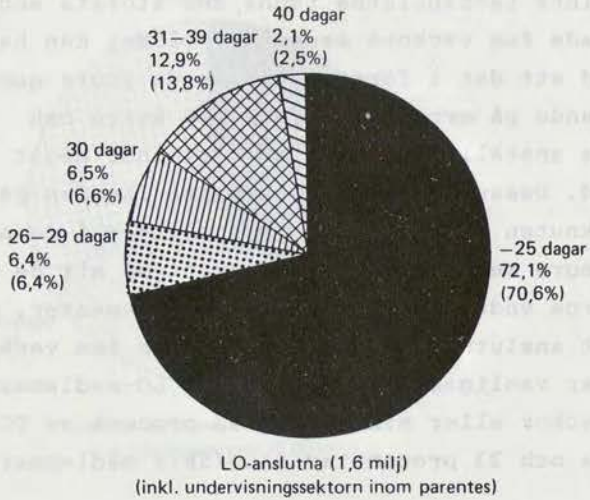
Kommun- och landstingsanställda inkl.
undervisningssektorn (1,4 milj)

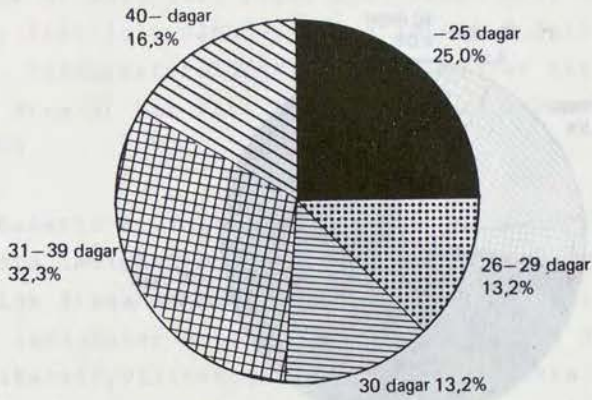
Fördelning enligt fackförbund

I gruppen inte fackanslutna fanns den största andelen som bara hade fem veckors semester, vilket kan ha samband med att det i första hand är de yngre och nytilträdande på arbetsmarknaden med korta och tillfälliga anställningar som inte tillhör något fackförbund. Dessutom är för det mesta längden på semestern knuten till arbetstagarens ålder i de avtal, som ger längre semester än fem veckor, så att de yngsta arbetstagarna endast får ut lagstadgad semester. Bland de fackligt anslutna var det inom LO som fem veckors semester var vanligast. 71 procent av LO-medlemmarna hade fem veckor eller mindre mot 43 procent av TCO-medlemmarna och 23 procent av SACO/SR:s medlemmar.

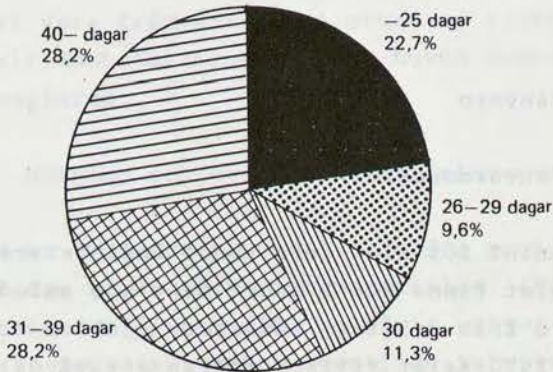
Fackförbunden organiserar i stor utsträckning sina medlemmar efter tjänsteställning på arbetsplatsen och lönenivå och semesterns längd är i viss mån avhängig detta. 28 procent av SACO/SR-medlemmarna hade 40 dagar eller mer mot 13 procent i TCO och 1 procent i LO. Inom PTK-området finns ett lönetak för rätt till övertidskompensation, över vilket arbetstagaren i stället erhåller sex veckors semester.

Diagram 1.5 Semesterns längd fördelad enligt fackförbund

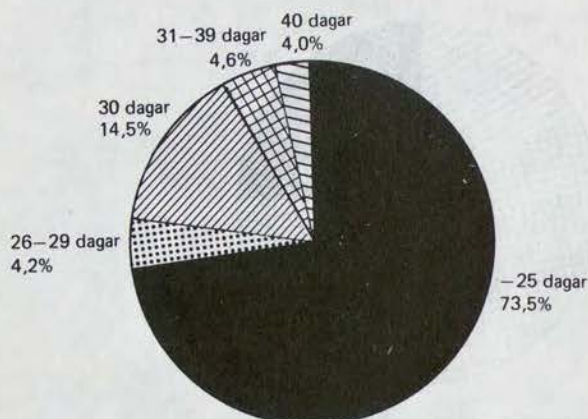




SACO/SR-anslutna exkl. undervisningssektorn (0,15 milj.)



SACO/SR-anslutna inkl. undervisningssektorn (0,21 milj.)



Ej fackligt anslutna (0,43 milj)
(exkl. undervisningssektorn)

1.3 Frånvaro

1.3.1 Frånvaroororsaker

Sverige är unikt för sina omfattande ledighetsregler. Före 1970-talet fanns det i stort sett tre anledningar till frånvaro från arbetet, semester, sjukdom och barns födelse. På 1970-talet tillkom rätten att vårda sjukt barn, studieledighetslagen som ger en nästan obegränsad rättighet att vara ledig från arbetet på grund av studier. Vidare tillkom rätt för invandrare att delta i svenskundervisning, rätt till föreningsuppdrag inom skolan etc. År 1978 utökades semestern från fyra till fem veckor och år 1980 fick föräldrar rätt att vara lediga upp till 60 dagar per år och barn för att vårda

sjukt barn. Föräldraförsäkringen förlängdes från sex månader år 1974 till först sju, sedan till nio och senast till tolv månader (dock inte med full ersättning). Småbarnsföräldrar, dvs. föräldrar till barn under åtta år har rätt till förkortad arbetsdag sedan år 1979.

Ledigheterna är inte enbart reglerade i lag. Dels kan lagfästa ledigheter utvidgas genom kollektivavtal eller ensidiga åtaganden av arbetsgivaren, dels regleras vissa ledigheter enbart i avtal men inte i alla avtal. Inom statsförvaltningen har rätten att vara partiellt tjänstledig för vård av minderårigt barn utvidgats till att gälla barn under 12 år, medan lagens gräns är åtta år. I många avtal inom den privata sektorn har arbetstagarna rätt att vara lediga (ha permission) för eget bröllop, egen 50-årsdag, ibland även 60-årsdag m.m., ledigheter som inte finns i den offentliga sektorn. Rätten att vara frånvarande på grund av sjukdom eller att ha deltidsanställning är över huvud taget inte lagligt reglerad.

1.3.2 Mätning och omfattning av frånvaron

Mätningen av frånvaro har vållat en del problem. AKU:s mätningar har vissa osäkerhetsmarginaler. AKU förlägger medvetet sina mätningar till helgfria veckor vilket innebär att AKU:s mätveckor egentliga inte är några helt genomsnittliga veckor utan ger en något för hög arbetstid. Semesterfrånvaron har visat sig variera kraftigare över åren än den rimligen kan göra i verkligheten, antagligen på grund av mätveckans placering. Tidigare har den korta frånvaron, dvs. frånvaro kortare än en vecka, inte registrerats i AKU trots att den påverkat den faktiskt arbetade tiden

under mätveckan. Fr.o.m. 1987 redovisas i AKU även den kortare frånvaron. AKU:s siffror är uppskattade tal som grundar sig på ca 16 000 slumpvis utvalda personers svar.

Ledighetsreglerna har lett till en betydande ökning av frånvaron från arbetet. Enligt AKU var den genomsnittliga årsfrånvaron 12,6 procent år 1970 och det skedde sedan en kontinuerlig ökning fram till 1980-82 varefter frånvaron minskat något och årsmedeltalet för 1986 var 16,4 procent.

AKU:s metod och definitioner har också ändrats, vilket medför att 1987 års skattningar inte är jämförbara med tidigare års. När det gäller frånvaron påverkas denna bl.a. av att permitterade numera betraktas som frånvarande men sysselsatta, att de som studerar med lön från företaget betraktas som i arbete, icke frånvarande. Den långa frånvaron uppmättes år 1987 till 15,9 och den korta frånvaron till 6,1, en sammanlagd frånvaro på 22,0 procent.

AKU:s undersökningar utfördes inte månadsvis förrän år 1970 varför frånvaron före år 1970 antagligen har underskattats betydligt. Semesterfrånvaron brukar vara störst i juli månad och före 1970 utfördes inga arbeidskraftsundersökningar under denna period.

Medan sjukfrånvaron har legat relativt konstant från 1970 till 1986, se diagram 1.6, steg semesterfrånvaron från 5,8 procent år 1970 till 8,4 procent år 1982 för att sedan sjunka till 7,0 procent år 1986. Trots att semesterfrånvaron ökat så pass mycket, har semesterfrånvarons andel av den totala frånvaron minskat betydligt, och utgjorde 43 procent av den totala

frånvaron år 1986 mot 51 procent år 1980, se diagram 1.7.

Diagram 1.6 Frånvarons utveckling 1967-1986 (AKU årsmedeltal)

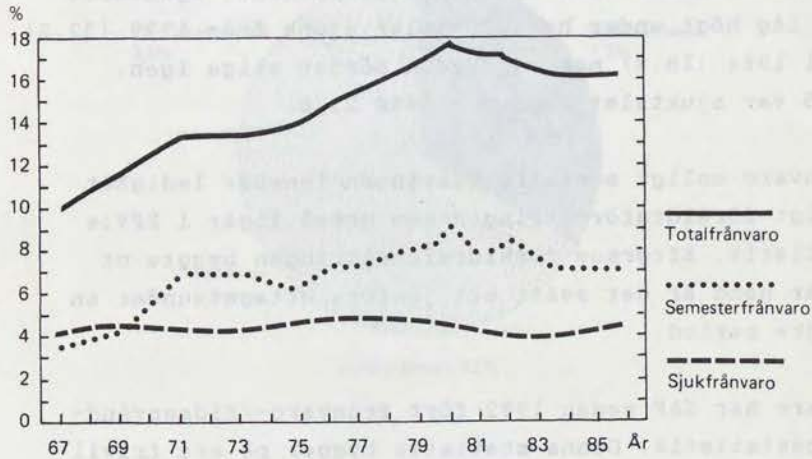
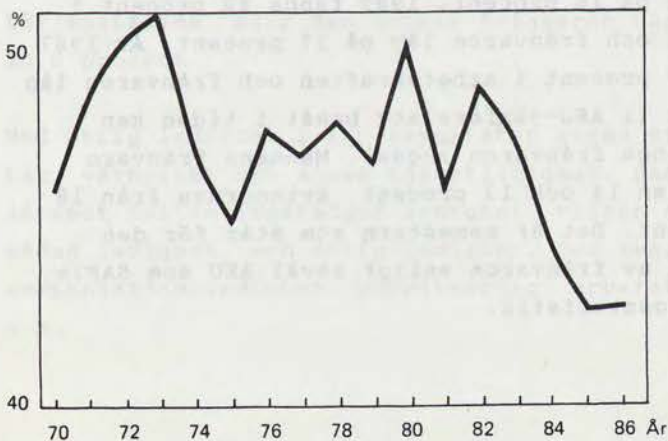


Diagram 1.7 Semesterfrånvarons procentuella andel av den totala frånvaron (AKU årsmedeltal)



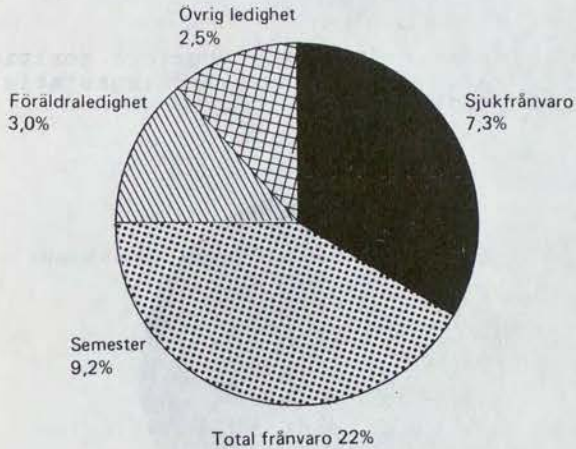
Andra uppgifter om frånvaron finns i riksförsäkringsverkets statistik, dels sjukfrånvaron, dels frånvaro enligt socialförsäkringen. Sjukfrånvaron mäts bl.a. med sjuktalet, definierat som antalet för året ersatta sjukpenningdagar per sjukpenningförsäkrad. Sjuktalet som låg högt under hela 70-talet sjönk från 1979 (22,2) till 1984 (18,8) men har sedan börjat stiga igen. 1985 var sjuktalet 20,9 och 1986 21,5.

Frånvaro enligt socialförsäkringen innebär ledighet enligt föräldraförsäkringen som också ingår i RFV:s statistik. Eftersom föräldraförsäkringen byggts ut efter hand är det svårt att jämföra uttaget under en längre period.

Vidare har SAF sedan 1982 fört frånvaro-/tidsanvändningsstatistik. Denna statistik bygger på ett frivilligt medverkande av SAF:s delägare. Genomsnittstalen för år 1987 grundar sig på 110 000 arbetstagare.

Enligt AKU befann sig år 1978 80 procent av befolkningen i arbetskraften och den genomsnittliga frånvaron i arbetet låg på 16 procent. 1982 fanns 82 procent i arbetskraften och frånvaron låg på 17 procent. År 1987 befann sig 83 procent i arbetskraften och frånvaron låg på 16 procent (i AKU-jämförelser bakåt i tiden kan endast den långa frånvaron anges). Männens frånvaro varierar mellan 14 och 13 procent, kvinnornas från 18 till 29 procent. Det är semestern som står för den största delen av frånvaron enligt såväl AKU som SAF:s tidsanvändningsstatistik.

Diagram 1.8 Frånvaroorsaker, lång- och korttidsfrånvaro (AKU årsmedeltal 1987)

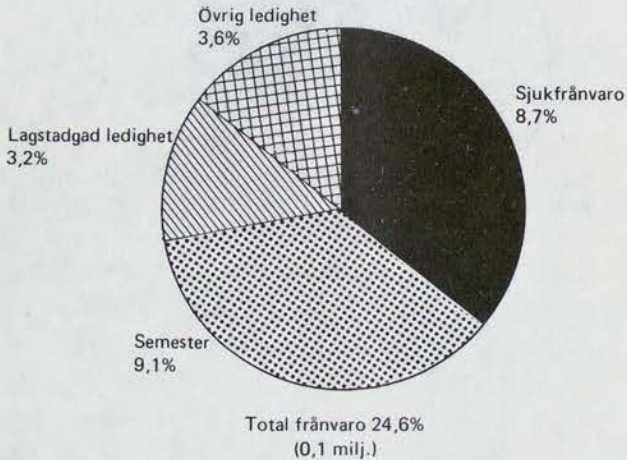


I diagram 1.8 är frånvaron beräknad på dem som var frånvarande del av mätveckan och hela mätveckan. Beräknas frånvaron i stället på antalet frånvarotimmar för anställda, blir den totala frånvaron något lägre, 20,0 procent.

Med övrig ledighet i AKU-resultaten avses studieledighet, värnplikt och annan tjänstledighet. SAF skiljer däremot mellan lagstadgad ledighet, vilken omfattar all sådan ledighet, och övrig ledighet. Den senare innebär kompensationsledighet, permittering, arbetskonflikt m.m.

AKU bygger på uppgifter från arbetsmarknadens samtliga sektorer i motsats till SAF:s tidsanvändningsstatistik.

Diagram 1.9 Frånvaroorsaker, lång- och korttidsfrånvaro (SAF:s tidsanvändningsstatistik 1987)



2 ARBETSTIDSFRÅGOR DA OCH NU

2.1 Inledning

Intresset för arbetstidsfrågor har ökat på senare år. Ett uttryck för uppmärksamheten är att tre utredningar arbetar med arbetstidsfrågor. 1986 började 1986 års semesterkommitté att arbeta och 1987 tillsattes en parlamentarisk utredning, arbetstidskommittén, sedan DELFA upplösts. I motsats till DELFA har arbetstidskommittén en tidsgräns att arbeta efter. Även den utredning som utreder pensionsförmånerna kan betraktas som en arbetstidsutredning.

Allmänna arbetstidsförkortningar och förlängd semester har skett växelvis under lång tid utan påtagliga motsättningar mellan det ena och det andra slaget av reformer. I dag förekommer det dock att en förlängning av semestern uppfattas fördröja andra arbetstidsreformer.

Under 1900-talet har semester- resp. arbetstidsutredningar avlöst varandra. I avsnittet kommer arbetstidsutredningarna att behandlas översiktligt. En del av senare tids utredningsarbete beträffande effekterna av arbetstidsförkortningar kommer att refereras.

2.2 Begreppen arbetstid och semester

Att semester handlar om frånvaro och sex timmars arbetsdag om närvaro bidrar till en otydlighet i debatten. Det är mer enhetligt att tala om olika slags arbetstidsförkortningar.

Arbetstiden kan behandlas i olika tidsperspektiv. Dagarbetstid, veckoarbetstid och årsarbetstid. Även livsarbetstid hör till. En sänkning av pensionsåldern är också ett slags arbetstidsförkortning.

Dagarbetstid och veckoarbetstid är begrepp som har en naturlig koppling till varandra. Det är veckoarbetstiden som har reglerats i lag medan den dagliga arbetstiden (dygnsarbetstiden) endast maximerats (i 1970 års arbetstidslag togs dygnsmaximeringen av arbetstiden bort). I debatten har kanske frågan om den dagliga arbetstiden haft större genomslagskraft än veckoarbetstiden även när det handlade om åtta timmars arbetsdag.

Semester innebär ursprungligen en rätt att erhålla ledighet utan att förlora löneförmåner. I 1977 års semesterlag ändrades betydelsen, eftersom man numera även kan ha obetald semesterledighet. Ordet semester kommer från Frankrike men används dock endast i denna mening i svenska språket. I Danmark och Norge använder man i stället ordet ferie.

2.3 Arbetstidsdebatten

I avsnittet redovisas huvudsakligen officiellt framförda synpunkter.

Det är femton år sedan den senaste generella arbetstidsförkortningen beträffande veckoarbetstid reglerades i lag och Sverige ligger nu efter många europeiska länder när det gäller normalarbetstid. Samtliga nordiska länder har kortare veckoarbetstid än i Sverige, lagstiftad eller avtalad. Frankrike, Belgien, Västtyskland och Nederländerna har veckoarbetstid mellan 37 och 39 timmar. Den år 1977 i lag reglerade semestern överstiger dock vad som reglerats i de flesta andra länders semesterlagar. Många andra ledighetsförmåner är generösare i Sverige än i andra länder. De flesta ledighetsförmåner ger dock bara rätt till ledighet från arbetet och inte till lön. Det råder dock delade meningar om huruvida arbetstiden i Sverige ligger över eller under vad som gäller i flera andra västländer.

Det finns ett uttalat önskemål om en allmän arbetstidsförkortning inom överskådlig framtid - det är både politiska partier och arbetstagarnas organisationer överens om. En standardförbättring skulle kunna tas ut i färre antal arbetade timmar per år.

Arbetsgivarsidan har dock hänvisat till undersökningar som utförts inom verkstadsindustrin som visar att Sverige har den kortaste faktiska arbetstiden per år i Västeuropa. Man har även pekat på att enligt dessa är den genomsnittliga faktiska årsarbetstiden för heltidsanställda generellt sett lägre i Sverige än i andra länder. Vidare har arbetsgivarsidan framhållit att det enligt deras mening inte finns utrymme för en allmän arbetstidsförkortning.

Någon enighet finns knappast hos arbetstagarna och de politiska partierna om hur en arbetstidsförkortning

skall tas ut. Sextimmarsdagen har blivit ett begrepp för många. Andra åter ser en utjämning av semesterförmanerna som det första steget. En kortare arbetsvecka förordas av en del, av andra en sänkt pensionsålder. Argumenten växlar i viss mån efter ålder, kön och facklig eller politisk tillhörighet.

Flera argument har använts till förmån för sextimmarsdagen. Starka argument har varit att ge arbetstagarna mer tid till politiskt och fackligt arbete. Att sex timmars arbetsdag är för många arbetstagare i fysiskt tungt arbete så påfrestande att de antagligen inte orkar med att utöva sina demokratiska rättigheter till fullo och ta del i det politiska och fackliga livet. Ett annat argument är sysselsättningen, nämligen att det skulle bli fler arbetstillfällen om arbetstiden skulle förkortas. Det argument som kanske har vunnit mest genomslagskraft är dock att svårigheterna att förena förvärvsarbete och familj skulle minska med kortare arbetsdag. I dag arbetar nästan hälften av de yrkesverksamma kvinnorna deltid medan nästan alla män arbetar heltid. Det kan tolkas som att kvinnorna redan valt sex timmars arbetsdag men med förlust av lön. En kortare arbetsdag skulle medföra mer jämlika villkor för män och kvinnor.

Att sextimmarsdagen är en kvinnofråga framgår av att det är de politiska partiernas kvinnoförbund som har gått före i att ta ställning. Vänsterpartiet kommunisterna (som saknar kvinnoförbund) har visserligen haft sextimmarsdagen på sitt program sedan 1974. Socialdemokratiska kvinnoförbundet förde upp sextimmarsdagen på sitt familjepolitiska program 1972, socialdemokratiska partiet 1974. Folkpartiets kvinnoförbund har arbetat för sextimmarsdagen sedan 1973. Folkpartiet

uttalade på landsmötet år 1984 att en arbetstidsförkortning kan tas ut på flera sätt och bör anpassas till individernas skiftande önskemål. Även inom centerpartiet har sextimmarsdagen varit en kvinnofråga. På deras senaste stämma beslöts dock att partiet i sin helhet på sikt skall verka för införandet av en 30-timmarsvecka. Moderata samlingspartiet vill ha en flexibel och individbaserad arbetstidsförkortning i stället för en för alla fixerad reglering. Socialdemokraterna höll vid sin senaste partikongress fast vid att verka för sextimmarsdagen på lång sikt, mest näraliggande var dock en förkortad arbetsdag för småbarnsföräldrar med ersättning från föräldraförsäkringen.

Frågan om en förlängd semester har framför allt drivits av LO. Inom LO, där sextimmarsdagen föreslogs som ett långsiktigt krav i en utredning redan år 1973, är det ändå ett starkt fackligt krav att man inom den privata sektorn, där många fysiskt påfrestande arbeten finns, också skall ha samma semesterförmåner som de offentligt anställda. 1985 fick vissa kommunalt och landstingskommunalt anställda som fyllt 40 år tre dagar mer i avtal. Samma år förlängdes också semestern i de statliga avtalen för dem som var äldre än 30 år och placerade i de lägre lönegraderna. De erhöll tre eller sex extra semesterdagar beroende på ålder.

TCO har i flera kongressbeslut slagit fast att målet är sex timmars arbetsdag.

Arbetstidsdebatten har dock inte begränsats till sex timmars arbetsdag eller sex veckors semester. Det finns andra förslag som oftast är varianter på förre LO-ekonomen Gösta Rehns modell om ett flexibelt arbetsliv. Detta kommer att närmare behandlas i nästa kapitel.

Det finns en viss skiljelinje mellan kvinnor och män när det gäller hur arbetstidsförkortningar skall användas. I DELFA:s intervjuundersökning om önskad arbetstid år 1984 valde 35 procent av de heltidsanställda männen och 29 procent av de heltidsanställda kvinnorna högre lön före kortare arbetstid medan 56 procent av männen ville ha kortare arbetstid mot 63 procent av kvinnorna. Av dem som valde kortare arbetstid ville 66 procent av kvinnorna ha kortare arbetsvecka (35 procent ville ha kortare arbetsdag) och 18 procent längre semester. Bland männen önskade 54 procent kortare arbetsvecka (27 procent kortare arbetsdag) och 26 procent längre semester.

Oftast har kvinnligt dominerade fackförbund visat större intresse för en daglig arbetstidsförkortning än många manligt dominerade fackförbund som hårdare har drivit kravet på sex veckors semester.

Från kvinnoförbundshåll anføres ofta att skälet till att männen är mindre intresserade av en daglig arbetstidsförkortning än vad kvinnor är, är att mer daglig fritid medför mer plikter i hushåll och med barntillsyn. En koncentrerad ledighet kan i stället användas till mer utåtriktad fritid, vilket skulle kunna konservera rådande könsroller.

2.4 Tidigare arbetstidsutredningar

I huvudsak har utredningar om arbetstiden, dvs. veckoarbetstiden, och utredningar om semesternas längd skett utan någon inbördes samordning. I den följande texten berörs semesterlagstiftningen endast undantagsvis med hänsyn till att den refererats tidigare.

Den första arbetstidsutredningen tillsattes år 1918 och resulterade i den första arbetstidslagen som började gälla år 1920. Denna lag gällde bara för arbetare och många branscher var undantagna från lagen. Lagen föreskrev 48 timmars arbetsvecka med en maximering av dygnsarbetstiden till nio timmar. Lagens genomförande motiverades med hälsoskäl och skyddssynpunkter.

1947 tillsattes en arbetstidsutredning med uppdrag att verkställa en allmän översyn av arbetstidslagstiftningen och för att framlägga förslag till förkortning av arbetstiden för grupper av arbetstagare med särskilt påfrestande arbete. Utredningens förslag beträffande särslagstiftning om kortare arbetstid (SOU 1947:65 och 1948:51) lades aldrig till grund för något lagförslag.

Denna arbetstidsutredning är den enda utredning där arbetstiderna och semestern har behandlats samtidigt dock utan att övervägandena i någon egentlig mening hade samband med varandra. 1948 fick arbetstidsutredningen tilläggsdirektiv som gick ut på att man skulle undersöka förutsättningarna för tre veckors semester. I direktiven anförde departementschefen "ökad vilotid, vare sig sådan åvägabringas genom utökad semester eller förkortad arbetstid, bör ----- leda till ett bättre utnyttjande av den mänskliga arbetskraften och därmed till en stegring av produktionen. Man torde vara berättigad att antaga, att en förlängd semester skall på grund av ökad effektivitet och större arbetsförmåga tämligen snart leda till en produktionsstegring, som till fullo kompenserar den arbetstidsminskning semesterns förlängning innebär." Vidare anförde departementschefen att det vore angeläget att utreda såväl en reviderad arbetstidslagstiftning som en

utökning av semestern samtidigt. Han anförde olika förslag som att en del av den förlängda semestertiden skulle kunna utbytas till förkortad arbetsvecka under sommarmånaderna. I det lagförslag (SOU 1950:32) om tre veckors semester som utredningen lade fram och som sedan antogs av regering och riksdag fanns dock inte någon samordning mellan arbetstid och semester.

1954 tillsattes en ny arbetstidsutredning med direktiv att undersöka förutsättningarna för en allmän arbetstidsförkortning. Departementschefen ansåg att man borde satsa på en normal arbetstid på 40 timmar per vecka men med det förbehållet att målet endast kunde nås i etapper. Departementschefen anförde vidare att de produktionstekniska, företagsekonomiska och samhällsekonomiska effekterna av en arbetstidsförkortning knappast låter sig matematiskt beräknas "då faktorer av annan karaktär påverkar resultatet". Utredningen föreslog (SOU 1956:20) att veckoarbetstidens skulle begränsas till 45 timmar i veckan med en dygnsbegränsning till nio timmar. Regering och riksdag följde kommitténs förslag som gick ut på att 45 timmarsveckan skulle vara fullt genomförd år 1960. Även denna lag omfattade endast arbetare.

1954 års utredning motiverade sitt lagförslag med att det var en skyddslag, dvs. lagen skulle utgöra ett skydd för arbetstagarna så att inte avtal skulle kunna ge längre arbetstid. Ett annat motiv var arbetstagarens valfrihet - att kunna välja fritid i stället för arbete.

1959 tillsattes en utredning för att undersöka verkningarna av arbetstidsförkortningen. Utredningen kom fram till att det inte skett något produktionsbortfall

på grund av arbetstidsförkortningen och dessutom sjönk frånvaron för dem som hade fått förkortad arbetstid.

I direktiven till 1960 års semesterkommitté, vars förslag (SOU 1962:44) om fyra veckors semester blev lag år 1963, anförde departementschefen:

"I överensstämmelse med de internationella tendenser som jag tidigare berört synes det naturligt, att en fortsatt arbetstidsförkortning kommer till stånd i vårt land. Formen för en minskning av den tid, som tillbringas på arbetsplatsen, är inte bunden till en nedsättning av maximalarbetstiden per vecka. Goda skäl kan anföras för att nästa steg i riktning mot en kortare årlig arbetstid får bli en utökning av den lagstadgade semestern."

En ny arbetstidsutredning tillsattes 1963 med direktiv att utreda ytterligare en allmän arbetstidsförkortning. Utredningen skulle ta den utökade semestern om fyra veckor med i beräkningen. Denna skulle vara helt genomförd år 1965, en utökning som motsvarade en timmes arbetstidsförkortning i veckan. Kommittén föreslog, innan den lagt fram sitt slutbetänkande, i en promemoria som överlämnades till chefen för socialdepartementet att arbetstidslagarna skulle anpassas efter de ändrade förhållandena på arbetsmarknaden. Kommittén hade som motiv för detta att lagen borde ange vad som enligt rådande uppfattning borde vara maximal ordinarie arbetstid i landet. Förslaget ledde till att 42½ timmars arbetsvecka skrevs in i lagen och genomfördes i tre etapper från 1967 till 1969.

I 1963 års arbetstidskommittés slutbetänkande föreslogs en allmän arbetstidslag, dvs. den första lagen som skulle omfatta såväl arbetare som tjänstemän. Den tidigare särlagstiftningen för olika branscher upphörde med undantag för skeppstjänst. Förslaget var att den

ordinarie arbetstiden skulle omfatta 40 timmar per vecka utan någon föreskrift om maximering av den dagliga arbetstiden. Arbetstidsförkortningen skulle införas i tre etapper. Förslaget godtogs av statsmakterna men förkortningen genomfördes i bara två steg och var helt genomförd redan år 1972. Enligt kommittén var motiven till arbetstidsförkortning samma som vid de två tidigare att reformerna kunde grundas på individens val att tillgodogöra sig en möjlig förbättring av levnadsstandard.

Till sist lämnas en redogörelse för hur semester- och veckoarbetstidslagstiftning avlöst varandra.

Lagstiftning om arbetstidsförkortningar¹

1918	Lagstiftning om 48-timmarsvecka
1938	Lagstiftning om tolv dagars semester
1946	Lagstiftning om tre veckors semester för ungdom under 18 år
1951	Lagstiftning om tre veckors semester
1957	Lagstiftning om 45-timmarsvecka
1963	Lagstiftning om fyra veckors semester
1966	Lagstiftning om 42½ timmarsvecka
1970	Lagstiftning om 40-timmars vecka
1977	Lagstiftning om fem veckors semester

2.5 Effekter av arbetstidsförkortningar

Arbetstiden påverkar sysselsättning och produktion. Utvecklingen på arbetsmarknaden bestäms av många faktorer, inte minst av den allmänna ekonomiska utvecklingen. Den ekonomiska utvecklingen kan inte ske

¹ Särslagstiftning för vissa branscher är inte medtagen

faktorer, inte minst av den allmänna ekonomiska utvecklingen. Den ekonomiska utvecklingen kan inte ske frikopplad från utbudet och efterfrågan på arbetskraft.

Utbudet av arbetskraft beror dels på befolkningens storlek och ålder och villighet att arbeta, dels på arbetstidens omfattning.

Befolkningens storlek och åldersstruktur varierar. Nativiteten har stadigt sjunkit - även om en viss återhämtning skett de senaste åren - medan levnadsåldern har förlängts. Samtidigt förändras åldersstrukturen språngvis genom att födelsekullarna har växlat. När t.ex. barnen till fyrtiotalets stora årskullar började komma upp i arbetsför ålder ökade arbetskraftsutbudet påtagligt.

In- och utvandring kan i viss mån påverka arbetskraftens storlek men knappast i sådan utsträckning att den kan motverka den brist på arbetskraft som kan förutses under kommande årtionden när 1970-talets låga födelsesiffror kommer att förändra den nuvarande arbetsmarknadsbilden.

Förvärvsfrekvensen i Sverige ökade under hela 1970-talet främst på grund av att kvinnorna kom ut i arbetslivet. Som tidigare påpekats ökade den totala arbetstiden inte i relation till den ökade förvärvsfrekvensen. Detta hade sin grund i dels att den allmänna arbetstidsförkortningen genomfördes, dels att kvinnorna i stor utsträckning arbetade deltid, dels att ledighetslagarna möjliggjorde att de som tidigare valt att stå utanför arbetskraften nu kunde stå kvar i anställning och ändå vara hemma och vårda barn eller studera. Detta liksom den utökade semestern ökade

frånvaron från arbetet. Även sjukfrånvaron steg under denna period.

En daglig arbetstidsförkortning kan antas minska den totala arbetstiden för dem som idag arbetar heltid, däremot är det mer osäkert hur de deltidssamarbetande skulle reagera. Antingen sänker de sin totala arbetstid proportionellt till de heltidssamarbetande eller så bibehåller de sin nuvarande arbetstid.

Det är också svårt att förutse hur de deltidssamarbetande skulle bete sig om en kortare arbetsvecka infördes. De som i dag arbetar daglig deltid, kanske skulle minska sin arbetstid på samma sätt som de heltidssamarbetande. De deltidssamarbetande med arbetet koncentrerat till vissa dagar i veckan, skulle kanske inte sänka sin arbetstid.

En del av de i dag deltidssamarbetande arbetar mindre än de skulle vilja göra på grund av arbetsmarknads- eller andra skäl, enligt AKU:s årsmedeltal 1987 8 procent av kvinnorna. Enligt DELFA:s intervjuundersökning där bl.a. de som arbetade deltid tillfrågades om de ville utöka sin arbetstid, svarade 22 procent av kvinnorna att de ville ha längre arbetstid. Vilket som än är riktigt kan dessa i varje fall inte förväntas att sänka sin nuvarande arbetstid.

Den undersökning som utfördes av 1959 års arbetstidskommitté (SOU 1964:9) visade att 1 procents arbetstidsförkortning minskade produktionen med 0,7 procent. Produktiviteten ökade alltså med 0,3 procent. Undersökningen visade också att produktionsbortfallen varierade från bransch till bransch.

I en bilaga till DELFA:s betänkande (SOU 1976:34)

Kortare arbetstid, När? Hur? redovisade universitetslektor Yngve Aberg effekterna av arbetstidsförkortningen från 45 timmar till 40 timmars arbetsvecka inom industrin. Undersökningen gällde dels minskningen från 45 till 42,5 timmars arbetsvecka, dels från 42,5 timmar till 40 timmar. I samband med den första arbetstidsförkortningen skedde ett större produktionsbortfall än vid den senare. För den första perioden minskade produktionen med 0,6 procent vid en arbetstidsförkortning på 1 procent. Under den senare perioden minskade produktionen med 0,47 procent vid en arbetstidsförkortning på 1 procent. Under hela perioden minskade produktionen 0,55 procent vid 1 procents förkortning. Det totala bortfallet i arbetstid var 11,1 procent per anställd och samtidigt minskade produktionen med 6,1 procent.

Produktiviteten steg alltså med 5,0 procent från 1966-1973. En senare undersökning av Aberg, Produktionsutvecklingen i svensk ekonomi 1963-1981, visar att produktiviteten i industrin ökade med 0,27 procent för varje procents förkortning av arbetstiden. Vid en uppdelning på delperioder visar Aberg att produktivitetseffekten successivt har minskat, vilket förklaras med att utrymmet för rationaliseringar blir mindre ju kortare arbetstiden är i utgångsläget.

I den senare undersökningen har Aberg också studerat de långsiktiga effekterna på produktiviteten. Det visar sig då att de långsiktiga effekterna är betydligt mindre än de kortsiktiga. För industrins del är den långsiktiga ökningen av produktiviteten 0,19 procent för varje procents arbetstidsförkortning mot 0,27 procent på kort sikt. För den privata sektorn totalt stannar den långsiktiga produktivitetsökningen på 0,40

procent för varje procents arbetstidsförkortning.

Statens avtalsverk undersökte effekterna på den statliga sidan av arbetstidsförkortningen från 45 till 40 timmar. Undersökningen rörde framför allt de affärsdrivande verken. Resultaten var dock svårtolkade. Det framgick dock att man hade överskattat personalbehovet efter arbetstidsförkortningen med drygt 10 procent.

Landstingsförbundet har konstaterat att de effekter som 1963 års arbetstidskommitté förutsåg i stort sett bekräftades i verkligheten. Arbetstidsförkortningen på 13 procent resulterade i personalökningar på mellan 7,1 och 11,9 procent. Kompensationen var större för sjukvårdsbiträden än för sjuksköterskor och läkare.

Kommunreformen år 1971, som innebar att många kommuner slogs samman, inträffade samtidigt med den senaste arbetstidsreformen. DELFA fann att kommunreformen medfört viss överkapacitet. Arbetstidsförkortningen kunde därför genomföras utan nyanställningar.

Effekterna av en arbetstidsförkortning beror naturligtvis på hur personalintensiv verksamheten är. Särskilt vårdområdet är sådant att rationaliseringsmöjligheterna är ytterligt små. En förkortad arbetsdag skulle även påverka undervisningssektorn, vilket en förlängd semester knappast skulle göra.

De olika semesterutredningar som arbetat har beaktat de effekter på produktionen som en utökad semester kan tänkas medföra men någon egentlig undersökning av effekterna har inte förekommit.

Den nyligen tillsatta arbetstidskommittén har till uppgift att närmare utreda arbetstidsfrågorna och att presentera ett samlat underlag för att bedöma effekterna av skilda slag av åtgärder.

De motsättningar som kan förekomma mellan förespråkarna för sex timmars arbetsdag resp sex veckors semester beror på att man utgår från att genomförandet av det ena motverkar genomförandet av det andra. Det rör sig dock om helt olika kvantiteter: sex veckors semester innebär en timmes arbetstidsförkortning i veckan medan sex timmars arbetsdag innebär tio timmars arbetstidsförkortning per vecka. Sex veckors semester eller mer är redan genomförd för ca 40 procent av arbetstagarna och skulle inte medföra så stort arbetstidsbortfall som en större daglig förkortning av arbetstiden skulle göra. Majoriteten av arbetstagarna arbetar enligt 40 timmars arbetsvecka (även om många arbetar deltid eller har nedsättning i arbetstiden på grund av obekväma arbetstidsförläggning).

3 ETT FLEXIBELT ARBETSLIV

3.1 Inledning

Flexibilitet i arbetstid kan avse både arbetstidens längd och förläggning och gälla på lång eller kort sikt. Med ett flexibelt arbetsliv avses här i första hand flexibiliteten på lång sikt, dvs. över livs- arbetstiden. Redan år 1974 utarbetade LO-ekonomen Gösta Rehn "en flexlivsmodell". Förslaget väckte då ingen större uppmärksamhet. Det är först på senare år när arbetstidsfrågorna har blivit mer aktuella som en del efterföljare till Gösta Rehn har lanserat liknande modeller.

Man kan påstå att flexibiliteten i arbetslivet redan existerar både på kort och lång sikt. Ledighetslagarna ger ett visst utrymme för flexibilitet och balanserar på så sätt åtminstone i lagstiftningen den tröghet på arbetsmarknaden som lagen om anställningsskydd anses ha medfört. Sedan 1974 har den externa rörligheten på arbetsmarknaden sjunkit från 10,5 till 9,6 procent 1986, två ganska likartade år ur konjunktursynpunkt. Ändå byter ungdomarna i dag arbete i större utsträckning än tidigare, varvar förvärvsarbete och studier eller tar ett sabbatsår. På kort sikt har arbetstidens förläggning förändrats så att fler än tidigare arbetar på udda arbetstider. På många arbetsplatser tillämpas också flextid, dvs. man kan inom vissa ramar välja när

man börjar och slutar arbetsdagen.

Både arbetstagare och arbetsgivare ser fördelar med ett flexiblere arbetsliv och på senare tid har frågan behandlats positivt i skrifter från såväl LO-förbund som SAF. I avsnittet behandlas dock endast ett fåtal förslag till hur flexibiliteten skulle kunna utformas utan några försök till en översiktlig redogörelse.

3.2 Gösta Rehns flexlivsmodell

Till ett expertmöte i OECD år 1974 om tidsanvändning under en livstid skrev Gösta Rehn "Towards a society of free choice". Uppsatsen översattes till svenska först år 1985 vilket är ett tecken på vilket litet intresse den väckte i början. Den publicerades i DELFA:s skriftserie med kommentarer av Gösta Rehn. Skriften uppmuntrar till ökad flexibilitet och personlig valfrihet vid uppdelningen av livstiden på arbetstid, utbildningstid och fri tid (inklusive pensionering).

Gösta Rehn vänder sig bl.a. mot att de olika arbetstidsreformer som genomförs inte diskuteras tillräckligt systematiskt. Inte heller vägs skolgång och vuxenutbildning in i den totala bilden. "Men på det hela taget har bedömningen av vilka framsteg mot kortare livs- arbetstid som varit att föredra framför total arbetstid, skett ganska ytligt och schablonmässigt. Det har snarare varit frågan om 'utspel' där något parti kastat fram ett reformkrav som en tillräckligt stor grupp marginalväljare kunnat påräknas stödja för att ge det majoritet. Men man vet ju inte vad väljarna skulle ha tyckt om summan av de olika arbetstidsreduktionerna presenterats i ett sammanhang", skriver Gösta Rehn.

Gösta Rehn uppmärksammar två frågor. Om en arbetstidsförkortning skall genomföras, bör detta gälla den dagliga arbetstiden, antalet arbetsdagar per år eller antalet år under en livscykel? I vilken utsträckning bör detta ske generellt och i vilken utsträckning bör enskilda individer få välja själva?

Från samhällsekonomisk synpunkt kan genomförandet av en viss arbetstidsförkortning kosta olika mycket beroende på hur den genomförs. Om ledighet från arbete kan användas på ett sätt som förbättrar den framtida effektiviteten eller om en period av destruktiv arbetslöshet kan vändas till en angenäm eller nyttig ledighet kan realkostnaden bli låg eller till och med bytas till en ekonomisk vinst.

Gösta Rehn föreslår att den individuella valfriheten skall kunna samordnas med arbetsmarknadspolitiken, så att en jämvikt mellan tillgång och efterfrågan på arbetskraft upprätthålls oberoende av konjunkturvariationerna.

Förslaget går ut på att skatter och avgifter som nu finansierar pensioner och utbildning ovanför grundskolan betalas in gemensamt för finansiering av pensioner, studier och ledighetsperioder, delvis också till sparande för framtida betalningar. Varje individ kommer att betala sin proportionella andel och detta ger honom automatiskt rätt att göra uttag från sitt konto, en dragningsrätt, även om detta innebär en överdragning. Detta för att möjliggöra studier i unga år - ett slags motsvarighet till nuvarande studiemedelssystem. I gengäld begränsas rätten att använda pengar för andra ändamål.

"Det totala belopp som genomsnittligt skall kunna erhållas under en normal livstid motsvarar i princip och i genomsnitt, vad man betalar in. --- Genom att använda sina dragningsrätter mindre för ett visst syfte under en viss period kan man använda dem mer för ett annat syfte eller för samma syfte under en annan period", skriver Gösta Rehn. Vidare ingår i förslaget att man inte skall kunna tömma sitt konto så långt att det inte finns pengar kvar till pensionen.

"Varje år och dessutom när som helst vid behov skulle var och en få en kopia av sitt konto tillsammans med information om nivån på intjänade dragningsrätter och villkoren för att använda dem. Det skulle också visas hur mycket 100 kr i dag försäkringsmatematiskt sett motsvaras av i nuvarande penningvärde vid olika framtida tidpunkter - eller som pensionsjustering vid olika pensionsåldrar", skriver Gösta Rehn.

Fördelarna för individen med detta system är flera. Gösta Rehn ser särskilt stora fördelar för dem som i unga år väljer arbete i stället för utbildning men som senare önskar studera och då många gånger är mer målinriktade efter en tids arbetserfarenhet. Olika individuella önskemål skulle kunna tillgodoses bättre än genom centralt bestämda regler. Småbarnsföräldrar skulle kunna minska sin arbetstid under en eller flera perioder. Den som vill arbeta efter pensioneringen skulle ha den möjligheten och i stället ha ledig tid när han är yngre för studier, familj eller rekreation.

Gösta Rehn förordar inte full individuell frihet och självbestämmande. Lagar och avtal bör dock utformas så att den enskilde eller åtminstone små grupper kan få stora möjligheter att bestämma själva, så att det finns

utrymme för olika gruppers behov. Att sådan frihet inte kan tillkomma alla arbetstagare på grund av att den speciella verksamhet de arbetar med inte tillåter flexibla lösningar, bör inte vara ett hinder för andra gruppers möjligheter till flexibilitet, anser Gösta Rehn. I stället kan på sikt detta leda till högre löner i arbeten med oattraktiva arbetstider, menar han.

Behovet och möjligheterna till utbildning i vuxen ålder är som nämnts en huvudpunkt i Gösta Rehns förslag. Dels är det produktivt att använda lågkonjunkturer till utbildning, dels bör de grupper som av någon anledning inte önskar utbilda sig få kompensation i form av andra förmåner, t.ex. mer och bättre betald arbetsfri tid före eller efter den vanligaste pensionsåldern.

Den arbetslöshet som uppstår i lågkonjunkturer eller som är en effekt av inflationsbekämpande åtgärder drabbar de svagaste grupperna på arbetsmarknaden. I stället skulle de starka grupperna kunna uppmuntras att tillfälligt avstå från att arbeta genom olika åtgärder. Man kan alltså stimulera dem t.ex. till utbildning. I stället för en ofrivillig arbetslöshet kan arbetstarna få tid för studier eller fritid efter eget val. De arbetstagare som annars skulle förlorat sina arbeten skulle tack vare detta kunna fortsätta att arbeta.

Gösta Rehn föreslog redan 1974 att den årliga semester-rätten skall omfatta sex veckor och att en viss del av semestern - den del som överstiger tre veckor - skulle kunna ackumuleras och tas ut som långledigheter. De som vill ta ut sina sex veckor varje år uppmuntras genom extraledighet eller extrabetalning att dela upp dem på flera perioder för att undvika överbelastningar på högsäsonger.

3.3 Ett friår mitt i livet

är namnet på en debattskrift utgiven av LO i serien "Offentliga samtal". Skriften är författad av Anna Hedborg och Rudolf Meidner och deras förslag som är en utveckling av Gösta Rehns tankar framfördes första gången i deras bok "Folkhemsmodellen" (1984).

Hedborg och Meidner anser att svenskarna inte skall vara så snara till att fördöma den "arbetsdelningspolitik" som västländerna diskuterar och försöker praktisera. De anser att Sverige redan tillämpar arbetsdelning i bl.a. förtidspensioneringen av arbetsmarknadsskäl, deltidarbete av arbetsmarknadsskäl och ungdomslagens fyra timmars förvärvsarbete per dag. Därför skall man inte bortse från att en arbetstidsförkortning - kanske selektivt tillämpad - skulle kunna bidra till att skapa nya arbetstillfällen.

Även Hedborg och Meidner varnar för effekterna av en utebliven samlad arbetstidspolitik. En allmän arbetstidsförkortning inom närmaste femårsperiod kommer att omfatta högst en kvarts arbetstidsminskning om dagen - det skulle vara det första steget på sextimmarsdagen. Om man inte klarar att få människor att välja den lösningen kommer man inte heller på sikt att få två timmars förkortning per dag. Hedborg och Meidner förutser att utan en samlad arbetstidspolitik kommer vi fram till år 2000 få en sjätte semestervecka och lediga fredagseftermiddagar. Det är mest näraliggande och lättast att överblicka. Värdet av ytterligare semester minskar dock med semesterns längd, påpekar Hedborg-Meidner.

Själva föredrar de ett friår i stället för en sjätte semestervecka. "Vi tror nämligen att en lång sammanhängande period av betald ledighet har större fördelar än tolv minuter om dagen för både individen och samhället", skriver Hedborg-Meidner.

De vill att tolv minuter per dag skall avsättas till en friårsfond från vilken alla som fyllt 40 år skall kunna göra uttag på minst ett halvårs sammanhängande ledighet och högst ett år. Ledigheten bör vara tillräckligt lång och sammanhängande för att bli något annat än en förlängd semester. Det är också först vid en längre sammanhängande frånvaro som behovet av vikarie uppstår på arbetsplatsen. De som har fyllt 40 år och arbetat i minst tio år skall ha rätt till ett års ledighet med en ersättning som motsvarar genomsnittet av fem inkomster som gett högsta ATP-poäng. Uttaget kommer att innebära en viss förskottsutbetalning som fullgörs efter att uttaget skett.

Friåret skall bygga på frivillighet. Den som inte vill vara ledig är inte skyldig att vara det. Den som vill vänta kan göra det för att t.ex. gå i tidigare pension. Den som inte alls utnyttjar ledigheten bör få ut pengarna vid pensionstillfället, antingen som ett engångsbelopp eller utslaget som en pensionsförstärkning varje år. Man kan också mycket väl använda friåret till att pröva annat arbete än det man redan har med full rätt att återgå till sin gamla arbetsplats. Detta och de arbetstillfällen som kommer att uppstå kommer vara positivt för rörligheten på arbetsmarknaden.

Även i Hedborgs-Meidners modell skall man kunna uppmuntra till uttag i lågkonjunkturer med t.ex. en extra dags ledighet för var tionde dag man tar ut eller

liknande.

3.4 Andra modeller

Marianne Sundström, forskare vid Arbetslivscentrum, föreslår i en rapport från DELFA en utveckling av Gösta Rehns modell. Enligt henne skulle fackföreningsrörelsen gå in för höjda reallöner plus en eventuell arbetstidsförkortning för vissa grupper (t.ex. tvåskiftsarbetare). De anställda skulle då kunna välja att använda de höjda reallönerna efter eget gottfinnande till arbetstidsförkortning inom den nära framtiden, sparande för arbetstidsförkortning längre fram i livet eller till ökad konsumtion. Facket skulle förhandla fram olika arbetstidskontrakt som de anställda skulle kunna välja mellan. Dessa kontrakt skulle innehålla olika kombinationer av antal arbetstimmar per vecka, antal semesterveckor etc med åtföljande variationer i veckolön, månadslön och årslön.

Detta skulle kräva en förändring i skattesystemet och i incitamenten till privat sparande. En årsvis beskattning medför att det ekonomiska utfallet för individen blir betydligt sämre av att t.ex. arbeta heltid ett kalenderår och vara ledig ett helt kalenderår än att arbeta halvtid två påföljande kalenderår trots att arbetsinsatsen och arbetsinkomsten blir densamma. Det privata sparandet borde uppmuntras för att ge människor möjlighet att bygga upp en buffert för de ekonomiskt mer krävande faserna av livet. Ett ökat privat sparande skulle dessutom vara gynnsamt för Sveriges ekonomi som helhet och dessutom skulle individen kunna använda ett sådant sparande till att finansiera deltid, sabbatsår, längre semester eller tidigare pensionering längre fram i livet.

Liksom hos Gösta Rehn skulle individen stimuleras att ta ut sin arbetstidsförkortning under lågkonjunkturer och att arbeta i högkonjunkturer.

En arbetsgrupp från Svenska Fabriksarbetareförbundet (Fabriks), Svenska Metallindustriarbetareförbundet (Metall) och Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) föreslår t.ex. i en debattskrift en arbetstidsbank där en arbetstidsförkortning på två timmar i veckan skulle kunna användas så att den enskilde eller arbetsgivaren kommer överens om att ha ett 40-timmars schema per vecka medan de överskjutande timmarna sparas. Det skulle sedan stå arbetstagaren fritt att ta ut de överskjutande timmarna i enstaka dagar, i hela veckor eller en längre sammanhängande ledighet.

Systemet tillämpas i viss mån i kollektivavtalet mellan Sveriges Verkstadsförening och Metall. Enligt detta får kompensationsledighet för övertid överföras från ett år till ett annat och kan på så sätt användas till ett flexiblere arbetsliv.

I den norska arbetstidsutredningens betänkande (NOU 1987:9 A) Arbetstidsreformer finns förslag på olika framtidsbilder beträffande arbetstid. Ett av förslagen gäller individuellt bestämd arbetstid. Den genomföres utifrån att organisationerna förhandlar sig till standardkontrakt med individuell valfrihet med hänsyn till årlig arbetstid och fördelning av arbetstiden över året. Vidare utgår man från att det införs en frivillig ledighetsfond som komplement till redan existerande ledighetsregler i socialförsäkringen. Varje år arbetar medlemmarna in rätt till en månads ledighet genom ett visst avdrag på lönen och ledigheten kan sedan tas ut

efter rimlig varseltid till arbetsgivaren. Den som låter sina ledighetspoäng stå inne får en halv extra poäng för var tionde outnyttjad poäng i fonden. Det är möjligt att ta ut ledighet i förskott men då gäller en skuldränta på 5 procent och man kan inte heller förbruka mer än en viss ledighetspoäng. Ledighetsfonden kan användas till ett friår, till kortare arbetstid samtidigt med längre semester, till att gå tidigare i pension etc.

Utredningen tar upp kritiska synpunkter på framtidsbilden. Bl.a. framförs att de personer som kommer att utnyttja reformen mest är de som lever i parförhållanden med två inkomster, de som redan har det ekonomiskt gott ställt och de som har god utbildning.

I utlandet i övrigt har det också funnits olika förslag på modeller på ett flexibelt arbetsliv men ingen anses ha varit så konkret och genomarbetad som Gösta Rehns.

4 INSTÄLLNINGEN TILL FÖRLÄNGD SEMESTER

4.1 Inledning

Vi ställde inte någon direkt fråga i intervjuundersökningen om de intervjuade önskade längre semester. Svar på sådana frågor har litet värde eftersom de flesta önskar sig en större välfärd om inte frågorna kombinerades med priset för denna välfärd. Däremot avslutades intervjun med en fråga om vad den intervjuade skulle använda några extra dagars semester till. Svarsalternativen var låsta (se tabell 4.1 nedan). 10 procent svarade att de inte visste vad de skulle göra då.

Tabell 4.1 Om du fick några extra semesterdagar, vad skulle du då göra med dem? (AKU 1987)

1.	Förlänga huvudsemestern	17 %
2.	Ta ut enstaka dagar	35 %
3.	Långspara för att få en längre sammanhängande ledighet	8 %
4.	Ta ut kring storhelger	20 %
5.	Långspara för att ha i reserv	8 %
6.	Ta ut kontant ersättning	2 %
7.	Vet ej	10 %

Det går inte att finna några större skiljaktigheter mellan de svarande. Svaren har studerats utifrån kön och ålder, fackförbund, anställningens art, näringsgren, om man har barn under 16 år eller inte. Närings-

grenar ger endast några udda resultat. I de fallen har emellertid urvalsgruppen varit mycket liten. Frågan om extra semester har också körts mot hur lång semester den intervjuade har, arbetstidsförläggning, inflytande över semesterförläggningen och arbetsplatsens storlek.

Varje svarande uppskattas motsvara 350 personer i den verkliga populationen. Även ganska små differenser i materialet kan därför anses tillförlitliga. De är ändå för små för att vara vägledande. En faktor som dock håller genom alla fördelningar är att den största enhetliga gruppen är den som vill ta ut en förlängd semester i enstaka dagar. Slår man dessutom ihop svarsalternativet enstaka dagar med ledigt runt storhelgerna, vilket också kan betraktas som enstaka semesteruttag, blir det majoritet för detta alternativ, 55 procent.

4.2 Kön och ålder

Tabell 4.2 Hur man skulle vilja använda några extra dagars semester fördelat på kön resp. ålder (procent vertikalt) (AKU 1987)

Milj.	Män (1,7)	Kvinnor (1,6)	16-24 (0,3)	25-44 (1,8)	45-64 (1,2)
1. Förlänga huvud-semester	17,6	16,3	13,9	18,3	15,9
2. Ta ut enstaka dagar	37,2	33,5	31,4	35,1	37,1
3. Långspara för längre ledighet	8,0	8,4	7,8	7,9	8,3
4. Ta ut kring storhelger	18,9	21,1	23,5	21,4	16,7
5. Långspara för att ha i reserv	6,9	9,1	8,5	7,4	8,8
6. Ta ut konstant ersättning	1,9	1,3	3,8	1,3	1,3
7. Vet ej	10,0	9,5	9,8	8,0	11,5

Män vill i något större utsträckning än kvinnor ta ut extra semester i enstaka dagar (37 procent mot 34). Den yngsta åldersgruppen är mest intresserad av att få ut kontant ersättning men andelen som vill ha det är ändå mycket liten. Intresset för att ta ut enstaka dagar växer med stigande ålder. 31 procent i den yngsta åldersgruppen vill ha enstaka dagar medan 37 procent av den äldsta önskar detsamma.

4.3 Facklig tillhörighet och anställningens art

Tabell 4.3 Inställningen till förlängd semester fördelat efter facklig tillhörighet och anställningens art (procent vertikalt) (AKU 1987)

		LO (1,6)	TCO (1,1)	SACO/SR (0,2)	Statligt (0,4)	Kommunalt (1,0)	Privat (2,0)
1.	Förlänga huvud- semestern	17,7	16,8	15,8	19,9	16,3	16,8
2.	Ta ut enstaka dagar	36,4	36,2	30,5	36,4	32,4	36,8
3.	Långspara att få en längre sam- manhängande ledighet	7,5	8,4	9,9	9,5	8,1	7,7
4.	Ta ut kring stor- helger	20,7	19,6	15,5	19,1	19,5	20,3
5.	Långspara för att ha i reserv	8,4	8,0	9,2	6,0	10,4	7,1
6.	Ta ut kontant ersättning	1,5	1,2	2,3	1,4	1,2	1,8
7.	Vet ej	7,5	9,0	16,1	7,2	11,2	8,9

SACO/SR-medlemmar är mer osäkra på vad de skall använda några extra semesterdagar till än de i TCO och LO, vilket antagligen har samband med att SACO/SR-medlemmar är bättre tillgodosedda med semester än de andra. I SACO/SR är man också mer benägen att spara semester och att ta ut kontant ersättning än de andra grupperna men mindre intresserad av att ta ut enstaka dagar.

Skillnaderna mellan arbetsmarknadens sektorer är som synes så små att de knappast behöver beaktas. Det kan dock noteras att statligt anställda är minst tveksamma till hur de skulle använda några extra semesterdagar. De vill hellre än anställda på andra arbetsmarknadssektorer förlänga sommarsemestern (19,9 procent mot 16,3 av kommunalt anställda och 16,8 av privat anställda), hellre än de kommunalt anställda ta ut enstaka dagar (36,4 procent mot 32,4) och är mindre intresserade av att långspara för att ha i reserv.

4.4 De som har barn är något mer intresserade av längre huvudsemester och ledigt kring storhelgerna än andra

Barnfamiljer skiljer sig inte så mycket från övriga men avvikelser finns.

Tabell 4.4 Inställningen till förlängd semester fördelat på barninnehav (procent vertikalt) (AKU 1987)

	Barn under 16 år	Ej barn under 16 år
Milj.	(1,3)	(2,0)
1. Förlänga huvudsemestern	19,1	15,6
2. Ta ut enstaka dagar	34,7	35,9
3. Långspara för en längre sammanhängande ledighet	6,6	8,9
4. Ta ut kring storhelger	22,3	18,4
5. Långspara för att ha i reserv	7,7	8,2
6. Ta ut kontant ersättning	1,1	1,9
7. Vet ej	7,8	10,5

Föräldrar till barn under 16 år är mindre osäkra på hur de skall ta ut extra semesterdagar än de som inte har barn i den åldern. Intresset för att spara är också mindre (14,3 procent mot 17,1).

4.5 Semesterns längd

De som redan har lång semester bör ha andra preferenser än de som har kortare. Skillnaderna går också i den riktningen men är inte påtagligt stora. Osäkerheten i hur extra semesterdagar skall användas ökar med stigande semesterlängd. 21 procent av dem med över 40 dagar (motsvarande 53 700 personer) är osäkra på hur de

skall använda en extra semester mot 9 % av dem som bara har 25 dagar.

Tabell 4.5 Inställning till förlängd semester i förhållande till semesterns längd (procent vertikalt) (AKU 1987)

Semesterns längd i dagar	25 (1,89 milj)	26-30 (0,60 milj)	31-40 (0,53 milj)	40- (0,26 milj)*
1. Förlänga huvud- semestern	16,9	18,9	16,6	13,5
2. Ta ut en- staka dagar	35,6	34,4	23,9	33,1
3. Långspara till en samman- hängande ledighet	7,6	9,4	8,1	7,8
4. Ta ut kring storhelger	21,0	21,6	17,5	13,0
5. Långspara som reserv	7,7	7,4	10,0	7,9
6. Kontant ersättning	1,7	0,9	1,0	3,2
7. Vet ej	8,8	6,9	9,3	20,6

* Av dessa 0,26 milj är 50 000 deltidsarbetande, 110 000 tillhör undervisningssektorn (hel- och deltid). Av de övriga 100 000 har 90 procent uppgett att de har 40 dagars semester, 10 procent att de har 41 dagar eller mer.

4.6 Arbetstidsförläggning

Arbetstidsförläggning sprider svaren något mer än andra variabler. Framför allt avviker svaren hos dem som arbetar treskift. Dessa är dock statistiskt sett en mycket liten grupp, 1,5 procent av de svarande.

Tabell 4.6 Inställningen till förlängd semester
fördelat efter arbetstidens förläggning
(procent vertikalt) (AKU 1987)

	Dagtid måndag- fredag	Dagtid måndag- söndag	Två- skift	Tre- skift	Tur- lista natt	Tur- lista ej natt	Annan tid
	(74,0 %)	(5,5 %)	(3,1 %)	(1,5 %)	(5,0 %)	(7,2 %)	(3,4 %)
1. Förlänga huvudsemester	16,6	15,8	19,6	14,0	16,4	18,6	23,2
2. Ta ut enstaka dagar	35,7	33,5	34,5	48,9	36,8	33,6	29,1
3. Långspara för att få en längre ledighet	7,7	10,9	9,1	6,7	8,4	8,7	7,0
4. Ta ut kring storhelger	20,6	17,0	18,4	12,7	16,6	22,1	15,7
5. Långspara för att ha i reserv	7,6	6,3	9,9	12,3	10,7	10,3	7,1
6. Ta ut kontant ersättning	1,4	3,0	1,4	1,5	0,9	1,5	3,8
7. Vet ej	9,8	11,8	6,7	3,9	9,4	4,6	13,4

4.7 Inflytande över semesterns förläggning

För dem som upplever sig ha litet inflytande över förläggningen av semestern är uttaget av enstaka dagar viktigare än för dem som anser sig kunna bestämma själva, 39 procent mot 34.

4.8 Arbetsställets storlek

Antal personer på arbetsstället påverkar knappast inställningen till förlängd semester. Är det fler än 50 personer på arbetsstället är man något mer intresserad av att förlänga huvudsemestern än när man är färre, 19 procent mot 16.

4.9 DELFA:s tilläggsfrågor till AKU i
februari 1984

I DELFA:s tilläggsfrågor till AKU, som tidigare omnämnts i kapitel 2, undersöktes bl.a. denna frågeställning:

- Vilket val gör de anställda mellan högre lön med bibehållen arbetstid eller kortare arbetstid med bibehållen lön?

51 procent av de svarande önskade kortare arbetstid, 38 procent högre lön och 11 procent svarade vet ej. Heltidsanställda kvinnor var särskilt positiva till kortare arbetstid, 63 procent mot 56 procent av de heltidsanställda männen. Deltidsanställda valde i stället högre lön (50 procent) mot kortare arbetstid (32 procent). 22 procent av de deltidanställda önskade för övrigt längre arbetstid än de hade.

Bland de heltidsanställda som föredrog kortare arbetstid framför högre lön (motsvarande 1,3 milj. personer) fanns det olika åsikter om hur en arbetstidsförkortning skulle tas ut.

58 procent ville ha kortare arbetstid per vecka, varav 30 procent (av hela antalet) ville ha kortare arbetsdag. 24 procent ville ha längre semester och 13 procent lägre pensionsålder.

Av dem som ville ta ut en arbetstidsförkortning i längre semester fanns 26 procent av männen (av de män som ville ha kortare arbetstid) och 18 procent av kvinnorna.

4.10 Kommentar

Som tidigare har nämnts ställdes inte våra frågor i intervjuundersökningen så att det fanns ett val mellan längre semester och något annat, om inte möjligen svaret 'kontant ersättning' på frågan om hur en extra semester skulle användas kan rubriceras så. Att 10 procent valde svarsalternativet "Vet ej" behöver dock inte tolkas så att behovet av ytterligare semester inte skulle vara så starkt uttalat. Det var särskilt personer som redan hade lång semester som var villrådiga.

Vid de arbetsplatsbesök som sekretariatet genomfört har inställningen varit en smula skiftande. I industrin upplevs klyftan mellan privat och offentlig sektors semestrar särskilt orättvis. I verksamheter som pågår utan driftsuppehåll - handel, transport m.m. - fyller kompensation för inarbetad tid oftast behovet av en extra semester och framför allt behovet av enstaka semesterdagar.

I övrigt är det alternativen enstaka semesterdagar och ledigt kring storhelger som lockar mest i intervjuundersökningen. Detta kan tas som ett tecken på att den nuvarande semesterlagstiftningen täcker behovet av en längre sammanhängande semester - endast 18 procent önskade förlänga huvudsemestern.

5 UTLÄNDSKA FÖRHÅLLANDEN

5.1 Nordiska och internationella överenskommelser

I det nordiska samarbetet tillsatte Nordiska social-politiska kommittén år 1965 ett ämbetsmannautskott för att utreda möjligheterna till en nordisk samordning av lagstiftningen. 1971 föreslog utskottet att ändringar i lagstiftningen skulle ske på följande punkter.

1. Arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj eller står i visst släktskapsförhållande eller dylikt till arbetsgivaren bör inte av sådan orsak vara undantagen från semesterlagstiftningens tillämpningsområde.
2. Varje anställning bör i princip oberoende av arbetsuppgifternas omfattning kvalificera för semesterrätt, i vart fall i form av rätt till ekonomisk gottgörelse.
3. Vid beräkningen av semesterns längd bör helgdagar inte i något fall anses ingå i semestern.
4. Föreskrifter om samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare före beslut om semesterns förläggning bör ingå i lagstiftningen.

5. Arbetstagare som insjuknar under semestern bör ges möjlighet att få semestern uppskjuten.
6. Semestergottgörelse till arbetstagare som inte har fasta löneförhållanden bör beräknas med tillämpning av procentlönemetod.
7. I fråga om utbetalning av semestergottgörelse bör gälla en regel om betalning före semestern såvida inte annat avtal träffats.

Nordiska socialpolitiska kommittén tillstyrkte utskottets förslag till punkter där de nordiska ländernas semesterlagstiftning bör kunna harmoniseras. Avsikten var att harmoniseringsarbetet skall föras vidare genom lagstiftningsåtgärder i varje land för sig.

Vid 1970 års ILO-konferens antogs en konvention (nr 132) om semester. Konventionen är så uppbyggd att den skall kunna tillämpas både i länder där semesterrätten i första hand grundas på lagstiftning i en eller annan form och i länder där semesterrätten regleras genom avtal mellan parterna på arbetsmarknaden eller på andra sätt.

Den svenska semesterlagen är anpassad till konventionen men med den avvikelsen att semesterlön skall utbetalas i samband med semestern och inte före denna, som sägs i konventionen. Den svenska ILO-kommittén påpekade redan i sitt yttrande över konventionen att konventionens krav i detta avseende inte är förenligt med svensk rätt.

ILO-konventionen ratificerades av Norge år 1973 med flera förbehåll. Sverige ratificerade den år 1977 i samband med 1977 års semesterlag. Av övriga studerade länder har endast Västtyskland ratificerat konventionen, vilket skedde år 1975.

5.2 Studerade länder

Vi har hämtat in uppgifter beträffande semestervillkoren från de nordiska grannländerna (utom Island), från Spanien och från de länder som arbetsmarknadsråden bevakar. Avsikten var att för respektive land studera semesterlagen, semesterns längd enligt avtal, semesterns förläggning och inflytandet över förläggningen samt semesterlönens storlek. I de flesta av de studerade länderna är semestern reglerad i lag men vad som regleras utöver semesterns längd varierar. Vissa uppgifter saknas i sammanställningen på s. 120. Dessa kan röra förhållanden som i det landet tillmäts mindre betydelse och alltså inte tagits med i en redogörelse för semestervillkoren.

Samtliga länder utom Storbritannien och USA har semesterlagar som i minimifallet reglerar åtminstone semesterns längd. I Sverige omfattas så gott som samtliga arbetstagare av semesterlagen men i många länder gäller semesterlagen t.ex. inte för stats-tjänstemän. Anställda till sjöss lyder oftast under särskilda semesterregler. Även många andra grupper kan vara undantagna.

5.3 Semesterns längd varierar från en vecka i USA till mer än sex veckor i Västtyskland

I många länders semesterlagar är semestern differen-

tierad utifrån ålder, anställningsår, tungt arbete m.m., vilket innebär extra semesterdagar utöver minimi-semester. Aldersdifferentieringen kan gälla yngre arbetstagare och/eller äldre arbetstagare.

Fem veckors lagstadgad semester har Danmark, Finland, Frankrike och Österrike. I Österrike t.ex. har arbetstagare med 25 anställningsår sex veckors semester. I Spanien utgör 30 kalenderdagar semesterens längd. Bortsett från de engelsktalande länderna har Västtyskland den kortaste lagstadgade semesteren, 18 dagar omfattande måndag - lördag. I Canada omfattar den federala semesterlagen två veckors semester för de första fem anställningsåren i samma företag, därefter tre veckors semester. I de övriga studerade länderna är fyra veckors lagstadgad semester minimum.

I Storbritannien, där semesterens längd i första hand är en fråga mellan en arbetstagare och hans arbetsgivare och regleras i ett enskilt anställningsavtal, varierar semesteren mellan 20 och 31 dagar, omfattande måndag-fredag. Genomsnittet är 22 dagar. I USA har de anställda med mindre än tio års anställningstid i samma företag mellan en vecka och tio dagars semester. För hela den amerikanska arbetsmarknaden är genomsnittet 15 dagar. Rörligheten på arbetsmarknaden anses vara stor i USA och semesteravtalen är utformade för att behålla arbetskraften i företaget. Semesterens längd är beroende av antalet anställningsår och kan vara upp till sex veckor för dem med 25 års anställningstid. I USA beräknas semesteren i timmar, dagar eller veckor. Ungefär hälften av de kollektivanställda får sin semester beräknad i timmar.

I Västtyskland skiljer sig den avtalade semesterlängden

väsentligt från den lagstadgade. 69 procent av arbetstagarna har sex veckors semester eller mer och 28 procent har fem veckors semester.

5.4 Semesterperioderna är längre och den sammanhängande semestern kortare

I Danmark och Finland är semesterperioden förlagd till tiden den 2 maj - den 30 september och i Norge den 1 juni - den 30 september. I Belgien och Frankrike går semesterperioden från den 1 maj till den 31 oktober. Beträffande övriga länder är inte alltid semesterperioden reglerad i lag.

Fastän semesternas längd i flera länder överensstämmer med den i Sverige, är rätten till en sammanhängande ledighet mycket mer begränsad i de flesta andra länder än i Sverige.

Fem veckors semester enligt lag	Längd på den sammanhängande semestern
Sverige	4 veckor
Finland	4 veckor
Danmark	3 veckor
Frankrike	2 veckor
Österrike	1 vecka

Vanligen har arbetstagaren rätt till två veckors sammanhängande semesterledighet men i Belgien, Österrike och Nederländerna ger lagen bara rätt till en vecka.

- 5.5 Arbetsgivare och arbetstagare brukar samråda om förläggningen men arbetsgivaren beslutar

I de flesta av de studerade länderna fastställles tiden för semesterledigheten efter överenskommelse med parterna och vid oenighet bestämmer arbetsgivaren. Storbritannien och Canada ger något mindre utrymme för arbetstagarens synpunkter. I Storbritannien kan arbetstagaren enligt avtalstexterna ha visst inflytande och enligt Canadas federala lag kan arbetsgivaren godkänna tidpunkten för ledighet efter ansökan från den anställde eller gå emot den.

Underrättelsetiderna för semesterns förläggning anges inte alltid i lagtext. I Finland regleras underrättelsetider inte i lag utom för statstjänstemännen som har rättighet att få besked senast två veckor före semesterns början. Samma är fallet för brittiska statstjänstemän.

I Norge är underrättelsetiden enligt lag två månader. I Nederländerna beslutar arbetsgivaren om semesterns förläggning men måste samråda med de anställda i god tid. Skulle arbetsgivaren ändra bestämt datum blir han betalningskyldig om detta bereder arbetstagaren besvär.

- 5.6 Det finns ingen motsvarighet till Sveriges sparade semester

Det finns inte i de studerade länderna något system för sparad semester som motsvarar det svenska. Idén kommer dock ursprungligen från Australien och USA där vissa grupper kan få långsemester efter ett visst antal års tjänst. Däremot kan i vissa länder några dagar överföras till nästa år. I Österrike måste semesterdagar tas

ut inom två år efter det semesterår då rätten uppstod.

5.7 Semesterlönen blir ofta högre i avtal

I Belgien erhåller arbetstagarna enligt lag dubbel lön under tre veckor och två dagar av den fyra veckor långa semestern. I Finland räknas medeldagslönen upp med en koefficient som stiger med antalet semesterdagar och som är 27,8 procent om 30 dagar tas ut på en gång. I en del finska kollektivavtal ges arbetstagarna en premie på 50 procent av semesterlönen.

I Danmark är semesterlönen 12,5 procent av den tidigare intjänade lönen och i Norge 10,2 procent. Skillnaderna är beroende på att semesterledigheten är längre i Danmark än i Norge.

I Västtyskland har nästan alla anställda enligt avtal rätt till extra lönepåslag i form av semestertillägg i procent på semesterlönen eller i en klumpsumma. Dessutom får så gott som samtliga arbetstagare en särskild årsutbetalning som brukar beräknas som en procentsats på månadsinkomsten.

I Österrike beräknas semesterlönen efter inkomstbortfallsprincipen men det finns avtal som ger arbetstagarna en extra månadslön under semesterledigheten.

Länder	Lag år	Semesterns längd Lag	Avtal	Semesterår	Semesterns förläggning	Inflytande	Sparad semester	Semesterlön	Avvikelser från avtals- förhandl.	Rat. ILO:s konv 132
Sverige	1977	5 v	40 d inkl lörd statl anst	1/4–31/3	4 v tills 1/6–31/8	Ag och at samråder. Ag best vid oenighet	Den som överstiger 20 d i 5 år 40 d oändl *	12% ca 12,7% *		x
Danmark	1981	5 v	0	2/5–1/5	18 d tills 2/5–30/9	Ag best efter visst samråd	Statstjm kan spara dgr utöver 18 i högst 3 år	12,5%		
Finland	1973	5 v	0	1/4–31/3	12 d tills 2/5–30–9	Ag best	Nej	27,8% för 30 d (Avtal ger pre- mie på 50% av sem lönen)	Avtal ger hög sem lön	
Norge	1987	4 v (+6 d för 60 år)	0	= kalender- år	1/6–30/9	Ag best om parterna ej är eniga	12 sem dgr kan i avtalet överföras fr ett år till nästa	10,2%		x
Belgien	1969 ¹	4 v	0	0	1 v tills 1/5–31/10	0	Nej	Dubbl lön under 3 v + 2 dagar		
Canada	Federal lag + prov lagar	2 v 1–5 års anst 3 v efter 6 års anst	0	Beroende på anst dat	1 v tills el 2 v varierar i prov lagar	Ag besl efter förslag från arbetsttag	0	4% av årslönen 1–5 år. 6% av årslönen 6– år		
Frank- rike	1973	5v	0	0	12 d tills 1/5–31/10	Ag samråder med at	Nej	Vanlig lön el 1/10 av intjänad lönesumma		
Neder- länderna	1984 ²	4 v	Avtal ger 0 längre semester	0	5 d tills Ingen sem enl lag	Ag beslutar efter samråd	Nej	7,5% (Avtal ger bättre förmåner)		
Schweiz	1971 ³	4 v	0	Ej regl i lag	Två veckor tillsammans	Ag best men skall sam- råda	Rest sem tas ut senare	= sedvanlig lön		
Storbri- tannien	Ej lag		20–31 d mån–fre gnmsnitt 22 dag	Varierar	T ex 1/4–31/10 2 v tills	At har visst inflytande	Rest sem kan överföras till påföljande år	Varierar	"Utsträckt ledighet" vanlig	
Väst- tyskland	1963	3 v	28% 5 v 65% 6 v	Ej regl i lag	12 dag tills	Ag skall ta hänsyn till at:s önskemål	Nej	Sem lön på medelink 3 v före sem Sem tillägg *	Stor skilln lag och avtal	x
USA	Ej lag	—	1–6 v tills p anst tid gnmsnitt 15 dagar	0	Sällan regl (end 8%)	0			Sem beroende på anst år i företaget	
Öster- rike	1976 o 1986	5 v 6 v (e 25 år)	0	Räknas från anst tidens börj	6 d tills	Ag och at samråder	Sem rätten för- faller efter 2 år	1 extra månadslön*	Sem lönen	
Spanien	1983	30 kal dgr	Avtal kan 0 ge längre semester		Ej regl sem period kan delas i två eft öv kom	Ag och at samråder men ag beslutar	0	Avtal kan ge extra sem lön	0	

* I avtal

0 Det finns ingen uppgift om detta

¹ Semesterns längd reglerad senare² Semesterns längd ändrades 1986³ Semesterns längd ändrades 1983

III ALLMÄNNA ÖVERVÄGANDEN OM UTJÄMNING AV SEMESTERFÖRMÅNER

Inledning

Vi skall överväga kravet på en utjämning av semesterförmåner genom lagstiftning samt finna lösningar som gör det möjligt för alla att åtnjuta sin ledighet på det sätt som semesterlagen syftar till. Vi skall även pröva frågan om en utökad rätt att spara en del av semestern, frågan om sammanförande av olika ledighetsregler till ett mer generellt system samt rätt att spara ledighet över åren i ett sådant system. Då frågorna om semesternas längd, semesterlön, sparande och inflytande över semesternas förläggning har många gemensamma beröringspunkter har vi valt att behandla dem i denna del av betänkandet i nära anslutning till varandra. Vi behandlar dock först frågan om ett generellt ledighetssystem.

6 SAMMANFÖRANDE AV BEFINTLIGA LEDIGHETSREGLER
TILL ETT GENERELLT SYSTEM

6.1. Direktiven

Vi bör pröva om det går att sammanföra olika slag av befintliga ledighetsregler till ett mer generellt system. Detta skulle enligt direktiven exempelvis kunna ske genom att varje arbetstagare, vid sidan av den reguljära semestern, ges rätt att ta ut ett antal lediga dagar per år med ersättning från en gemensam fond för hela arbetsmarknaden.

6.2 Ledighetslagarna

Under 1970-talet tillkom ett antal lagar om arbetstagares rätt till ledighet för olika ändamål. De renodlade ledighetslagarna vid sidan av semesterlagen är följande.

1. Lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen)
2. Lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn m.m. (föräldraledighetslagen)
3. Lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan (SIA-ledighetslagen).

4. Lagen (1986:163) om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare (svenskundervisningslagen, ersatte en äldre lag i samma ämne från 1972).

Bestämmelser om rätt till ledighet finns också bl a i förtroendemannalagen, MBL, arbetsmiljölagen m.fl. Dessa bestämmelser tar ofta mer sikte på förhållanden på arbetsplatsen, såsom rätt till ledighet för fackligt arbete, uppdrag som skyddsombud m.m. och behandlas inte i det följande. Inte heller behandlas 1939 års lag om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m.m.

Utöver de lagreglerade rättigheterna finns sådana ledigheter som har sin grund i avtal eller sedvänja på arbetsmarknaden. Här kan nämnas t.ex. sådan ledighet som är förutsättning för delpension, permission för läkarbesök och familjeangelägenheter m.m. Vidare har ofta de lagfästa ledigheterna utvidgats genom kollektivavtal eller ensidiga åtaganden av arbetsgivaren.

6.3 Närmare om ledighetslagarna

Enligt **studieledighetslagen** har arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, som vill undergå utbildning rätt till behövlig ledighet från sin anställning. Någon begränsning i fråga om utbildningens art eller längd finns inte. Arbetstagaren kan bestämma om ledigheten skall gälla för viss bestämd tid eller tills vidare. Vilka krav som kan ställas på utbildningen för att rätt till ledighet skall föreligga har belysts i rättsfallet

AD 1978 nr 73. AD fann att i kravet "undergå utbildning" låg endast att utbildningen måste uppfylla krav på viss planmässighet och att syftet skulle vara att förmedla kunskaper och insikter i något avseende.

För att vara berättigad till ledighet måste arbetstagaren som regel vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren. Kvalifikationstiden behöver inte uppfyllas om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor. Någon särskild tid för anmälan till arbetsgivaren är inte föreskriven. Lagen är i stället så konstruerad att arbetsgivaren har rätt att skjuta upp ledighet till senare tid än arbetstagaren har begärt. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal beträffande den kategori som arbetstagaren tillhör, skall underrättelse om uppskovet genast lämnas förutom till arbetstagaren också till berörd arbetstagarorganisation. Organisationen har rätt att inom en vecka efter det att underrättelse lämnats begära överläggning med arbetsgivaren om uppskovet.

Om det gäller en ledighet om högst en vecka eller utbildningen väsentligen avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor har arbetsgivaren rätt att skjuta på ledigheten två veckor. Annan ledighet har arbetsgivaren rätt att skjuta på i sex månader. För längre uppskov krävs samtycke av lokal arbetstagarorganisation, som arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med. Efter två år har arbetstagaren rätt till domstolsprövning om det gäller ledighet översti-

gande en vecka, i övriga fall efter ett år.

Arbetstagare som avbryter sin utbildning har rätt att återgå i arbete. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att låta arbetstagaren återgå tidigare än två veckor eller, om ledigheten har varat minst ett år, en månad efter det han mottog underrättelsen. Detta gäller inte i fråga om ledighet som sammanlagt motsvarar högst en arbetsvecka.

Föräldraledighetslagen ger arbetstagare rätt till ledighet för vård av barn dels i form av hel ledighet, dels i form av förkortning av arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid. Rätten till hel ledighet gäller tills barnet fyller 1½ år och rätten att förkorta arbetstiden tills barnet har uppnått åtta års ålder eller avslutat det första skolåret. Därutöver har arbetstagaren rätt till ledighet under tid för vilken föräldrapenning utgår enligt lagen om allmän försäkring. En arbetstagare som uppbär föräldrapenning kan antingen vara helt ledig eller arbeta halvtid eller tre fjärdedels tid. Ledigheten får delas upp på högst två perioder för varje kalenderår. När arbetstagaren återgår till arbetet har han eller hon rätt att återuppta sitt arbete i normal omfattning.

Som villkor för rätt till ledighet gäller, att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren (=studieledighetslagen). Villkoret gäller dock inte vid ledighet under vilken arbetstagaren avser att uppbära tillfällig föräldrapenning. Anmälan skall göras till

arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Gäller det ledighet för uppbärande av tillfällig föräldrapenning skall anmälan göras minst en vecka före ledighetens början. Föranleds ledigheten av barnets sjukdom eller smitta gäller inte någon anmälningstid. Vill arbetstagaren avbryta ledigheten och återgå i arbete skall arbetsgivaren underrättas snarast möjligt. Har ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, är arbetsgivaren dock inte skyldig att låta arbetstagaren återgå i arbete tidigare än en månad efter det att arbetsgivaren har blivit underrättad.

SIA-ledighetslagen ger arbetstagare rätt att vara ledig från sin anställning för att utföra vissa uppdrag åt en ideell förening eller en annan därmed jämförlig sammanslutning som arbetstagaren tillhör. Uppdraget skall avse en uppgift som sammanslutningen åtagit sig gentemot en kommun och som skall fullgöras under en skoldag i grundskolan eller på dagtid inom allmän fritidsverksamhet som anordnas för barn och ungdomar i skolpliktig ålder i anslutning till deras skoldag. Rätten till ledighet omfattar högst 90 arbetstimmar per kalenderår vid heltidsanställning. Lön från arbetsgivaren utgår inte under ledigheten. Det förutsattes i stället vid lagens tillkomst att kommunerna ersatte föreningarna för deras medverkan och att föreningarna sedan själva avgjorde frågan om ersättning till dem som anlitats.

Varje ledighet måste anmälas till arbetsgivaren minst två veckor i förväg. Arbetsgivaren får dock vägra ledighet som överstiger tjugo arbetstimmar per kalen-

dermånad, eller tar i anspråk mer än femton procent av den tid som arbetstagaren kan antas tjänstgöra under kalendermånaden. Arbetsgivaren får även vägra annan ledighet, om denna skulle medföra väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Det bör dock observeras att rätt till ledighet för föreningsuppdrag varken har starkare eller svagare ställning än rätt till annan ledighet som får vägras med hänsyn till situationen på arbetsplatsen eller dylikt. I kollisionsfall gäller att först framställd begäran om ledighet ger rätt till företräde. Detta innebär således att anmälningsreglerna har stor betydelse trots arbetsgivarens principiella rätt att vägra (prop. 1978/79:159 s. 17-18).

Svenskundervisningslagen ger utländsk arbetstagare som antagits till undervisning enligt lagen om grundläggande svenskundervisning för invandrare rätt till ledighet under ordinarie arbetstid för att delta i sådan undervisning. Lagen har byggts upp efter mönster av främst föräldraledighetslagen. Ledighetens totala längd är dock ej bestämd i lag. Det anges endast att arbetstagaren har rätt till erforderlig ledighet, antingen i form av hel ledighet i samband med heltidsstudier eller i form av halv ledighet vid deltidsstudier. I förarbetena till lagen (prop. 1985/86:67) anförs att svenskundervisningen i genomsnitt kommer att omfatta ca 500 timmars undervisning och att vid halvtidsstudier detta innebär att undervisningen kommer att pågå i ca åtta månader.

Någon kvalifikationstid som arbetstagaren måste uppfylla innan han är berättigad till ledighet finns inte. Arbetsgivaren skall underrättas om att arbets-

tagaren vill utnyttja sin rätt till ledighet minst en månad före ledighetens början. Inom denna tid skall de med ledigheten sammanhängande frågorna på arbetsplatsen klaras av. Arbetstagaren har rätt att avbryta en påbörjad ledighet och återgå i arbetet i samma omfattning som före ledigheten. Vill arbetstagaren göra detta, skall arbetsgivaren underrättas om det så snart som möjligt. Arbetsgivaren är inte skyldig att låta arbetstagaren återgå i arbete tidigare än två veckor efter det att underrättelse har lämnats. Överenskommelser om andra underrättelsetider än vad lagen föreskriver får träffas. För längre underrättelsetider krävs dock kollektivavtal på central nivå.

6.4 Kritik mot ledighetslagarna

Kritik mot ledighetslagarna fördes redan tidigt fram från arbetsgivarhåll. Vissa lagar kritiserades för att de var alltför krångliga eller för att de tillät ledighet för ändamål som kunde ifrågasättas. Även möjligheterna till missbruk av lagreglerna kritiserades. 1979/80 påbörjades i arbetsmarknadsdepartementet ett översynsarbete som hade till syfte att bl.a. förbättra samspelet mellan olika lagar och därmed arbetsmarknadens funktionssätt utan att för den skull rubba lagstiftningens grundläggande inriktning (prop. 1980/81:20 s. 37). Ledighetslagarna granskades lagtekniskt vilket redovisades i en departementspromemoria (DsA 1982:5). I denna konstaterades dock att det syntes vara svårt att samordna de olika ledighetsreglerna i en enda ledighetslag. De olika ämnesområdena skilde sig alltför mycket åt. Ett visst mått av samordning skulle dock enligt promemorian kunna göras inom ramen för

varje särskild lag eller inom ramen för ett visst ämnesområde t.ex. genom att svenskundervisning arbetades in i en ny studieledighetslag.

Översynsarbetet resulterade sålunda inte i några konkreta lagförslag. I ett antal motioner i riksdagen har därefter framförts krav på ändringar av ledighetslagarna. I motionerna har lagts vikt vid att ledighetslagarna var för sig varit motiverade och haft stor betydelse för de anställda men att de också fört med sig problem på arbetsplatserna. Den höga frånvarofrekvensen har sagts innebära en kraftigt ökad belastning på såväl samhället som företagen. Vidare har hävdats att lagarna är svårhanterliga för arbetsgivarna eftersom deras skyldigheter ofta är uttryckta i abstrakta formuleringar. Anställningstryggheten för de fast anställda har också påståtts medföra otrygga anställningsförhållanden för de vikarier som anlitas vid ledigheter. Arbetsmarknadsutskottet har motsatt sig att man skall ompröva målsättningen för de olika ledighetslagarna och de intresseavvägningar som ligger bakom dem (senast AU 1987/88:5) samt erinrat om semesterkommitténs uppdrag.

6.5 Överväganden

Vi har utgått ifrån att de ändamål som nu tillgodoses genom ledighetslagarna skall kunna tillgodoses även efter ett eventuellt sammanförande till ett mer generellt system. Vi har därför sett oss förhindrade att förespråka lösningar som innebär att t.ex. möjligheterna till ledighet inskränks eller att över huvud

taget anvisa regler som innebär nämnvärda materiella förändringar.

Av redogörelsen för ledighetslagarna framgår att dessa täcker områden som skiljer sig betydligt åt och att ledigheternas längd är mycket olika. Rätten till ledighet enligt studieledighetslagen är i princip obegränsad medan ledigheten enligt SIA-ledighetslagen uppgår till högst nittio timmar per år. Föräldraledighetslagen och svenskundervisningslagen tar sikte på föräldrars och invandrares särskilda behov och måste därför bygga på helt andra förutsättningar än de andra lagarna. Det nu anförda innebär att det är förenat med stora svårigheter att sammanföra ledighetsreglerna till en gemensam lag. En lag som skulle tillgodose så olika syften skulle knappast kunna göras lättöverskådlig. Överskådligheten bevaras bäst om ledighetsformerna behandlas i olika lagar. Detta konstateras också i arbetsmarknadsdepartementets promemoria DsA 1982:5. Ledighetslagarna skiljer sig på grund av de olika ändamålen alltför mycket åt för att en sammanföring skulle vara lämplig.

Ett alternativ till ett sammanförande av samtliga ledighetslagar skulle kunna vara att föra samman några av lagarna. Det blir då närmast fråga om studieledighetslagen och svenskundervisningslagen (jfr Ds A 1982:5 s. 34). Även mellan dessa lagar är dock skillnaderna stora. En ny lag om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare tillkom 1986 och ersatte den gamla lagen. Rätten till ledighet enligt svenskundervisningslagen knyter i första hand an till de överenskommelser som kan träffas om utbildning-

ens omfattning och förläggning mellan studieanordnare, arbetsgivare och berörda fackliga organisationer (se prop. 1985/86:67 s. 45). I lagen hänvisas till överenskommelser och samråd mellan kommun, arbetsgivare- och arbetstagareorganisationer innan undervisning kommer till stånd. Studieleighetslagen tar mer sikte på studier i allmänhet. Mot denna bakgrund kan knappast förenklingar uppnås genom ett sammanförande.

En annan möjlighet till ett begränsat sammanförande skulle kunna vara sådana förenklingar och förändringar som faller inom ramen för ett ledighetssystem där bestämmelser om huvudsemester utgör en stomme. Med en indelning i huvudsemester och övrig semesterledighet skulle kunna övervägas om någon eller några ledighetsregler som nu berörts kan inrymmas under "övrig semesterledighet".

För att rymmas inom en semesterlag bör sålunda ledigheten ha utpräglad karaktär av "enskild angelägenhet". Den bör omfatta endast en begränsad tid och inte ha någon anknytning till arbetet (som ledighet för fackliga studier) eller till barns födelse eller sjukdom. Av nu angivna ledighetsregler är det endast SIA-ledighetslagen som uppfyller dessa krav. I detta sammanhang kan också nämnas den rätt till tillfällig föräldrapenning en förälder har i samband med bl.a. besök i förskole- eller fritidsverksamhet i vilken barnet deltar (kontaktdagar). Även dessa ledighetsformer bärs upp av speciella syften som ligger långt från semesterlagen. Mot denna bakgrund bör det inte ske något sammanförande.

Kan en gemensam lag eller åtminstone ett begränsat sammanförande inte genomföras bör emellertid undersökas om ledighetsreglerna inte kan samordnas på annat sätt. Detta skulle kunna ske genom att ledighetslagarna får likartade regler i fråga om främst ansökningstider och anmälan om återgång i arbete. Denna fråga har nämligen inte enbart lagtekniska aspekter. Förutom att enhetliga bestämmelser underlättar för den enskilde att orientera sig i systemet kan, som nedan närmare kommer att utvecklas, det ha betydelse för en rättvis behandling av olika ansökningar.

Genom samordning av de nu beskrivna reglerna i ledighetslagarna skulle vissa fördelar som objektivt ligger i ett generellt system möjligen kunna uppnås. Med hänsyn till att det föreligger flera olika ledighetsformer kan kollisioner mellan olika arbetstagar-ansökningar förekomma. I vissa fall anvisar då lagen direkt hur olika ansökningar skall rangordnas. Enligt studieledighetslagen har vid prövning av flera ansökningar t.ex. den som vill delta i utbildning som avser fackliga frågor visst företräde framför den som vill delta i annan utbildning. I andra fall följer av lagens innehåll att i kollisioner mellan en ledighetsansökan och en annan, Föräldraledighet kan i regel förutsättas ha företräde framför t.ex. studieledighet. Många gånger kan det dock vara svårt att rättvist behandla olika ansökningar om ledighet. Vidare kan det vara svårt för arbetsgivaren att bedöma behovet av vikarier. Likartade regler kan då underlätta såväl planering som prioritering. Detta är till fördel både för arbetsgivare och arbetstagare.

Vi anser dock att det ändå föreligger starka skäl emot att ändra reglerna. I många avseenden är lagarna redan likartade med gemensamma begrepp. De olikheter som finns betingas ofta av lagarnas olika ändamål. Vissa regler om förfarandet i föräldraledighetslagen betingas delvis av att ledigheten ofta inte kan uppskjutas. Studieleddighet medför rätt till studier under i princip obegränsad tid. En arbetstagare som ämnar söka ledighet enligt denna lagstiftning torde därför ofta vara i en helt annan situation än den som planerar ledighet enligt SIA-ledighetslagen. Den sistnämnda lagen är främst avsedd för ledigheter för kortare uppdrag.

Det anförda leder fram till antagandet att om reglerna för anmälan m.m. utformas i princip lika för samtliga ledighetslagar så skulle det ändå vara nödvändigt med en mängd undantag som betingades av lagarnas olika syften. Detta skulle knappast göra lagarna mer lättöverskådliga.

Vi menar alltså att de befintliga ledighetsreglerna inte bör sammanföras till ett generellt system. Med det ställningstagandet saknar vi egentligen anledning att närmare diskutera frågan om en gemensam fond från vilken, såsom anges i direktiven, ersättning för ett antal lediga dagar per år skulle ges ut till varje arbetstagare. När det gäller fondfrågor för sparade semesterdagar finns dessa redovisade i kapitel 9.

7.1 Bakgrund

De första lagbestämmelserna om semester infördes år 1931 i arbetarskyddslagen. Där föreskrevs bl.a. att arbetstagare, som utan avsevärt uppehåll användes till arbete året runt och varit anställd under någon längre tid, borde beredas semesterledighet under minst fyra vardagar. Ledigheten borde vara sammanhängande och förlagd i omedelbar anslutning till sön- och helgdag under den varma årstiden. Bestämmelserna gav inte arbetstagaren någon grund att ställa civilrättsliga anspråk på arbetsgivaren. Det var yrkesinspektionens uppgift att se till att lagen efterlevdes.

Den första semesterlagen kom år 1938. Lagen gällde i princip alla arbetstagare i enskild och allmän tjänst. Undantagna var endast statstjänstemän och arbetstagare som tillhörde arbetsgivarens familj eller som avlönades uteslutande genom andel i vinst. Lagen gav 12 dagars årlig semester. Arbetstagaren tjänade in en semesterdag för varje månad då han hade arbetat minst 16 dagar för arbetsgivarens räkning. För att få rätt till semester fordrades dock att arbetstagaren varit anställd hos samma arbetsgivare under minst 180 dagar. Genom en ny semesterlag 1945 förbättrades semesterförmånerna på

flera punkter. Semesterns längd ändrades emellertid inte. Den var fortfarande högst 12 dagar, dvs. två veckor. 1946 skedde vissa förändringar i reglerna om semesterns längd. Ungdomar under 18 år fick rätt till tre veckors semester. Genom en särskild lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med särskilt pressande eller hälsofarligt arbete utsträcktes semestern till tre veckor för gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare. För arbetstagare med radiologiskt arbete bestämdes semestertiden till sex veckor. Förlängningen för dessa grupper motiverades av arbetsskyddshänsyn.

Frågan om en förlängning av den allmänna semestern till tre veckor togs upp i riksdagen år 1947. Efter utredning beslöt 1951 års riksdag om tre veckors semester för alla arbetstagare. Härigenom föll de särskilda förmånerna bort för ungdomar, gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare.

Genom 1963 års semesterlag förlängdes semestern till fyra veckor. Full fyraveckorssemester utgick enligt lagen första gången under 1965. Semesterlagen blev 1966 formellt tillämplig på alla statsanställda. Detta betydde att semesterförmånerna som hittills utgått enligt avlöningsreglemente kom att överföras till kollektivavtal.

Samtidigt som semestern har förlängts från två till fyra veckor har den allmänna arbetstiden sänkts från 48 till 40 timmar i veckan. 40-timmarsveckan genomfördes helt vid årsskiftet 1972-73.

År 1974 tillsattes den kommitté som år 1975 lade fram

förslag till vår nuvarande semesterlag. Lagen, som trädde i kraft den 1 januari 1978, innebar bl.a. att semestern förlängdes till fem veckor och att arbetstägaren gavs möjlighet att spara en viss del av semestern för att ta ut den ett senare år.

7.2 Vissa kollektivavtal och statistik

Semesterlagens föreskrivna fem veckor är den undre gränsen för semesternas längd. Genom kollektivavtal eller enskilt avtal kan arbetstagare tillförsäkras längre semester. En stor del av de offentligt anställda har genom kollektivavtal bättre förmåner än vad lagen ger. Inom SAF/LO-området gäller den lagstadgade semestern. Förhållandena är detsamma för arbetare inom företag som är anslutna till andra arbetsgivareorganisationer. Totalt rör det sig om cirka 925 000 årsarbetare. För vissa privattjänstemän utgår extra semesterdagar som kompensation för övertidsarbete.

Staten

I de statliga avtalen är semesternas längd beroende av arbetstagarens lön och levnadsålder. Mellanliggande lördagar räknas som semesterdagar. Vid två veckors sammanhängande semester förbrukas sålunda elva semesterdagar. Vid en veckas semester går fem semesterdagar åt.

Det finns tre åldersgränser: under 30 år, 30-39 år och över 40 år. Lönegränsen är lönegradsanknuten och brytpunkten ligger vid lönegrad N 10 där begynnelselönen är cirka 8 600 kr./mån. (1.1 1988). Arbetstagare

med lägre lönegrad men flera tjänstetidsklasser har en högre månadslön men ändå den kortare semestern. I genomsnitt är lönen för de statsanställda som passerat gränsen för längre semester ca 9 500 kr./mån.

I tabellform ser det ut på följande sätt för huvuddelen av de statsanställda.

Lön	- 30 år	30-39 år	40 år -
- 8 600	30 dgr	33 dgr	36 dgr
8 600 -	33 dgr	36 dgr	40 dgr

Förläggs en tredjedel av årssemestern till annan tid än april-september erhåller arbetstagaren en extra semesterdag. Tre extra dagar utgår om två tredjedelar av semestern förläggs till denna tid.

För att antalet semesterdagar i avtalen skall kunna jämföras med lagen, som utgår från femdagarsvecka, måste en omräkning ske. Om fyra veckors sammanhängande ledighet läggs ut under sommaren i enlighet med lagens föreskrifter får vi följande resultat med angivande av den relativa fördelningen i procent. Siffrorna inom parentes utvisar hur många dagar som förbrukas enligt lagen ifall hela ledigheten tas ut i en följd.

Antalet semesterdagar Avtalen	Lagen	Fördelning i procent
Enl.lag	25	3
30	27 (26)	12
33	30 (28)	14
36	33 (31)	31
40	37 (34)	40

Siffrorna gäller för ca 500 000 årsarbetare, vilket betyder att de deltidсанställda omräknats till heltidsanställda.

Kommuner och landsting

Semesterns längd i de kommunala avtalen (AB 89) är sedan 1988 enbart beroende på arbetstagarens ålder. I de tidigare avtalen var också lönegradsplaceringen en faktor, som påverkade längden.

Extra semesterdagar utgår om ledighet förläggs till annan tid än den normala semesterperioden. Avtalen på det kommunala området räknar inte lördagar utan utgår från lagens femdagarsvecka med arbetstid måndag-fredag.

Brytpunkten för längre semester än den lagstadgade ligger vid det intjänandeår arbetstagaren fyller 30, 40 och 50 år. Antalet dagar framgår av nedanstående uppställning.

Alder	Semesterdagar
-29 år	25
30 år	27
40 år	33
50 år	34

AB 89 ger arbetsgivaren och arbetstagaren rätt att komma överens om att byta ut betalda semesterdagar, utöver de lagstadgade tjugofem, mot kontant ersättning.

Den procentuella fördelningen kan enbart uppskattas då sifferuppgifter saknas för 1988. Med utgångspunkt från 1986 års statistik och dåvarande fördelning mellan olika semestergrupper ger en sammanställning följande resultat. Siffrorna inom parentes visar förhållandena 1986.

Semesterdagar	Procent			
	Kommuner		Landsting	
25	26		26	
27	26		31	
(30)	(12)		(11)	
(31)	(14)		(10)	
33	(12)	24	(13)	24
34	(10)	24	(9)	19

På samma sätt som för staten gäller siffrorna årsarbetare, ca 320 000 för landstingen och 380 000 för kommunerna.

Privata tjänstemannaområdet

Här gäller i huvudsak den lagstadgade semestern. Enligt avtal kan dock längre semester utgå om tjänstemannen inte får övertidskompensation. Detta kan bero på att tjänstemannens månadslön är så hög att han saknar rätt till övertidsersättning (21 800 kr 31.12.1987 för semesteråret 1988). Det kan också träffas överenskommelse om längre semester i byte mot rätt till övertidskompensation eller som kompensation för förberedelse- och avslutningsarbete. Avtalet innehåller vidare en garantiregel som innebär att tjänstemannen i vissa fall får behålla extra semesterdagar som utgått enligt kollektivt eller enskilt avtal.

Inom SAF/PTK-området (Privattjänstemannakartellen, PTK), vilket omfattar ca 365 000 årsarbetare, har 73 procent av tjänstemännen 25 dagars semester, 11 procent 28 dagar och 15 procent 30 dagar eller flera.

Av omkring 70 000 tjänstemän (årsarbetare), som omfattas av avtal med vissa andra arbetsgivareorganisationer, har 51 procent lagens 25 semesterdagar, medan 17 procent och 27 procent har 28 resp. 30 dagar.

Sammanställning för hela arbetsmarknaden

Om de tidigare redovisade siffrorna sammanställs - efter omräkning för de statsanställda - får vi nedanstående resultat i procent. Sammanställningen visar fördelningen bland ca 2,5 miljoner helårs- och heltidsanställda utifrån 1986 års lönestatistik. Förlängningarna 1988 av semestrarna i det kommunala avtalet har emellertid endast beaktats på så vis att de kommunalt anställda som hade 30 resp. 31 semesterdagar har förts till gruppen som har 33 resp. 34 dagar. Detta redovisas genom att siffror för både 1986 och 1988 anges.

De angivna procentsatserna har avrundats och är alltså inte exakta. En reservation får också göras för omvandlingen till helårs- och heltidsanställda. Det kan leda till förskjutningar, då andelen deltidsanställda är olika för skilda avtalsområden. Antalet deltidsarbetande är större inom den offentliga sektorn än inom den privata. Det betyder att det finns flera personer med semester enligt de offentliga avtalen än vad som

framgår av redovisningen. En annan felkälla är att uppgifterna är hämtade från lönestatistik. Det gör att den offentliga sektorn är överrepresenterad och att ett mycket stort antal arbetstagare inom den privata sektorn inte finns redovisade, då deras arbetsgivare inte tillhör någon arbetsgivareorganisation. Det finns skäl att tro att huvuddelen av dessa arbetstagare har semester enligt lag. Totalt uppgår de arbetstagare, som det saknas statistik på, till ca 1 miljon. Skulle alla dessa ha den lagstadgade semestern, så skulle siffran för dem som har 25 dagars semester vara 69 procent i stället för redovisade 56 procent. Detta synes emellertid inte heller vara korrekt. Ser man till svaren på våra tilläggsfrågor till AKU-undersökningen så angav, sedan undervisningssektorn frånräknats, 62 procent av arbetstagarna att de hade högst fem veckors semester. Tas undervisningssektorn med blir siffran 59 procent. En säker iakttagelse är dock att majoriteten av arbetstagarna har högst fem veckors semester.

Semesterdagar	Procent	
	1986	1988
25	56	56
27	10	10
28	2	2
30	9	6
31	3	-
33	9	12
34	3	6
37	8	8

7.3 Reformkrav

Krav på längre semester har framförts från centralt LO-håll samt från flera LO-förbund. Vid LO-kongressen 1986 uttalades att en utjämning av semesterförmånerna borde ske och att vid en utökning av semesterrätten en generell förlängning borde göras. Krav på längre semester har också framförts av Fabriks, Metall samt Skogsarbetare- och Träindustriarbetareförbunden. Gruvindustriarbetareförbundet beslutade vid sin kongress 1987 att uttala sig för sex veckors semester.

Även inom tjänstemannasektorn har frågan om sex veckors semester aktualiserats. Sålunda beslutade SIF vid sin kongress 1987 att förbundet skulle verka för en förlängning av den lagstadgade semestern och att en utjämning av semesterns längd mellan olika kategorier görs.

7.4 Utvecklingen under åren 1973-1988

7.4.1 Några statistikuppgifter

Den nuvarande semesterlagen innebär att semesterns längd fr.o.m. 1978 blev fem veckor. Enligt undersökningar som 1974 års semesterkommitté genomförde skulle år 1973 ca 24 procent av arbetstagarna ha haft längre semester än de då lagenliga fyra veckorna. Omkring 10 procent hade längre semester än fem veckor. Som framgår av sammanställningen i avsnitt 7.2 så har idag en större andel än 24 procent av arbetstagarna längre semester än vad lagen förskriver.

1973 års siffror bygger på AKU-undersökningar varför det inte är helt rätt att jämföra det resultatet med de siffror som utgår från lönestatistik. Om vi i stället ser på resultatet av vår AKU-undersökning, (diagram 1.3), så finner man att 62 procent av arbetstagarna hade högst 5 veckors semester, 18 procent 26-30 dagar och närmare 20 procent 31 dagar eller flera. Enligt AKU hade sålunda 38 procent längre semester än den lagstadgade.

Införandet av den femte semesterveckan minskade skillnaderna i semesternas längd mellan de grupper som hade den kortaste och längsta semestern. I ett annat avseende har dock skillnaderna ökat, nämligen när det gäller antalet arbetstagare som har längre semester än den i lag föreskrivna. 1973 hade 24 procent längre semester än den lagstadgade. 1986 är det närmare 38 procent. Av dessa har majoriteten längre semester än sex veckor. Olikheterna beror i första hand på att de offentliganställdas kollektivavtal ger bättre semesterförmåner än vad lagen föreskriver. Det är därför intressant att se i vilken mån dessa avtal förändrats sedan början på 1970-talet.

7.4.2 Kollektivavtalen

Landsting och kommuner

Landstingsförbundets och Kommunförbundets avtal med arbetstagarorganisationerna om allmänna bestämmelser (AB) är i stort likartade. Före 1980 fanns för Kommunförbundets del skilda bestämmelser om bl.a. semester för tjänstemän och övriga arbetstagare; i första hand

Kommunalarbetareförbundets medlemmar. 1980 infördes gemensamma allmänna bestämmelser för alla arbetstagare hos kommunerna. 1986 ändrades dock avtalens semesterregler något, beroende på att olika löneplaner infördes för tjänstemän och Kommunalarbetareförbundets medlemmar.

I 1988 års avtal (AB 89) är enbart arbetstagarens ålder avgörande för semesterns längd. Detta gäller för både Landstingsförbundet och Kommunförbundet.

I 1975 års allmänna bestämmelser för tjänstemän (ABT 75) varierade semesterns längd mellan de lagstadgade 24 dagarna och 39 dagar. Spännvidden var alltså 4 veckor - 6 veckor och 3 dagar. Avtalet innehöll tre åldersgränser och fyra lönegränser enligt följande.

Semestergrupp	- 29 år	30 år -	40 år -
A (KA 1-13)	24	29	32
B (KA 14-20)	26	29	32
C (KA 21-22)	26	31	39
D (KA 23 -)	27	32	39

KA 14=2 275 kr, KA 21=3 633 kr, KA 23=4 007 kr

I avtalet för övriga heltidsanställda arbetstagare (ABK 75) var semesterns längd enbart kopplad till arbetstagarens ålder. 30-åringar hade 29 semesterdagar och de som fyllt 40 år hade 32 dagar.

I samband med att den nuvarande semesterlagen trädde i kraft ändrades avtalen. (ABT 75 och ABK 75 med dess lydelse fr.o.m. 1978-07-01).

ABT föreskrev längre semester än lagens fem veckor enligt följande.

30 år -

Lönegrad K 18 - K 21	- 26 dagar
Lönegrad K 22 -	- 27 dagar

40 år -

Lönegrad - K 17	- 27 dagar
Lönegrad K 18 -	- 33 dagar

50 år -

Lönegrad - K 17	- 28 dagar
Lönegrad K 18 -	- 34 dagar

K 18 =4 761, K 22=5 163

I ABK ändrades åldersgränserna. 30-årsgränsen togs bort och i stället infördes en gräns vid 50 år. 40-åringarna fick 27 semesterdagar och 50-åringarna 28 dagar.

Man kan konstatera att antalet semesterdagar korrigerades för att passa ihop med lagens synsätt att semesterdagar skulle motsvara arbetsdagar, dvs. bygga på femdagarsvecka. Semesterns längd blev i stort sett densamma, då t.ex. 33 dagar motsvarade de tidigare 39 dagarna för arbetstagare som fyllt 40 år.

Som redan nämnts gjordes 1980 de allmänna bestämmelserna (AB 80) gemensamma för alla arbetstagare inom kommunerna. Till detta ansluter också Landstingsförbundets allmänna bestämmelser. Förändringen innebär att ABT:s regler kom att gälla för samtliga. Detta betydde

att semestern för Kommunalarbetsareförbundets medlemmar i fortsättningen blev såväl löne- som åldersberoende.

Lönegradsgränserna ändrades så småningom. K 18 kom att bli brytpunkten oavsett arbetstagarens ålder. Detta gynnade i första hand arbetstagare mellan 30 och 40 år, vilka nu erhöill minst 27 semesterdagar oavsett lönegrad.

I tabellform ser reglerna i 1984 års avtal (AB 84) ut på följande sätt.

Lönegrad	- 29 år	30 år	40 år	50 år
K 1-17	25	27	27	28
K 18 -	25	27	33	34

År 1985 förbättrades semestern för 40- och 50-åringar i lönegraderna K 1 - 17. De erhöill ytterligare tre semesterdagar och fick sålunda 30 resp. 31 dagar. Dessa förändringar berörde de lågavlönade inom avtalsområdet, dvs. i första hand Kommunalarbetsareförbundets medlemmar. K 18 = 7 445 kr.

1986 infördes nya löneplaner. A-löneplan gäller Kommunalarbetsareförbundets medlemmar och B-löneplan för tjänstemän. K 1-17 ersattes av A 1-8 och B 1-21. K 18- blev A 9- och B 22-. A 9= 8 160 kr och B 22= 7 820 kr. Semestergrupperna fick följande utseende.

Lön	- 30 år	30 år -	40 år -	50 år -
- 8 160 kr	25 dgr	27 dgr	30 dgr	31 dgr
- 7 820 kr				
8 160 kr -	25 dgr	27 dgr	33 dgr	34 dgr
7 820 kr -				

I 1988 års avtal (AB 89) togs lönegränserna bort och semesterns längd varierar numera enbart med arbetstagarens ålder. Detta fick till följd att alla 40- och 50-åringar har 33 resp. 34 semesterdagar. Semestern förlängdes sålunda med tre dagar för dem som tidigare hade 30 resp. 31 dagar.

Staten

På det statliga området har det allmänna avlöningsavtalet för statliga och vissa andra tjänstemän (AST) genomgått. Som tidigare påpekats räknar AST mellanliggande lördag som semesterdag. I likhet med de kommunala avtalen före 1988 varierar semesterns längd i AST med arbetstagarens lön och ålder.

1975 års AST innehöll följande regler om semesterns längd.

Lön	- 29 år	30 år -	40 år -
T 1-4	24	27	30
T 5-11, F 1-7	27	30	33
F 8 -	33	36	40
T 5 = 2 846 kr, F 8 = 4 129 kr			

I och med den nuvarande semesterlagens införande ändrades i 1978 års AST siffrorna 24 och 27 i sammanställningen till 30. Vidare föreskrevs särskilt att 40-åringar i F 1 löneklass 4, F 2-4 löneklass 5 och högre samt F 5-7 skulle ha 36 semesterdagar. Detta var en motsvarighet till de förbättringar som samtidigt skedde i ABK för kommunalanställda 50-åringar.

Aren härefter skedde vissa justeringar för 40-åringarna. De angivna löneklasserna ändrades till tjänstetidsklasser. Det gjordes också en del mindre korrigeringar av lönegraderna.

Fr.o.m. den 1 januari 1985 förlängdes semestern för 30- och 40-åringar i de två lägre lönegrupperna. 30-åringarna erhöll tre semesterdagar och fick sammanlagt 33 semesterdagar. 40-åringarna tillerkändes sex resp. tre extra dagar och kom härigenom upp till 36 dagar. I tabellform kom det att se ut på följande vis.

Lön	- 29 år	30 år -	40 år -
T 1-4	30	33	36
T 5-11, F 1-7	30	33	36
F 8 -	33	36	40

T 5= 3 919 kr, F 8= 5 266 kr

De särskilda regler för 40-åringar, som infördes 1978, behölls. Det kan dock antas att de fick minskad betydelse genom de generella förbättringarna. Reglerna togs också bort fr.o.m. den 1 juli 1985. Vid den tidpunkten ersattes de gamla T-lönetariffklasserna och

F-lönegraderna med löneplanerna N och L.

Semesterbestämmelserna i AST har nu följande utseende.

Lön	- 29 år	30 år -	40 år -
N 1-9	30	33	36
N 10 -	33	36	40

N 10= 8 594 kr (1.1.1988)

Privattjänstemän

Före den nuvarande semesterlagen bestämdes i flera förbundsavtal inom PTK-området semesterns längd av lönens storlek. Det fanns fyra inkomstgränser, där den lägsta gav den då lagstadgade fyra veckorssemester och de tre högre gav tre, sex resp. nio dagars längre semester.

1978 träffades en rekommendationsöverenskommelse om semester mellan SAF och PTK att antas av parterna på förbunds nivå. I och med att lagen föreskrev fem veckors semester kom praktiskt taget alla privattjänstemän att genom lagen erhålla lika eller längre semester än vad de tidigare avtalen gav. Det var enbart tjänstemän i den högsta inkomstklassen som inte berördes. 1978 års semesteröverenskommelse innebar att 28 eller 30 semesterdagar kunde utgå till arbetstagare i särskilt angivna fall.

28 semesterdagar utgår när

- arbetsgivaren och tjänstemannen har träffat

överenskommelse om 28 semesterdagar istället för övertidskompensation.

- arbetsgivaren och tjänstemannen är överens om 28 semesterdagar som kompensation för förberedelse- och avslutningsarbete.

30 semesterdagar utgår om

- tjänstemannen enligt avtal saknar rätt till övertidskompensation beroende på att hans månadslön överstiger fastställd lönegräns (21 800 kr. 31.12 1987),
- arbetsgivaren och tjänstemannen träffat särskild överenskommelse om att tjänstemannen skall få 30 semesterdagar i stället för övertidsersättning.

Överenskommelser om längre semester avses som regel gälla för ett år. I praktiken torde de förlängas automatiskt om inte förändrade förhållanden påkallar en omreglering. Det kan alltså noteras att de tjänstemän som har 28 eller 30 semesterdagar har erhållit dessa som en sorts schabloniserad ersättning för utfört arbete, vilket annars skulle ha betalats på annat sätt.

7.4.3 Sammanfattning

För statens del visar genomgången att 1977 års semesterlag inte medförde att den avtalsenliga semestern förlängdes för de grupper som redan hade längre semester än fem veckor. Avtalets längsta semester var då och är fortfarande 40 dagar. Däremot skedde några

förbättringar för vissa 40-åringar. 1985 gjordes generella förlängningar av semestern för 30- och 40-åringar i de lägre lönegraderna. I de kommunala avtalen gjordes samma år motsvarande förbättringar för 40- och 50-åringar. Både för de statliga och kommunala avtalen kan nog förmodas att den allmänna höjningen av lönestandarderna har lett till att flera arbetstagare kommit över gränserna för den längsta avtalsenliga semestern i resp. åldersgrupp. Stöd för detta antagande finns i SAV:s lönestatistik för 1986. Av denna framgår bl.a. att ca 60 procent av arbetstagarna i åldern 30-39 år har 36 semesterdagar. I gruppen 40 år och äldre är det omkring 74 procent som har 40 dagar. Det kan alltså konstateras att de regelrätta avtalsförbättringarna inte är den enda förklaringen till att allt fler offentligt anställda erhållit längre semester. En viktig förklaring är - förutom den allmänna löneutvecklingen - att de offentligt anställdas procentuella andel av landets löntagare har ökat. Detta gör att skillnaderna ökat gentemot privatanställda när det gäller fördelning mellan olika semestergrupper. Vidare synes åldersstrukturen bland arbetstagare inom vissa delar av den offentliga verksamheten, där flera passerat åldersgränserna för längre semester, vara ytterligare en förklaring.

För de privatanställda tjänstemännen är de extra semesterdagar som utgår enligt avtal inte riktigt jämförbara med de offentliganställdas semesterförmåner. Detta beror på att semesterdagarna för de förstnämnda i stället är kompensation för arbete som annars skulle ha ersatts på annat sätt.

7.5 Olika modeller för utjämning

Med vissa smärre undantag har tidigare lagstiftning om semester varit generellt utformad. Lagen har angivit en minimistandard, vilken gällt för alla arbetstagare oavsett deras ålder, lön, arbetsuppgifter etc. Genom kollektivavtal har arbetstagarna kunnat tillförsäkras bättre förmåner än lagens föreskrifter. Härvid har avsteg gjorts från lagens huvudprincip på så vis att semesterns längd kunnat variera med faktorer som arbetstagarens ålder och lön. Denna avtalskonstruktion finns i första hand på det offentliga området och är en kvarleva från den tid då de offentliga tjänstemännens semesterförmåner reglerades i författning. Privattjänstemannavtalen tillerkänner arbetstagare som överskrider vissa lönegränser rätt till extra semesterdagar som kompensation för övertidsarbete.

När en utjämning genom lagstiftning av semesterförmåner mellan olika grupper av arbetstagare skall övervägas, får man se vilka tänkbara modeller som finns. Antingen kan semestern förlängas genom att lagens antal dagar ökas generellt eller genom att semesterns längd differentieras med i lag angivna grunder. Sådana kan i första hand vara arbetstagarens ålder, lön, anställningstid eller arbetsuppgifter.

Hittillsvarande semesterlagar har varit generellt utformade, då det ansetts vara statsmakternas uppgift att ange miniminormerna för medborgarnas semesterstandard. Avsteg har enbart gjorts när det motiverats av hälsoskäl. Som exempel kan nämnas den särskilda semesterlagen för vissa arbetstagare med radiologiskt

arbete.

Om skillnaderna i semesterns längd skall utjämnas mellan grupper av arbetstagare får man se vari dessa olikheter består. Det kan då till en början fastställas att gränsen i huvudsak går mellan privat och offentligt anställda. För de sistnämnda varierar semesterns längd med lönen och åldern. Skall de privatanställda kunna närma sig de offentliganställda är det uteslutande dessa två faktorer som bör beaktas. Anställningstid och arbetsuppgifternas art påverkar inte semesterns längd i de offentliga avtalen och saknar därför betydelse om utjämning skall diskuteras.

Eftersom lönesättningen är helt olika inom privat och offentlig verksamhet kan inte gärna lönegradsgränser och liknande lönemässiga konstruktioner i de offentliga avtalen ligga till grund för ny lagstiftning om semester. Om så skulle ske tvingas man att i lagen ange beloppsgränser, vilka förmodligen måste justeras med jämna mellanrum.

Egentligen återstår endast åldersdifferentierad semester som ett realistiskt alternativ till en generell förlängning av semestern. Detta gäller särskilt då semestern för de kommunalanställda numera är enbart åldersberoende. Genom att låta extra semesterdagar utgå till arbetstagare som uppnått ett visst antal levnadsår skulle ett närmande ske mellan privat och offentligt anställda. Ett system där semestern förlängs, när arbetstagaren t.ex. fyller 40 år, gör att alla förr eller senare erhåller extra semesterdagar, vilket inte är säkert om semesterns längd är kopplad

till lönen. Flera invändningar kan riktas mot en lagstadgad åldersdifferentierad semester. Dessa kommer att redovisas längre fram. T.v. torde dock kunna fastslås att de enda möjliga alternativen är en generell förlängning eller en förlängd semester för vissa ålderskategorier.

7.6 Kostnaderna

I kapitel 12 finns närmare redovisat lönekompressionskostnaderna för en generell semesterförlängning med fem eller tre dagar. För hela arbetsmarknaden har dessa kostnader beräknats uppgå till 1,9 - 2,0 resp. 1,1 - 1,2 procent. Lägst är kostnaden på det statliga området med 0,3 resp. 0,1 procent, då en stor del av arbetstagarerna redan har längre semester än 6 veckor. De största kostnaderna redovisas inom SAF-LO-PTK-området. Där är siffrorna 2,6 resp. 1,5 procent.

Kostnaderna för en åldersdifferentierad semester blir avsevärt lägre. Skulle semestern förlängas med fem resp. tre dagar enbart för 40-åringar skulle siffrorna bli 0,8 procent resp. 0,4-0,5 procent för hela arbetsmarknaden. En sådan förlängning skulle i princip bara beröra privatanställda arbetstagare. Där ligger kostnaden för fem dagar på omkring 1 procent alternativt 1,4 procent, om man räknar med att privattjänstemännen även i fortsättningen erhåller extra semesterdagar i stället för övertidsersättning. Tre dagar kostar ca 0,5 alternativt 0,8 procent.

7.7 Överväganden

7.7.1 Synen på semester

Semesterlagstiftningen har genom åren burits upp av tre huvudtankar eller syften. Det har gällt att skydda arbetskraften från förslitning, att åstadkomma social rättvisa mellan olika grupper av arbetstagare samt att återspegla en godtagbar norm med hänsyn till den allmänna standardutvecklingen i samhället.

Från början var det i huvudsak arbetarskyddsaspekterna som framhävdes. Arbetskraften skulle skyddas mot förslitning och olycksfall. Förlängningen år 1946 från två till tre veckors semester för grupper med pressande arbete motiverades uteslutande med rekreationsbehovet. Även tanken på att semesterlagstiftningen skulle ha en utjämnande effekt anfördes tidigt som ett skäl. Ursprungligen gjordes jämförelser mellan industrins olika grupper av arbetare och efter hand mellan arbetare och tjänstemän. Det är först på senare tid som de offentliganställdas semesterförmåner tagits upp som jämförelseobjekt.

Skillnaderna blev markanta mellan avtal och lag då semesterlagen 1966 gjordes tillämplig på alla statsanställda. Detta fick till följd att de tidigare författningsreglerade semestervillkoren kom att överföras till kollektivavtal. Dessa utformades på ett sätt som anslöt till de gamla bestämmelserna. Semesterns längd blev liksom tidigare beroende av arbetstagarens lönegradsplacering och ålder och var i många fall avsevärt längre än den lagstadgade. Den längsta

semestern fick även i fortsättningen de som fyllt 40 år och var placerade i de högre lönegraderna. För dessa utgick 40 dagar, vilket motsvarade sex veckor och fyra dagar om semestern utgick i en följd. Detta är fortfarande den längsta semestern i det statliga avtalet. De förbättringar som herefter har skett i avtalet har berört arbetstagare i mellangrupperna.

Efter hand som den lagstadgade semesterns längd har ökat har förlängningarna inte längre enbart motiverats med rekreationsbehovet. Det har också sagts att det är lagstiftarens uppgift att skapa normerna på arbetstids- och semesterområdet. Som skäl för genomförda semesterförlängningar har då anförts att dessa är ett sätt för arbetstagarna att ta ut en standardhöjning eller deras del av produktionsökningen. Utjämningssyftet har emellertid hela tiden funnits med i bilden. Det har betonats som ett samhälleligt värde att de sociala förmånerna - såsom semester - utjämnas mellan olika grupper. I propositionen (1976/77:90) till den nuvarande semesterlagen uttalade departementschefen bl.a. att semesterrätten var en viktig del av den lagstiftning som formar arbetslivets villkor och att den bör medverka till att utjämna levnadsvillkoren mellan skilda grupper i samhället. Han ansåg också att rättviseskäl talade för en förlängning av semestern från fyra till fem veckor.

7.7.2 Förklaringar till skillnaderna

Som framgått av den tidigare redovisningen så har skillnaderna i arbetstagarnas semester ökat påtagligt. Allt flera har längre semester än fem veckor och

majoriteten av dessa har sex veckor eller längre. Det är framför allt arbetstagare inom den offentliga sektorn som har längre semester. De privatanställda har i huvudsak lagens fem veckor.

Det kan noteras att 1977 års semesterlag som regel inte medförde att semestern förlängdes i de offentliga kollektivavtalen, så när som på att vissa kommunalanställda tillförsäkrades en extra dag. Däremot är det flera arbetstagare inom den offentliga sektorn som efterhand kommit att omfattas av avtalens gynnsammare semesterregler. De direkta förändringarna av semesterbestämmelserna har inte varit särskilt omfattande. Det är egentligen endast 1985 års förbättringar för arbetstagarna i de lägre lönegraderna, som varit av någon större betydelse. Den förändringen kan dock inte ensam förklara skillnaderna mellan privat- och offentliganställdas semester fram till 1986. Andra orsaker har i högre grad bidragit till utvecklingen. Förklaringen är främst att söka i den allmänna löneutvecklingen. Allt fler har genom löneförbättringar kommit att passera gränserna för längre semester. En annan orsak är att antalet äldre arbetstagare, t.ex. inom landstingen, har ökat procentuellt sett. Ytterligare ett skäl är att andelen offentliganställda är betydligt större nu än 1973, vilket också påverkar jämförelsen mellan dessa och privatanställda. För att något belysa detta kan nämnas att antalet lönegradsplacerade statsanställda 1973 var ca 275 000, medan siffran för 1986 var omkring 450 000.

När lönegränserna togs bort i de kommunala avtalen 1988 innebar det att semestern förlängdes med tre dagar för

ca sex procent av landets arbetstagare. Dessa hade redan dessförinnan sex veckors semester.

7.7.3 Lag eller avtal

Skall en utjämning åstadkommas fordras att semestern förlängs för de grupper där semester utgår enligt lag. Detta kan ske genom avtal eller lagstiftning. Allt sedan den första semesterlagen har lagstiftningen varit av minimikaraktär. Det förutsattes redan vid tillkomsten av 1938 års semesterlag att avtal skulle träffas om längre semester. I den mån särskilda arbetstagargrupper hade större behov av semester, så skulle frågan lösas genom överenskommelse mellan parterna på arbetsmarknaden. Att det fanns sådana behov ansågs det inte råda någon tvekan om (prop. 1946 nr 221 s. 32 f).

Det visade sig emellertid att avtalslösningar inte var en framkomlig väg. En förbättring av den kroppsarbetande befolkningens ställning i semesterhänseende syntes inte kunna förverkligas i önskvärd utsträckning annat än genom lagstiftning (prop. 1951 nr 72 s. 74).

I samband med att den lagstadgade semestern förlängdes från tre till fyra veckor anfördes som skäl emot förlängningen att denna inte kunde motiveras ur arbetarskyddssynpunkt. Det var i stället en standardhöjning av i princip samma slag som en löneökning. Det hävdades att sådant inte skulle regleras genom lagstiftning, då ansvaret för löneutvecklingen låg hos arbetsmarknadens parter. Konsekvensen bjöd då att frågan om semesternas längd överlämnades åt samma parter

att lösas i avtal.

Departementschefen (prop. 1963 nr 68 s. 49) bestred inte att en förlängning av semestern från tre till fyra veckor mindre var en arbetarskyddsfråga än en ekonomisk avvägningsfråga. Han pekade emellertid på att lagstiftaren av gammalt har del i ansvaret för utvecklingen på arbetstidsområdet och ansåg att dennes ansvar inte var uttömt med att arbetstagarna tillförsäkrats den rekreation som är medicinskt nödvändig eller angelägen. Det borde ifråga om arbetstid och semester rent allmänt åvila lagstiftaren att utstaka normer för en minimistandard. Departementschefen framhöll vidare att i ett ekonomiskt framåtsträvande samhälle stiger standardanspråken på detta område som på andra, och förskjutningar i den allmänna uppfattningen om vad som utgör en godtagbar minimistandard måste rimligen avspeglats i lagstiftningens innehåll. Lagstiftning sades också bäst garantera att en såsom riktig ansedd norm slår igenom snabbt och fullständigt.

Genom 1977 års semesterlag kan - med det nyss redovisade synsättet - sägas att lagstiftaren ansåg att fem veckors semester var den miniminorm som då utgjorde en godtagbar semesterstandard. När en semesterförlängning nu åter diskuteras sker det mot bakgrund av rådande skillnader. Det ligger i sakens natur att miniminormer överskrides. Det är fullt tillåtet att arbetstagarna i avtal tillförsäkras bättre förmåner än vad lagen föreskriver. Skulle detta leda till att skillnaderna mellan olika kategorier blir allt för stora, har lagstiftaren anfört skillnaderna som ett skäl för att genom lagstiftning förlänga semestern. Härvid har det

betonats som ett samhällsvärde att sociala förmåner - såsom semester - utjämnas mellan olika grupper.

Att det på stora områden finns avtal med bättre semesterförmåner än vad lagen föreskriver, kan ses som ett tecken på att det skett en förskjutning i synen på vad som är en rimlig semesterstandard. En sådan slutsats är emellertid hållbar endast till en ringa del. Vad som exempelvis har hänt på det statliga området är att den längsta semestern varit oförändrad allt sedan semestern var författningsreglerad, medan övriga grupper inom avtalsområdet närmast sig denna. Det har med andra ord skett en utjämning av semesterförmåner inom avtalsområdet. Det synes vara en naturlig utveckling att avtalsparterna här sökt åstadkomma någorlunda likartade semestervillkor för arbetstagarna inom det från början kraftigt differentierade system, som överfördes till avtal. Grunderna för systemet med differentierad semester har behållits men ramen har blivit mindre. Det finns en tendens att låta åldern i större utsträckning styra semesternas längd än lönegradsplaceringen. De förändringar som gjorts har tagit sikte på vissa grupper. Det kan förmodas att sådana avtalsförbättringar varit lättare att enas om än åtgärder av mera generell natur. Utvecklingen inom det statliga området - med lagstiftning i kombination med avtal - har stegvis utjämnat skillnaderna bland de statligt anställda. Även inom de kommunala avtalsområdena har det skett en utjämning på samma sätt. Sedan 1988 års avtal är det dock här endast åldern som styr semesternas längd.

På den privata arbetsmarknaden har traditionen varit en

annan. Någon differentiering av semesterförmåner har som regel inte förekommit för arbetare utan lagens generella regler har gällt överlag. För tjänstemän bestämde avtalen semesterns längd efter lönens storlek. Sedan den nuvarande lagen infördes har semestern för dessa differentierats på andra grunder, vilka tidigare redogjorts för. Det stora flertalet tjänstemän påverkas emellertid inte av avtalens avvikelser utan har den lagstadgade semestern.

Bakgrunden till dagens semesterförhållanden har sålunda varit olika för offentligt anställda, privattjänstemän och privatanställda arbetare. För de sistnämnda har lagstiftning varit nödvändig för att över huvud taget erhålla semesterledighet och sedan för att förlänga denna. Däremot förekommer i stor utsträckning att parterna i arbetareavtalen förbättrat de ekonomiska förmånerna i samband med semester. Även avtalen på den offentliga sektorn och privattjänstemannaavtalen innehåller föreskrifter om beräkning av semesterlön m.m., vilka i vissa fall innebär förstärkningar av den lagstadgade semesterlönen.

För att återknyta till vad som sades - när semestern skulle förlängas från tre till fyra veckor - om att det var en standardhöjning av samma slag som en löneökning och detta skulle regleras i avtal, kan pekas på privattjänstemannaavtalen. Där är semester utöver den lagstadgade ett sätt att kompensera arbetstagaren för utfört arbete. Här har de extra semesterdagarna egentligen ingen direkt anknytning till arbetstagarens rekreationsbehov. Snarare är de att se som vilken annan anställningsförmån som helst. Ett tecken på detta är

att de extra semesterdagarna är normalt beroende av om arbetstagaren har rätt till övertidsersättning. Denna rätt är avhängig lönens storlek. Beloppen är en förhandlingsfråga.

Samma synsätt kan sedan 1988 också göras gällande på det kommunala området genom att avtalet möjliggör utbyte av semesterdagar mot kontant ersättning.

Som framgått är det olika saker som reglerats i kollektivavtalen. Detta synes vara historiskt betingat och vila på skilda förutsättningar. Vi har redovisat vilka avtalsförbättringar som har åstadkommits under den senaste femtonårsperioden. Att närmare analysera och värdera vilka mekanismer och överväganden som legat bakom dessa stöter på avsevärda svårigheter. Ett sådant arbete skulle fordra ingående kännedom om hur olika krav prioriterats, drivits och motiverats i avtalsförhandlingarna under en följd av år. Detta går inte att rekonstruera i efterhand genom att bara se till slutresultatet. Det är inte endast de fall förändringar har skett som är av intresse. Avtalskrav kan ha framställts utan att de genomförts. Vi får därför nöja oss med att konstatera att förändringar skett vid olika tillfällen.

När det nu från stora arbetstagargrupper åter ställs krav om längre semester synes det ur den enskilde arbetstagarens synvinkel vara av underordnad betydelse om en förlängning kommer till stånd genom lag eller kollektivavtal. Kravet grundas inte på arbetarskyddsaspekter utan framförs som en rättvisefråga. Skälen för lagstiftaren att ingripa torde i första hand vara

att åstadkomma en utjämning genom att ange en ny norm för vad som - med hänsyn till standardutvecklingen - speglar en godtagbar minimistandard. Skulle denna norm istället fastställas genom att arbetsmarknadens parter i avtal förlänger semestern, saknas egentliga skäl för en lagstiftning. En sådan kan inte vara ett självändamål. Det finns fördelar med att genomföra semesterförlängningar avtalsvägen. Funnes en gemensam inriktning hos avtalsparterna att förlänga semestern skulle ett genomförande kunna ske i den takt parterna anser mest lämpad. Härvid kunde olika faktorer som kostnader, produktionens krav på bemanning etc. beaktas på ett mera sammanhållet sätt.

7.7.4 Längre semester är en välfärdsförbättring

För vår del gäller uppdraget att överväga en utjämning av semesterförmånerna genom lagstiftning. Det är inte frågan om att diskutera en förlängning av den lagstadgade semestern utifrån ett ökat rekreationsbehov. Det torde för övrigt vara omöjligt att utan medicinska undersökningar göra några uttalanden om hur lång semester arbetstagare i allmänhet fordrar för att återhämta krafterna. Vad det istället handlar om är en välfärdsförbättring för att åstadkomma likartade sociala villkor för arbetstagarna. Andra typer av arbetstidsförkortningar konkurrerar om utrymmet. En förkortad arbetsdag är ett krav. Andra är sänkt pensionsålder, utvidgad delpension eller förbättringar av föräldraledigheten. Det är inte vår uppgift att välja mellan angelägna reformer på arbetstidsområdet. Ytterst är det en politisk fråga där de fackliga organisationernas prioriteringar har stor betydelse.

Att vi diskuterar en förlängd semester betyder inte att vi förordar en sådan framför andra arbetstidsförkortningar. Våra överväganden är inte att se som något ställningstagande i dessa frågor.

7.7.5 Utjämning som ett rättvisekrav och kostnaderna för genomförda avtalsförändringar

Mot bakgrund av vad som hittills sagts återstår för oss att närmare gå in på frågan om en utjämning. Semesterlagen anger minimigränsen för längden på semestern. Arbetstagare kan genom avtal tillförsäkras längre semester än fem veckor. Så har också skett i stor utsträckning utom på den privata arbetsmarknaden. En förlängd semester genom lag skulle därför i första hand komma de privatanställda tillgodo. Från dessa har det framförts som ett rättvisekrav att skillnaderna i semesterförmåner utjämnas. Det berättigade i ett sådant synsätt hänger samman med hur skillnaderna har uppkommit. Att det existerar olikheter betyder inte omedelbart en orättvisa. Skillnaderna kan bero på att de fackliga organisationerna i sina avtalsförhandlingar valt att prioritera olika krav. Förhåller det sig i stället så att de fackliga organisationerna över lag har drivit krav på längre semester, så kan det sägas att de offentliganställda lyckats i sina strävanden på ett helt annat sätt än de privatanställda. Det kan också uttryckas så att de offentliga arbetsgivarna varit välvilligare inställda till kraven än de privata arbetsgivarna. Sålunda lyckade inte LO i 1985 års avtalsförhandlingar gentemot SAF få igenom kravet på längre semester medan parterna på den offentliga sidan samma år enades om semesterförlängningar. Som tidigare

anförts är inte direkta förbättringar i de offentligaanställdas kollektivavtal den enda förklaringen till de nuvarande skillnaderna.

Till saken hör vad de regelrätta förbättringarna i de offentliga avtalen har kostat. Hur mycket har räknats av från lönepotten? Även om olika avtalsförändringar i och för sig kan kostnadsberäknas går det inte att ange med någon större säkerhet i vilken utsträckning avräkning verkligen har gjorts från lönepotterna, vars storlek egentligen kan fastställas först när avtalet är klart. Slutresultatet av en förhandling är inte en matematisk räkneoperation utan en kompromiss, där det är svårt att i efterhand särskilja och avräkna olika avtalsförändringar. Det är egentligen inte korrekt att tala om lönepotter i samband med centrala förhandlingar. Uttrycket för tanken till att förhandlingsutrymmet skulle vara givet på förhand. Så är inte fallet.

Däremot brukar de centrala avtalsparterna i löneavtalen avsätta en viss summa att fördelas i lokala förhandlingar. En sådan summa är att se som en lönepott. Att uttrycket ändå användes för de centrala löneuppgörelserna och att det talas om avräkning är ett sätt för arbetstagarna att uppskatta vad de avstått ifrån i direkta löneökningar för att istället erhålla andra avtalsförbättringar. På motsvarande sätt finns en strävan hos arbetsgivarna att kostnadsberäkna andra avtalsförändringar än rena lönehöjningar och tona ner avräkningsresonemangen. En omständighet som också komplicerar bilden är att det inte är alldeles givet att lönehöjning och semesterförlängning är utbytbara storheter. Det kan inte sägas med någon bestämdhet att lönen skulle ha höjts om det inte blivit längre

semester. Skulle lönen ändå ha ökat är det inte säkert att det skulle ha skett med samma belopp som den beräknade kostnaden för en semesterförlängning.

Av inhämtade uppgifter synes dock enighet råda mellan de offentliga avtalsparterna om att 1985 års semesterförlängningar kan beräknas till någon tiondels procent av lönesumman, vilket belopp avräknades från lönepotten. Det kan också uttryckas så att arbetsgivarna "tog betalt" eller att förbättringen "kostade" så mycket. Avräkning har under åren även gjorts i något enstaka fall när större grupper genom centrala avtal lyfts lönegradsmässigt och härigenom fått längre semester. I de fall arbetstagare lyfts lönegradsmässigt i lokala förhandlingar och härigenom kommit över gränsen för längre semester, har inte någon avräkning skett från de lokala pottorna. Vad som nu har sagts visar att det knappast går att fastställa hur semesterutvecklingen på den offentliga sektorn belastat lönepottorna. Detta är också naturligt eftersom utvecklingen - som tidigare nämnts - till stor del berott på andra faktorer än sådana som de centrala parterna s.a.s. disponerar över i sina förhandlingar. Med hänsyn härtill kan inte sägas att det är oberättigat att de grupper, som har semester enligt lagen, ser det som en rättvisefråga att skillnaderna utjämnas.

7.7.6 En generell semesterförlängning är att föredra

Det har ansetts vara ett samhällsintresse att lagstiftningen medverkar till att utjämna skillnaderna i semesterhänseende mellan olika delar av den förvärvsar-

betande befolkningen. En ytterligare förlängning av den lagstadgade semestern skulle betyda ett fullföljande av ett av lagstiftningens grundläggande syften. Införandet av femveckorssemestern innebar att spännvidden mellan lagens och avtalens semestrar minskade. Utvecklingen härefter har lett till att större grupper av arbetstagare än tidigare har längre semester än den lagstadgade. De arbetstagare som tidigare hade de längsta semestrarna har dock inte erhållit några ytterligare förlängningar. En utökning av den i lag föreskrivna semestern, skulle bidra till att ånyo minska skillnaderna mellan de längsta och de kortaste semestrarna. Härigenom skulle en önskvärd utjämning av en del av arbetslivets villkor ske.

En sådan utjämning kan åstadkommas genom att lagen tillerkänner arbetstagare med viss levnadsålder längre semester eller att den lagstadgade semestern förlängs generellt. En åldersdifferentierad semester skulle betyda att lagen i sig skulle skapa skillnader i semesterförmåner. Detta strider mot hittillsvarande synsätt att lagens uppgift är att ange en generell minimistandard. Det är svårt att motivera ett sådant avsteg. I och för sig skulle semesterförmånerna i lag på så vis kunna anpassas till de offentliga kollektivavtalen men samtidigt skulle lagen lägga en grund för nya krav om utjämning. Det är för övrigt högst tveksamt om avtalen på den offentliga sektorn skall vara normgivande. Dessa har ärvt sitt system från den tid då de högre offentliga tjänstemännens semestrar var författningsreglerade och omfattade en liten del av arbetstagarna. En utjämning av semestern bör därför ske

på samma sätt som tidigare, dvs. genom generell lagstiftning om minimisemester.

7.7.7 Sex veckors semester leder till en godtagbar utjämning

Frågan blir då hur lång semestern skall vara för att leda till en godtagbar utjämning. En förlängning med tre dagar skulle medföra att över 30 procent av arbetstagarna fortfarande skulle ha längre semester än den lagstadgade. Förlängs semestern med en vecka, dvs. fem dagar, skulle ca 25 procent ändå ha längre semester än lagens, men då skulle en mindre del ha längre semester än en vecka utöver den lagstadgade. Dessa siffror gäller under förutsättning att avtalens maximisemester inte förlängs ytterligare. Spännvidden i semesternas längd skulle minska markant. Praktiskt taget alla landets arbetstagare skulle då ha mellan sex och sju veckors semester. Ur utjämningssyfte är därför sex veckors lagstadgad semester att föredra. Visserligen leder inte detta till någon fullständig utjämning, men de skillnader som återstår får anses vara godtagbara. En veckas förlängning är också vad som har skett vid tidigare lagstiftningsåtgärder.

Tidigare har kostnaderna för sex veckors semester redovisats. Ett genomförande av en sådan reform innebär att utrymmet för andra standardförbättringar minskar. Det får anses vara de fackliga organisationernas sak att avgöra om och när man vill aktualisera ett förverkligande. Huruvida det överhuvudtaget finns utrymme för en semesterförlängning beror på när reformen genomföres. Vi saknar därför anledning att närmare gå in på

dessa frågor utan nöjer oss med att redovisa utförda
 kostnadsberäkningar, se kapitel 12.

8.1 Bakgrund

Semesterlön och semesterersättning räknas som semesterförmåner. Semesterlönen utgör tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, 16 §. Den semesterlön som betalats ut under intjänandeåret skall inte ingå i beräkningsunderlaget. Vid semesterlönegrundande frånvaro skall sådan dag betraktas som arbetad dag med genomsnittlig dagsinkomst.

Genom att procentsatsen fastställts till tolv är semesterlönen bl.a. tänkt att vara något högre än den vanliga lönen. Är penningvärdet och löneläget någorlunda stabilt, betyder det i normalfallet att semesterlönen är ungefär 13 procent högre än arbetstagarens vanliga lön (Sigeman; Semesterrätt 1986 s. 10). Skulle de i 1963 års lag föreskrivna nio procenten för fyra veckors semester, direkt översatts till fem veckor hade procentsatsen blivit 11.25. I 16 § finns också närmare regler för semesterlönens beräkning. 26 § föreskriver när semesterlönen skall betalas ut till arbetstagaren. Det skall ske i samband med semesterledigheten.

Semesterersättning bestämmes enligt grunderna för beräkning av semesterlön, 29 §. Ersättningen utbetalas när arbetstagaren slutar sin anställning om han inte

redan erhållit semesterlön. Motsvarande gäller också vid vissa närmare angivna förändringar av arbetstagarrens anställningsvillkor.

8.2 Vissa kollektivavtal

16 och 26 §§ är dispositiva. Avvikelser får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation, dvs. fackförbund. Sådana avvikelser har skett i stor utsträckning. Parterna har utnyttjat avtalsfriheten för att anpassa lagbestämmelserna till de olika lönesystemen inom skilda branscher. Inom stora avtalsområden behölls de gamla reglerna om kalenderår som intjänande- och semesterår. I vissa fall är det löpande kalenderåret både intjänande- och semesterår. Detta har lett till justeringar av lagens semesterlönebestämmelser. Det finns sålunda betydande variationer mellan avtalsområdena. Eftersom avtalens lönesystem ofta är helt olika sinsemellan är det svårt att jämföra och värdera reglerna om semesterlönen och dess beräkning.

Normalt skall arbetsgivaren betala ut semesterlönen till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. Detta är i första hand aktuellt när lagens intjänande- och semesterår gäller och semesterlönen procentberäknas (procentregeln). Är arbetstagaren vecko- eller månadsavlönad tillämpas oftast den s.k. sammalönsprincipen. När arbetstagaren har semester får han sin vanliga lön. Vid semesterårets utgång betalas den semesterlön, som kan återstå. De olika utbetalningssystemen påverkar givetvis avtalens regler om beräkning av semesterlönen.

För att ge en översikt redovisar vi huvuddragen i några av de viktigaste kollektivavtalen.

Staten

Här gäller i allmänhet det löpande kalenderåret som intjänande- och semesterår. Sammalönsprincipen tillämpas. Arbetstagaren får under semesterledigheten sin vanliga lön. Härutöver betalas semesterlönertillägg och semestertillägg.

Semesterlönertillägget är för varje uttagen semesterdag 0,036 procent av summan av lön och fasta lönertillägg under intjänandeåret. Detta tillägg betalas normalt ut i januari påföljande år.

Semestertillägget beräknas på övertidsersättning, vikariatstillägg, ob-ersättning och liknande lönertillägg. Det varierar mellan 12-16 procent beroende på hur lång semester arbetstagaren har. Utbetalningen sker i juni påföljande år.

Kommuner och landsting

Avtalet om allmänna bestämmelser (AB 89) delar in arbetstagarna i två grupper. Det stora flertalet är att hänföra till grupp I. Denna omfattar de som anställs för minst tre månader på heltid eller på deltid omfattande minst 40 procent. De får under semesterledigheten sin vanliga lön samt ett s.k. semesterdags-tillägg. Detta räknas fram enligt formeln:

$$18,4 \text{ procent} \times \frac{12 \times \text{löpande semesterlön per månad}}{365}$$

Efter semesterårets slut utbetalades tidigare ett särskilt semesterlönelltillägg, vars storlek varierade mellan 12 och 16,32 procent av under intjänandeåret förfallna ersättningar för jour, beredskap och obekväm arbetstid. Numera är semesterlönen inbakad i dessa ersättningar.

Det löpande kalenderåret är intjänande- och semesterår.

Övriga arbetstagare, dvs. grupp II i avtalet, följer lagens regler.

Privattjänstemannaområdet

På samma sätt som de statliga och kommunala avtalen bygger privattjänstemannaavtalen på sammalöneprincipen. Semesterlönen är den aktuella fasta månadslönen samt två tillägg. Det ena är 0,8 procent av månadslönen. (I Sveriges verkstadsförenings avtal är tillägget 0,6 procent + 15 kr./semesterdag.) Detta tillägg skall betalas ut i anslutning till semesterledigheten. Det andra tillägget är 0,48 procent av summan av de rörliga lönedelar, som betalats ut under intjänandeåret, t.ex. provision, bonus, jour-, skiftersättning etc. Utbetalning skall göras senast vid semesterårets slut. Överenskommelsen ger dock inte rätt att beräkna semesterlön på intjänad övertidsersättning, då det i denna inkluderats semesterlön.

SAF/LO-området

De flesta avtalen utgår ifrån lagens procentregel.

Genomgående är att semesterlönen är högre än tolv procent. Beräkningsmetoderna varierar. Detta kan förklaras med att löneformerna skiftar i större utsträckning än inom de tidigare nämnda avtalsområdena. Arbetstagarna kan arbeta på ackord eller vara tim-, vecko- eller månadsavlönade.

Som exempel kan nämnas verkstadsavtalet mellan Verkstadsföreningen och Metall. För tim- och ackordsavlönade arbetstagare tas som beräkningsunderlag arbetstagarens medeltimförtjänst under det närmast föregående kalenderåret. För varje betald semesterdag multipliceras medeltimförtjänsten med 8. Det framräknade beloppet multipliceras sedan med 1.20, vilket ger semesterlönen per dag. Denna är sålunda högre än den genomsnittliga dagslönen under föregående kalenderår. Avtalet ger arbetarna i princip samma semesterlöneförstärkning som industritjänstemännen. För månadsavlönade arbetare beräknas semesterlönen på ungefär samma sätt som för industritjänstemännen.

I 1988 års verkstadsavtal infördes dessutom en föreskrift om att den lägsta semesterlönen per dag skall uppgå till lägst 540 kronor för vuxna arbetare. Denna semesterlön är sålunda arbetstagaren garanterad oavsett inkomstens storlek. Detta kan för vissa lågavlönade grupper innebära en höjning av semesterlönen med närmare 4 000 kr. Även i andra avtal på SAF/LO-området träffades liknande överenskommelser.

Inom byggnadsbranschen får närmare 170 000 arbetare sin semesterlön via särskilda inrättade semesterkassor. För varje timme arbetaren utfört arbete eller haft semes-

terlönegrundande frånvaro skall arbetsgivaren betala ett visst antal "semesterören" enligt tabeller i kollektivavtalen. Detta leder till en schabloniserad beräkning och tar inte hänsyn till arbetarens faktiska inkomst under intjänandeåret.

8.3 Reformkrav

Från några LO-förbund har framförts att semesterlönen bör förbättras för i första hand de lågavlönade. SHIO har anfört att semesterlönen inte skall vara högre än ersättningen för utfört arbete.

8.4 Överväganden

Semesterlönen är en semesterförmån. Vi skall överväga en utjämning genom lagstiftning mot bakgrund av skillnaderna i förmåner mellan olika arbetstagargrupper. Att det existerar skillnader i arbetstagarnas standard under semesterledigheten råder det inget tvivel om. Eftersom lagen är utformad utifrån tanken, att arbetstagaren under sin semester skall ha sin vanliga lönestandard med en viss förhöjning, så leder detta givetvis till att arbetstagare med olika inkomster också har olika semesterlön.

När det i skilda sammanhang har rests krav om högre semesterlön synes dessa inte ha grundats på jämförelser mellan olika avtal. Resonemangen har i stället förts utifrån att lågavlönade i allmänhet har svårt att få pengarna att räcka till för meningsfylld fritid och rekreation under semesterledigheten. Det har talats om en viss miniminivå under semestern. En extra månadslön

har framförts som förslag.

Det kan alltså konstateras att olikheterna mellan arbetstagarnas semesterstandard beror på löneskillnaderna i allmänhet. Kollektivavtalens olika regler om semesterlön har i de flesta fallen lett till förbättringar i jämförelse med den lagstadgade semesterlönen. Avtalens överkompensation kan variera men skillnaderna är - utom i vissa fall - i den delen inte särskilt påtagliga. Även om så vore fallet kan inte en utjämning åstadkommas genom generella regler i semesterlagen. Ett sätt att höja semesterstandarden för de sämst ställda skulle snarare vara att införa regler om en lägsta semesterlön. En sådan kan då inte uttryckas i procent av lönen utan skulle få ställas i relation till något annat, t.ex. basbeloppet. Det är också tänkbart att, på samma sätt som gjorts i vissa avtal, i kronor ange en minimisemesterlön per dag. Ett sådant förfaringssätt har dock den nackdelen att beloppen måste justeras med jämna mellanrum.

Vi har stannat för att lagens nuvarande utformning med en generell procentregel bör behållas. Vedertagna ordningar som nu vunnit tillämpning bör inte ändras utan vägande skäl. Parterna kan hitta lämpliga lösningar i kollektivavtal. Vi anser att det får ankomma på dessa att utforma regler om högre semesterlön än den lagstadgade. Det främsta skälet för vårt ställningstagande är att semesterlönen är direkt avhängig storleken på arbetstagarens lön. Lönebildningen har alltid skötts av parterna på arbetsmarknaden. Semester är en rätt till ledighet från arbetet med bibehållna inkomstförmåner. En förhöjd semesterlön genom kollek-

tivavtal är snarast ett sätt för parterna att fördela utbetalningen av arbetstagarens årslön, så att en större del utges till semestern än under årets övriga månader.

9.1 Gällande regler i huvuddrag

En nyhet i den nuvarande semesterlagen är rätten att spara en del av semesterledigheten till ett senare år. Sparanderätten är dock begränsad. Det är enbart semesterdagar med lön som får sparas. Arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo betalda semesterdagar, får spara en eller flera av de överskjutande dagarna. Det betyder att högst fem dagar får sparas per år. Inom fem år skall de sparade semesterdagarna läggas ut. Skulle en sådan förläggning medföra betydande olägenhet får emellertid arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att de sparade dagarna läggs ut under det sjätte året.

En arbetstagare kan sålunda spara fem dagar under fem år och ta ut dagarna tillsammans med den ordinarie femveckorssemesteren efter fem år. Han får då en sammanhängande ledighet om tio veckor. De sparade dagarna behöver dock inte användas till långsemester. Det är arbetstagaren som avgör hur dagarna skall användas. I princip är det också arbetstagaren som bestämmer under vilket semesterår ledigheten skall tas ut, om inte annat har avtalats eller det föreligger särskilda skäl mot att ledigheten förlägges till det året.

Utöver att det årliga semestersparandet är begränsat till fem dagar, som måste läggas ut inom fem år, finns ytterligare några inskränkningar. En är att semesterdagar inte får sparas under det semesterår då arbetstagaren får ut tidigare sparade dagar. En annan begränsning är att sparande bara kan ske hos samma arbetsgivare. Det finns ingen rätt för en arbetstagare, som byter anställning, att föra över sina sparade dagar till den nye arbetsgivaren, såvida inte anställningsbytet sker inom samma koncern eller genom företagsöverlåtelse.

Arbetstagaren skall meddela arbetsgivaren sina sparavsikter. I samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestämmes, skall arbetstagaren tala om ifall han vill spara dagar eller ta ut redan sparade dagar i anslutning till den övriga semesterledigheten. Önskar arbetstagaren få ut minst fem sparade dagar samtidigt skall dessa utgå tillsammans med årets hela semesterledighet i en följd. Avtal kan träffas om annan förläggning. Ytterst är det arbetsgivaren som avgör den närmare förläggningen av ledigheten under det år arbetstagaren valt.

Vill arbetstagaren ta ut sparade dagar utan sammanhang med den övriga semesterledigheten skall han meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg. Arbetsgivaren behöver inte lägga ut de sparade dagarna innan tvåmånadersfristen har gått ut.

Semesterlagen innehåller också regler om hur semesterlönen skall beräknas för sparade dagar. Utgångspunkten

har varit att semesterlönen skall vara "värde- och standardsäker". Härmed avses att det belopp, som utbetalas när de sparade dagarna tas ut, skall ligga på samma nivå som semesterlönen för det årets "vanliga" semesterdagar. För att åstadkomma detta resultat skall semesterlönen för sparade dagar beräknas på lönen under intjänandeåret närmast före det semesterår då de sparade dagarna tas ut. Beräkningsmetoden är densamma som för den vanliga semesterlönen, dvs. tolv procent av arbetstagarens lön under intjänandeåret. Det motsvaras av 0,48 procent för varje semesterdag. Däremot är beräkningsunderlaget något annorlunda för sparad semesterlön. De dagar som sparats är betalda semesterdagar. För att inte lönen för sparade dagar skall minska skall all frånvarotid under det närmast föregående intjänandeåret räknas in i anställningstiden. Undantag görs endast för semesterledigheten under det intjänandeåret, liksom för permittering vid driftsuppehåll för samtidig semester. För frånvarodagarna skall sedan beräknas en genomsnittlig dagsförtjänst. Sedan den faktiska inkomsten och den fingerade dagslönen för frånvarodagarna summerats sker själva procentberäkningen.

Eftersom sparande kan ske under flera år så kan arbetstagaren ha haft olika sysselsättningsgrader under den tiden. Lagen innehåller därför regler om att semesterlönen skall beräknas med hänsyn till hur anställningsförhållandet tedde sig när dagarna sparades. Har en arbetstagare, som varit heltidsanställd när de sparade dagarna tjänades in, övergått till halvtid när dagarna tas ut, så skall alltså semesterlönen för dessa dagar beräknas som om arbetstagaren alltså varit

heltidsanställd under intjänandeåret före uttaget.

9.2 Vissa kollektivavtal

Enligt semesterlagen kan alltså högst fem av de tjugofem semesterdagarna sparas per år. Som tidigare redovisats har stora grupper arbetstagare genom kollektivavtal tillförsäkrats längre semester än lagens fem veckor. Detta kan få vissa återverkningar på sparandet.

I de kommunala avtalen (AB 89) har den i lagen angivna femårsgränsen, liksom begränsning till fem dagar per år, tagits bort. Arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än tjugobetalda semesterdagar får spara alla överskjutande dagar till ett senare semesterår. Antalet sparade semesterdagar får inte sammanlagt överstiga fyrtio. Har betald semesterdag inte kunnat läggas ut under semesteråret överföres dagen till nästa semesterår som sparad semesterdag. Skulle antalet sparade dagar härigenom bli flera än de ovan nämnda fyrtio, utgår istället semesterersättning för de överskjutande dagarna.

I AST anges att tjänsteman som för visst kalenderår har rätt till mer än tjugofyra betalda semesterdagar får spara högst sex av de överskjutande dagarna enligt bestämmelserna i 18-21 §§ semesterlagen. Denna regel är egentligen en anpassning till lagen då AST räknar mellanliggande lördagar som semesterdagar. I övrigt är reglerna om sparande desamma som i de kommunala avtalen.

Avtalen på privattjänstemannaområdet anger att tjänste-

man, som har rätt till flera än tjugofem betalda semesterdagar, får - efter överenskommelse med arbetsgivaren - spara de överskjutande dagarna. Förutsättningen är att han inte samma år tar ut tidigare sparad semester. Någon liknande regel finns inte i kollektivavtalet för banktjänstemän. Där får högst fem dagar per år sparas även om arbetstagarens semester är längre än tjugofem dagar.

På SAF/LO-området gäller lagens begränsningsregler för semestersparande.

Avvikelse kan dock noteras för byggnadsbranschen där man har system med semesterkassor. I och för sig gäller lagens kvalifikationsregler och begränsningar i sparande, men på en punkt innebär semesterkassasystemet en fördel. Arbetstagarens semestersparande berörs inte av att han byter arbetsgivare inom branschen. Det som sparats ligger hos kassan och påverkas inte av vilken som är arbetsgivare när de sparade dagarna tas ut.

Vad sedan gäller den sparade semesterns förläggning och vissa underrättelsefrister så finns det i kollektivavtalen få avvikelser från lagens regler. I AB 89 anges dock att en arbetstagare, som vill ta i anspråk högst fem sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, bör meddela arbetsgivaren detta senast en vecka i förväg, till skillnad från lagens två månader.

Privattjänstemannaavtalen innehåller vissa föreskrifter om sparande av de extra semesterdagar som tjänstemannen erhåller genom avtal. Där sägs att arbetsgivaren och

tjänstemannen skall komma överens om hur dessa sparade dagar skall utläggas såväl vad beträffar semesteråret som förläggningen under detta.

Angående sättet att beräkna lönen för sparade semesterdagar så uppvisar avtalen avvikelser från lagen. Parterna har strävat efter att uppnå förenklingar eller anpassning till vad som i övrigt gäller inom avtalsområdet. Inom SAF/LO-området är det vanligt att lönen för sparad semester beräknas på samma sätt som lönen för den ordinarie semester, som läggs ut samma år. Detta gäller också med vissa justeringar enligt privat-tjänstemannaaftalen. I AB 89 beräknas lönen för sparade dagar och annan semesterlön på samma sätt.

9.3 Hur har sparandet tillämpats?

Vi har studerat hur reformen med sparade dagar tillämpas, dels genom att inhämta uppgifter från den offentliga sektorn och från industrin, dels genom frågor om sparandet i intervjuundersökningen.

9.3.1 Sparandet på olika arbetsplatser

Sju kommuner i varierande storlek lämnade uppgifter om anställda med semesterrätt. I den minsta kommunen hade 431 personer semesterrätt, i den största 39 800. Sammanlagt hade i mars 1986 drygt 48 000 kommunalt anställda i de studerade kommunerna i genomsnitt 8,3 sparade dagar.

Ett kommunalt bolag, Storstockholms lokaltrafik (SL), med i stort sett samma semesteravtal som för de

kommunalt anställda men med uppdelning i kollektivanställda (ca 10 800 personer) och tjänstemän (ca 1 900) uppgav också antalet sparade dagar per anställd. I januari 1986 hade de kollektivanställda i genomsnitt 4,5 sparade dagar och tjänstemännen 10,7 dagar.

Uppgifter från elva landsting med nära 232 300 anställda visade att dessa i mars 1986 hade sparat 8,5 dagar i genomsnitt. I en undersökning från Stockholms läns landsting med 75 800 anställda i januari 1986 fördelades andelen sparade dagar på befattningskategorier. Flest sparade dagar hade läkarna med 16,5 dagar per person. Sjuksköterskorna hade 12,2 dagar per person medan sjukvårdsbiträdena hade 6,3 dagar per person. Vårdpersonal kan många gånger ha svårt att få ut sin semester, vilket skulle kunna leda till ett ökat sparande. Den befattningskategori som hade sparat mest efter läkarna var dock administrativ personal som hade sparat 12,2 dagar per anställd trots att semesterförläggning m.m. bör vara gynnsammare för denna grupp.

Vid fyra statliga myndigheter från den civila statsförvaltningen hade sammanlagt 2 400 anställda 1,8 sparade dagar i genomsnitt. 23 procent av de anställda hade sparat dagar.

Sex företag med tillsammans 44 500 anställda hade i genomsnitt 2,0 sparade dagar per anställd. Tjänstemännen hade 4,5 sparade dagar per person och de kollektivanställda 1,0 dagar per person.

Enligt uppgift från byggsidans semesterkassor för ca 169 900 anslutna arbetstagare är sparandet knappast

registrerbart, ca 0,04 dagar per ansluten.

En översiktlig sammanställning av sparandet vid kontaktade arbetsplatser finns i nedanstående tabell.

Tabell 9.1 Sparade dagar per anställd i vissa företag, kommuner, landsting och statliga myndigheter år 1986

	Antal anställda	Antal sparade dagar	Antal sparade dgr/anst
Kollektivanställda vid			
6 företag ¹	30 005	28 672	1,0
Storstockholms lokaltrafik	10 794	48 386	4,5
Anslutna till semesterkassor ²	ca 169 900	6 656	0,04
Tjänstemän vid			
6 företag	14 503	61 102	4,2
Storstockholms lokaltrafik	1 851	19 744	10,7
11 landsting ³	232 267	1 974 448	8,5
7 kommuner ⁴	48 383	400 168	8,3
4 statliga myndigheter ⁵	2 443	4 311	1,8

¹ Volvo Torslandaverken, Scania Scaniadivisionen, Arla-Stockholmsmejeriet, NK Hamngatan, SAS Arlanda (ej flyg.pers), Ericsson

² Byggnadsbranschen

³ Stockholms läns, Uppsala läns, Östergötlands läns, Kalmar läns, Blekinge läns, Kristianstads läns, Malmöhus läns, Bohusläns, Örebro läns, Kopparbergs läns, Jämtlands läns

⁴ Aneby, Tomelilla, Nyköping, Östersund, Bollnäs, Stenungsund, Stockholm

⁵ Luftfartsverket, personalpensionsverket, arbetsmarknadsstyrelsen, statskontoret

Underrättelse om att spara

Tidpunkten vid vilken arbetstagaren skall meddela sina avsikter att spara under semesteråret varierar. Vid fyra av de sex företagen tillämpade man strikt lagens regel att arbetstagaren skall underrätta om sina sparavsikter i samband med förläggningen av huvudsemester. Volvo Torslandaverken, där de anställda i genomsnitt hade 2,7 sparade dagar, håller sig till lagregeln. Vid Saab-Scania Scaniadivisionen tillämpas regeln mjukare och de anställda hade i genomsnitt 5,5 sparade dagar. Nordiska kompaniet låter automatiskt överföra resterande semesterdagar till sparade vid semesterårets slut. De anställda hade där 3,0 sparade dagar.

Inom kommun och landsting, där sparandet är obegränsat i tiden, föres semesterdagar som inte kunnat läggas ut under året över till nästa semesterår som sparade dagar. Enligt AST skall arbetstagaren senast i samband med planering av sommarsemesteren underrätta arbetsgivaren om sina sparavsikter. Vid många statliga arbetsplatser finns dock lokala semesteravtal som innebär att arbetstagaren inte behöver lämna besked om hur många dagar han vill spara förrän efter sommarmånaderna.

Det finns alltså skillnader i både hur regeln om underrättelse av sparavsikter tillämpas och i omfattningen av sparande. Det framgår dock inte klart i vilken utsträckning dessa är beroende av varandra.

9.3.2 Resultatet av intervjuundersökningen

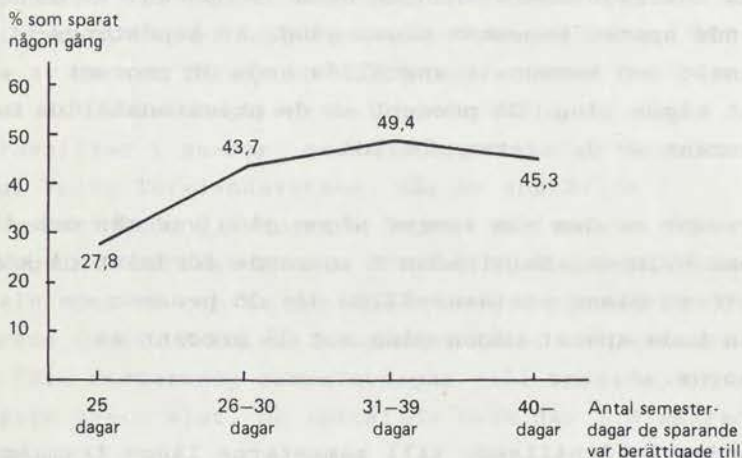
Enligt intervjuundersökningen hade 31 procent av de svarande sparat semester någon gång. Av landstingskommunalt och kommunalt anställda hade 36 procent sparat någon gång, 29 procent av de privatanställda och 31 procent av de statsanställda.

53 procent av dem som sparat någon gång var män och 47 procent kvinnor. Skillnaden i sparande fördelat på kön var störst bland statsanställda där 35 procent av männen hade sparat någon gång mot 26 procent av kvinnorna.

Sparandet i förhållande till semesterns längd framgår av nedanstående diagram.¹

¹ Hela undervisningssektorn är utesluten med det inte fullt korrekta antagandet att arbetstagare inom denna sektor inte kan ingå bland dem som sparat.

Diagram 9.1 Andelen som sparar semester i förhållande till semesterns längd (AKU 1987)



Sparandet är lägst för dem med 25 dagars semester och högst för dem som har 31-39 dagar. Skillnaden mellan dem ligger på 21 procentenheter och tyder på att sparandet är beroende av semesterns längd.

Under 1986 hade 11 procent sparar semester, vilket kan ge en uppfattning om det årliga sparandet.

De som någon gång hade sparar semester tillfrågades om skälet till detta. 22 procent hade sparar för att de planerat så, 42 procent för att det kunde vara bra att ha dagar i reserv och 31 procent hade sparar för att de inte haft tid, behov eller möjlighet att ta ut hela semestern.

49 procent av kvinnorna som sparat ville ha dagar i reserv mot 36 procent av männen. 37 procent av männen angav att de av olika skäl inte kunde få ut hela sin semester mot 24 procent av kvinnorna. Om man har barn eller inte tycks inte påverka skälen till sparande.

Skälen till att man tagit ut sparad semester under det aktuella undersökningsåret, 1986, var i hälften av fallen för att man planerat att ta ut den då. 32 procent behövde plötsligt sina sparade dagar och 18 procent blev tvungna att ta ut sparade dagar på grund av femårsgränsen.

15 procent av dem som tog ut sparade dagar, tog ut dem tillsammans med huvudsemestern.

9.3.3 Rättsliga avgöranden är fåtaliga

En uppmärksammas dom från arbetsdomstolen, AD 1979 nr 113, gällde bl.a. frågan om rätten att spara semester påverkade arbetsgivarens rätt att permittera arbetare i samband med semesterstängning. Vid ett företag förlades den femte semesterveckan år 1978 till december. Nio arbetare förklarade att de önskade spara en semestervecka till senare år. Arbetsgivaren stängde företaget under den aktuella veckan och permitterade utan lön de arbetare som hade förklarat att de ville spara semester. Arbetarna yrkade lön såsom för arbetad tid under permitteringsveckan och åberopade grunderna för 18 § semesterlagen. AD avslog deras talan med motiveringen att det inte finns någon antydning i lagen eller dess förarbeten om att lagstiftaren skulle avsett att

Åstadkomma ett begränsat permitteringsförbud genom att införa regler om sparande av semester. Från arbets- tagarsidan framhölls i målet att ett bifall till arbetsgivarens ståndpunkt skulle betyda att reglerna om sparande av semester i praktiken skulle sakna reell betydelse för majoriteten av LO:s medlemmar. AD ansåg dock att det inte var domstolens uppgift att se till att sparanderegler i semesterlagen fick större praktisk räckvidd. Detta var i stället en sak för lagstiftaren.

De problem som belyses i domen har inte längre samma aktualitet. 1985 infördes nya regler om lön under permittering i 21 § lagen om anställningsskydd (LAS). Samtidigt träffades kollektivavtal för SAF/LO-området, vilka ansluter till ändringen i LAS. Numera skall arbetsgivaren normalt utge permitteringslön vid liknande förhållanden.

9.4 Reformkrav

TCO anser att sparanderegler i semesterlagen bör ändras så att det antingen blir möjligt att spara semester i mer än fem år eller att både spara och ta ut sparad semester samma år. Även SACO/SR är kritisk mot femårsregeln och anser den vara opraktisk. SACO/SR anför vidare att det är oklart när det i lagen talas om överskjutande dagar huruvida fem dagar eller alla dagar över 20 oavsett semesterns längd avses.

När det gäller tidpunkten för underrättelse till arbetsgivaren om sparavsikten anser KTK att det borde vara tillräckligt om arbetstagaren underrättade

arbetsgivaren om sina sparavsikter senast vid semesterårets slut. Träindustriarbetareförbundet anser att den lokala fackliga organisationen vid oenighet bör ges rätt att avgöra förläggningen. Statsanställdas förbund och Transportarbetareförbundet anser att arbetstagarens möjlighet att ta ut sparad semester i anslutning till huvudsemestern skall stärkas.

SAF och SHIO är kritiska mot bestämmelserna om sparande av semester. SHIO anser att lagbestämmelserna om sparande bör slopas. Enligt SAF bör det införas ett nytt och enklare system för beräkning av semesterlön vilket bör vara enhetligt för såväl ordinarie som sparad semesterlön.

9.5 En gemensam fond för all semesterlön

En särskild fråga som har anknytning till semester-sparande och flexibilitet i semesteruttagen gäller semesterlönefonder och arbetstidsbanker. Vi har tidigare redogjort för den diskussion som förts om den enskildes möjligheter att själv råda över förläggningen av arbetstiden genom s.k. dragningsrätter, ledighetsfond m.m., se kapitel 3. Nu följer en diskussion om olika metoder för uppsamling av semesterlön vid sparande av semester.

Sparande av semesterlön sker enligt nu gällande regler genom att medlen står inne hos arbetsgivaren. Skall sparandet utvidgas och kunna fortsätta efter ett anställningsbyte behövs förmodligen en särskild uppsamlingsanordning. En sådan anordning kan konstrueras enligt olika modeller.

Innan vi behandlar de olika modellerna har vi valt att diskutera frågan om en gemensam fond för all semesterlön, alltså inte enbart sparad semesterlön. Även om det främsta syftet med en sådan fond inte är att underlätta semestersparande skulle denna lösa problemen vid anställningsbyten m.m. Frågan om en fond för all semesterlön tas dessutom upp av flera remissinstanser (se översikten över reformkraven).

Frågan om en fond för all semesterlön har behandlats av tidigare semesterkommittéer.

1936 års semestersakkunniga behandlade frågan i samband med hur rätt till semester skulle förvärfvas (SOU 1937:49 s. 143-147). Man hade då att välja mellan två system. Enligt det ena skulle en arbetstagare kunna förvärva rätt till semester successivt även genom mycket kortvariga anställningar av kanske blott en veckas längd. Detta förutsatte antingen en central semesteranstalt eller ett flertal semesterkassor. När en arbetstagare enligt detta system skulle erhålla semester fick han från semesterkassan mottaga alla under året från olika arbetsgivare erlagda belopp. Enligt det andra systemet, som inte förutsatte semesterkassor, krävdes en viss längre kvalifikationsperiod. De sakkunniga förordade systemet med kvalifikationstid vilket också i huvudsak antogs (prop. 1938:286 s. 154-155). Systemet med semesterkassor ansågs för svåradministrerat.

Även 1942 års semesterkommitté fann att administrativa skäl talade emot ett allmänt semesterkassesystem (SOU

1944:59 s. 31-32, 101, 104, 219-222, 243-246). Även om vissa fördelar skulle uppnås för de korttidsanställda stod dessa fördelar inte i proportion till de förvaltningsmässiga besvären. För utbetalning av semesterersättning till korttidsanställda föreslogs dock en särskild ordning. Förslaget gick ut på att postgirot skulle anlitas för att spara ihop semesterersättning från olika anställningar. Dessa medel skulle sedan hållas tillgängliga för arbetstagaren vid semestern och semesterns rekreationssyfte kunde bättre tillgodoses. Förslaget godtogs av LO men ledde inte till lagstiftning eftersom de administrativa nackdelarna befanns överväga även här. Viss del av kritiken gick ut på att det föreslagna systemet kunde anses som onödigt förmyndarskap (prop. 1945:273 s. 38-41).

Inte heller 1960 års semesterkommitté ansåg att de praktiska problem som var förenade med ett semesterkassessystem kunde övervinnas (SOU 1962:44 s. 74).

1974 års semesterkommitté föreslog ett begränsat fondsystem för beräkning och utbetalning av särskild semesterlön samt lämnade en principskiss av huvuddragen i ett fondsystem som omfattade all semesterlön (SOU 1975:88 s. 201-223). Det begränsade systemet byggde på den allmänna försäkringens ADB-system. Enligt kommitténs mening var en begränsad fond, en riskfond, en förutsättning för en utvidgad rätt att förvärva semester vid frånvaro av skilda orsaker såsom sjukdom, föräldraledighet, viss utbildning och värnplikt m.m. Härigenom kunde kostnaderna fördelas på alla arbetsgivare. Vidare kunde motstånd mot att anställa exempelvis småbarnsföräldrar och ungdom som ännu inte full-

gjort militär grundutbildning motverkas. Finansieringen skulle ske genom en särskild arbetsgivaravgift varefter riksförsäkringsverket vid ett bestämt tillfälle varje år till arbetstagaren betalade ut den särskilda semesterlönen. Kritiken tog sikte på att fondsystemet medförde ett omfattande administrativt förfarande med rapporteringsskyldighet och registrering av uppgifter. Vidare medförde förslaget, eftersom den särskilda semesterlönen skulle grundas på ett särskilt beräkningsunderlag, s.k. semestergrundande inkomst, skilda arbetstagarbegrepp och besvärsordningar. Med anledning av kritiken ledde inte kommitténs förslag till semesterlönefond till lagstiftning. Arbetet med semesterlönefonder borde emellertid enligt departementschefen fortsättas i en ny utredning (prop. 1976/77:90 s. 80).

1978 års semesterkommitté tillsattes för att bl.a. utreda frågan om ett fondsystem kunde införas (Dir. 1977:107). Detta utredningsarbete borde enligt direktiven till en början kunna inriktas på ett fondsystem för semester som tjänats in vid semesterlönegrundande frånvaro. Atskilliga invändningar som riktats mot tidigare fondförslag skulle kunna undgås med en ordning enligt vilken semesterlön vid sjukdom m.m. inte grundas på semesterlagen utan i stället helt och hållet knöts till socialförsäkringen. Det borde vidare undersökas om det var möjligt att inom ramen för en begränsad fond lösa andra semesterproblem, exempelvis frågan om intjänande av semesterlön vid arbetslöshet m.m. Som tidigare nämnts lades utredningen ner 1981 med motiveringen att nya semesterreformer eller finansieringssystem inte rymdes inom de samhällsekonomiska förutsättningar som då rådde (prop. 1981/82:100 bil. 15 s. 114).

Frågan har under senare tid åter aktualiserats. Förutom att möjliggöra en utökning av den semesterlönegrundande frånvaron har det anförts att ett fondsystem skulle innebära att den ränteavkastning som nu tillfaller arbetsgivarna i stället skulle kunna användas till förbättring av semestervillkoren för vissa grupper. Arbetsgivarna skulle då kontinuerligt betala in de anställdas semestermedel till fonden. Enligt LO skulle kvalifikationsreglerna kunna ändras så, att grupper som nu går miste om betald semester kan få full semesterlön. Här avses arbetslösa och de som genomgår militär grundutbildning. Vidare skulle enligt LO ett fondsystem kunna möjliggöra en utjämning av semesterlönerna, genom att överskottet av ränteintäkterna, kan delas ut till de lägst avlönade i form av krontalspåslag. Detta skulle kunna bidra till att öka de lågavlönades möjligheter att nyttja semester utifrån semesterreformernas intentioner.

En semesterlönefond för all semesterlön skulle innebära att all semesterlön som förvärfvas under intjänandeåret successivt förs över till fonden. Vidare torde förutsättas ett individuellt kontosystem och att arbetsgivaren beräknar och till fonden levererar in semesterlönen redovisad per arbetstagare. Utan ett individuellt kontosystem skulle möjligen hanteringen förenklas. Detta skulle dock förutsätta att den individuella rätten omvandlades till något som närmast liknar en rätt till en socialförsäkringsförmån. Eftersom utgångspunkten för vårt arbete är att rätten till semester även i fortsättningen skall regleras inom det arbetsrättsliga systemet anser vi att individuella konton bör

förutsättas.

Den beräknade kostnaden för all semesterlön uppgick i 1974 års löneläge till ca 15 miljarder kr. Kostnaden i dagens löneläge är självfallet betydligt högre (basbeloppet 1974 var 9 000 kr., 1987 24 000 kr.).

Ett administrativt system som skall hantera ett sådant penningflöde med in- och utbetalningar samt förvaltning måste därför uppfylla högt ställda krav. Den tekniska utvecklingen och förekomsten av ADB inom allt fler områden gör det dock sannolikt möjligt att inrätta ett sådant system. Med hänsyn till att systemet skulle kräva stora kostnader måste emellertid först klargöras vad som står att vinna. De förbättringar i semester villkoren som kan åstadkommas genom inrättandet av ett fondsystem för all semesterlön måste sedan vägas mot nackdelarna. Det måste också övervägas i vilken mån de eftersträlvade förbättringarna kan uppnås på annat sätt än genom inrättandet av en fond.

Det främsta syftet med en allmän semesterlönefond skulle vara att förbättra semestervillkoren. Ränteinkomsterna, som torde bli ansevärdiga, skulle tillfalla fonden. Dessa medel skulle kunna användas till förstärkning av semesterlön för lågavlönade, eventuellt någon form av minimisemesterlön, samt andra möjligheter att förbättra semestervillkoren såsom utbyggnad av semesterlönegrundande frånvaro m.m. Vidare skulle en större flexibilitet i sparandereglerna kunna uppnås och problemen med semestersparande vid byte av arbetsgivare övervinnas. En del av ränteinkomsterna skulle dock behöva tas i anspråk för värdesäkringen av lön för

sparad semester.

Inrättandet av en fond för all semesterlön skulle innebära vissa fördelar. Som tidigare framgått torde dock de administrativa svårigheterna bli ansevärliga. Därutöver måste vidare beaktas följande. Inrättandet av en allmän fond innebär att avsevärt kapital lyfts ut ur företagen och att dessa således går miste om en stor ekonomisk resurs. En anpassning till detta kan bara ske genom att företagen söker ekonomisk kompensation på annat sätt vilket återverkar på löneutrymmet. Det har visserligen hävdats att de medel det är fråga om tillhör arbetstagarna och att därför arbetsgivarna inte bör göra några räntevinster på dessa medel. I ett företags lönekostnader inräknas nämligen också under året intjänade semesterlöner. Reservering för semesterlöneskuld görs därefter i bokslutet. Av semesterlagens regler följer dock att semesterlön förfaller till betalning först under semesteråret. Det måste därför accepteras att dessa medel inte utan vidare kan lösgöras ur företagen dessförinnan. 1974 års semesterkommitté fann att redan ett krav att all semesterlön skulle betalas ut före semesterledighetens början i viss mån skulle anstränga företagets likviditet (SOU 1975:88 s. 242). Vi återkommer till frågan om en fond för all semesterlön i avsnitt 9.7.3.

9.6 Modeller för uppsamling av sparade semesterförmåner

Arbetstagarens semestersparande är enligt lagen begränsat till en och samma arbetsgivare. Rätt att ta

med sig sparade semesterförmåner har såsom tidigare framhållits endast den person som byter arbetsgivare inom samma koncern. I fortsättningen kallar vi detta för "koncernregeln". Skall en utvidgad sparanderätt, som syftar till rörligare uttag av sparade dagar, söka åstadkommas blir frågan om arbetstagarens möjligheter att behålla intjänade semesterförmåner vid anställningsbyten åter aktuell. Vi har utöver inrättandet av en allmän semesterlönefond diskuterat följande metoder för att lösa problemet.

I. En direktöverföring av semesterförmåner mellan arbetsgivare så att arbetstagaren vid alla anställningsbyten får samma rätt mot arbetsgivaren i semesterhänseende i den nya anställningen som i den gamla ("utvidgning av koncernregeln").

II. En central uppsamlingsanordning för sparad semester inrättas, antingen för all sparad semester eller för anställningsbyten.

III. Särskilda semesterkassor inrättas genom kollektivavtal, kan förekomma i kombination med såväl II som IV.

IV. Semesterlönekonto i bank med beskattning när ledigheten tas ut.

V. Semesterlönekonto i bank utan möjlighet att ta med ledighet vid anställningsbyte, beskattning när medlen tas ut.

I det följande ger vi en översikt över de olika metoderna.

9.6.1 Direktöverföring av semesterförmåner mellan arbetsgivare

Allmänt om "koncernregeln"

Enligt koncernregeln i 31 § 2 och 3 styckena äger en arbetstagare som övergår till ny arbetsgivare inom samma koncern i semesterhänseende samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare. Skall arbetstagare som byter anställning även i andra fall kunna behålla och överföra intjänade semesterförmåner bör det först undersökas om detta kan ske utan att särskilda anordningar för uppsamling av semesterlön skapas. Vad som då främst bör övervägas är möjligheten att vid alla anställningsbyten föra över semesterförmåner till nya arbetsgivare, dvs. utan begränsning till koncernförhållanden.

Vid införandet av koncernregeln hänvisade departementschefen till att koncernbegreppet lagts till grund för bestämmelser i annan lagstiftning. Sålunda gäller enligt lagen om anställningsskydd att vid bestämmande av anställningstid enligt denna lag medräknas tid då arbetstagaren varit anställd hos annat företag inom koncern som arbetsgivaren tillhör. Vidare får arbetstagare enligt 3 § tredje stycket studieleighetslagen tillgodoräkna sig tidigare anställning inom samma koncern vid beräkning av kvalifikationstid för rätt till ledighet. Departementschefen fann att koncernbegreppet hade en sådan stadga att något hinder inte förelåg mot att anknyta till det. De tekniska redovisningsmässiga frågor som hänger samman med överför-

ande av fordringar på sparad semesterledighet från ett företag till ett annat bedömdes inte vara av sådan art att de borde utgöra något avgörande hinder.

För koncernen som helhet bedömdes det sakna ekonomisk betydelse om sparad semesterledighet togs ut hos den ena eller andra av de i koncernen ingående företagen (prop. 1976/77:90 s. 143-145). Enligt det ursprungliga departementsförslaget skulle koncernregeln endast ge möjlighet att ta med sparad semester. Efter förslag från lagrådet utökades regeln till att avse all semester.

Koncernregeln förutsätter att arbetstagaren ej uppbär semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att han senast en månad efter anställningens upphörande avger förklaring till såväl den tidigare som den nya arbetsgivaren att han önskar överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen. Den nye arbetsgivaren är berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp som svarar mot den semesterersättning som denne annars skulle ha betalat till arbetstagaren.

Närmare om redovisning av semesterlöneskuld

Den nu diskuterade lösningen förutsätter att semesterfordringar kan överföras från ett företag till ett annat. Det kan därför vara lämpligt att något studera hur arbetsgivarna skall redovisa sin semesterlöneskuld.

I ett företags lönekostnader inräknas också under året intjänade semesterlöner. Avdrag medges vid taxeringen

normalt för den semesterlön som intjänats av de anställda. Den utgör också därmed skuld för företaget. Vid bokslutet görs reservering för semesterlöneskuld. Enligt reglerna i bokföringslagen måste en avsättning för semesterlöneskuld göras motsvarande de semesterlöner som intjänats under året. Bokföringsnämnden har angett hur semesterlöneskuld kan beräknas (cirkulär nr 10). Vissa företag som utnyttjar ADB för sin löne- och personalredovisning torde ha lyckats anpassa sina löneadministrativa system till lag och avtal. Dessa företag bör enligt nämnden inte ha några större svårigheter att räkna fram semesterlöneskulden för såväl intjänandeår som sparad semesterledighet. För övriga företag anvisar nämnden en schablonmetod grundad på lönesumman, medeltalet anställda samt summan av sparade dagar vid företaget. Ett realiserande av semesterlöneskulden innebär att företaget under utbetalningsåret har att erlægga lagstadgade avgifter för folkpensionering, ATP, sjuk- och arbetsskadeförsäkring m.m. samt i den mån de förekommer, andra avgifter enligt lag eller avtal såsom avgifter för grupplivförsäkring. Semesterskulden i bokslutet är därför belastad med en latent skuld för sådana sociala avgifter. Det anses enligt god redovisningssed att ett tillägg till semesterlöneskulden bör göras för sådana sociala avgifter.

Vid konkurs har arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen allmän förmånsrätt enligt förmånsrättslagen. Denna förmånsrätt gäller även innestående semesterlön för semesterledighet som har sparats i den utsträckning 18 och 20 §§ semesterlagen medger. Enligt lagen om statlig lönega-

ranti vid konkurs svarar staten för betalning av sådan fordran.

Tre olika problem med direktöverföring

Följande problem uppkommer om det vid alla anställningsbyten skall vara möjligt att föra över semesterförmåner till ny arbetsgivare.

- Ett nytt moment införs som bl.a. innebär att en arbetsgivare kan få betala betydande belopp för värdesäkring som avser semestersparande som påbörjats i tidigare anställningar.

- Sparandet kan omintetgöras i fall då arbetstagaren förlorar sitt arbete såsom t.ex. vid arbetsgivarens konkurs eller vid driftsinskränkningar och det blir ett avbrott mellan anställningar.

- Tekniska problem avseende redovisning m.m.

Värdesäkringen

Bestämmelserna om värdesäkring innebär som bekant att arbetstagaren vid beräkningen av den sparade semesterlönen får tillgodoräkna sig den lönehöjning som ägt rum under tiden efter det han påbörjade sparandet. Detta kan således innebära att en ny arbetsgivare kan drabbas av betydande ekonomiska åtaganden. För koncernförehållanden har detta bedömts sakna ekonomisk betydelse. Situationen är emellertid en annan för en ny arbetsgivare som inte tillhör samma koncern. Vid anställningsbytet och överföringen av sparade medel bör

visserligen ske en uppräknning av dessa på så sätt att de medel den nye arbetsgivaren tar emot har samma värde som om den sparade semestern togs ut vid anställningsbytet. Om arbetstagaren därefter tar ut sparad semester i nära anslutning till anställningsbytet behöver detta inte i allmänhet innebära något större ekonomiskt åtagande för den nye arbetsgivaren om inte arbetstagaren samtidigt fått betydligt högre lön. En annan sak är att själva ledighetsuttaget kan komma olägligt. Om den anställde däremot efter några år tar ut sparad semester och under tiden åtnjuter betydande lönehöjningar kan detta innebära en stor ekonomisk påfrestning.

Vissa av de problem som nu berörts kan uppkomma även om sparande endast har skett hos en arbetsgivare men under lång tid. I princip skapas därför inget nytt problem om semesterförmåner kan tas med vid alla anställningsbyten. Problemet flyttas från en arbetsgivare till en annan. Det kan dock sägas att varje utvidgning av sparandet också medför en ökning av dessa problem. Den nye arbetsgivaren blir också beroende av de uppgifter som lämnats av den gamle arbetsgivaren. Värdet av intjänad semesterlön skall visserligen under alla förhållanden bestämmas vid en anställnings upphörande (semesterersättning) varför några regler om beräkning av vilket belopp som skall överföras inte behöver skapas. Möjligheten för den nye arbetsgivaren att kontrollera att beloppet är riktigt är dock begränsade. Detta gäller även andra uppgifter såsom sysselsättningsgrad m.m.

Från arbetstagarens synpunkt kan den problematik som nu diskuterats innebära att den nye arbetsgivaren söker

påverka honom att inte ta ut sin semester. Om arbetsgivaren av en eller annan anledning går i konkurs träder den statliga lönegarantin in. Arbetstagaren riskerar således inte att förlora sina pengar. Att försätta arbetsgivaren i konkurs kan dock inte anses som en särskilt realistisk utväg om arbetsgivaren har likviditetsproblem. Lönegarantin bör i första hand ses som en garanti mot en slutlig ekonomisk förlust. Problemet hur arbetstagaren skall göra när arbetsgivaren p.g.a. ekonomiska svårigheter inte kan betala ut lön för sparad semester kvarstår därför. Problemet torde dock kunna begränsas till mindre företag och även där kunna antas bli förhållandevis sällsynt.

Ett särskilt problem kan uppstå om arbetstagaren även byter avtalsområde och semesterlönebestämmelserna är olika. Om bestämmelserna i det nya avtalsområdet är mindre förmånliga kan värdet av sparad semester bli mindre i den nya anställningen.

Avbrott mellan anställningar

Om arbetsgivaren går i konkurs träder som ovan nämnts den statliga lönegarantin in. Arbetstagaren torde således inte göra någon omedelbar ekonomisk förlust. Detta inträffar inte heller i de andra fall som nu avses. Pengarna betalas ut till arbetstagaren. Självva sparandet lär dock inte kunna fortsättas. Det kan alltid diskuteras om det skall vara möjligt att fortsätta sparandet i en eventuell ny anställning. Särskilda regler får i så fall skapas om hur det hela skall redovisas under mellantiden. Detta gäller också om arbetstagaren förlorar sin anställning och går

arbetslös en tid innan han tillträder en ny anställning. Frågan är om det skall anses nödvändigt att kunna fortsätta sparandet efter en konkurs eller annat avbrott mellan två anställningar. Det kommer att kräva ett särskilt regelsystem som torde komma att tillämpas i få fall. Det verkar inte orimligt om konkursen eller andra nu behandlade fall tillåts innebära att sparandet upphör mot bakgrund av att någon ekonomisk förlust inte uppstår.

Tekniska frågor

Vid överföring av semesterfordringar från ett företag till ett annat uppkommer givetvis vissa tekniska frågor. Dessa finns redan idag vid tillämpningen av koncernregeln. För större företag som utnyttjar ADB torde detta inte vara något större problem. Även för mindre företag borde regler kunna skapas för hur överföringar tekniskt skall gå till. En särskild fråga är hur själva ledigheten skall föras över och i förekommande fall beräknas. Denna fråga diskuteras vidare i avsnittet om semesterlönekonto.

Värdesäkringen är det största problemet

Av nu angivna problem torde det vara värdesäkringen som kräver mest beaktande. I detta ligger de svårigheter införandet av ett nytt moment kan innebära. Även om det kanske inte blir så vanligt att en arbetsgivare av ekonomiska skäl får svårt att uppfylla sina förpliktelser kan det i vissa fall bli betungande. Det kan få till följd att arbetstagaren påverkas att inte ta ut sin sparade semester. Dessutom tillkommer det osäker-

hetsmoment det innebär att den nye arbetsgivaren får svårt att kontrollera riktigheten i de uppgifter som lämnas av den gamle arbetsgivaren. Nu angivna problem skulle kunna undanröjas genom olika begränsningar i arbetsgivarens skyldigheter att svara för värdesäkring av överförd semester m.m. Vid uttag av överförd sparad semester skulle arbetsgivaren i så fall endast vara skyldig att utge det belopp som togs emot från förre arbetsgivaren jämte ränta. Detta skulle dock avsevärt komplicera regelsystemet.

Det är svårt att föreslå lösningar som inte innebär att oklarheter kan uppstå för den nye arbetsgivaren avseende omfattningen av de förmåner som skall föras över. Det förefaller inte heller meningsfullt att på olika sätt enligt ovan begränsa den nye arbetsgivarens ansvar. Skall semesterförmåner kunna överföras till ny arbetsgivare även utanför koncernförhållanden förefaller det mest realistiskt att förutsätta att förekommande problem kan lösas efter överenskommelse i varje enskilt fall eller att parterna på arbetsmarknaden kommer överens om anordningar för att underlätta tillämpningen. Det kan också eller därjämte tänkas att regler utformas så att arbetstagaren får vänta någon tid med att ta ut sin sparade semester om arbetsgivaren kan visa att företagets ekonomiska situation utgör hinder.

Det kan finnas skäl att kort nämna något om hur säkring av pensionsförpliktelser sker. För att säkra sitt åtagande skall arbetsgivaren teckna en pensionsförsäkring eller bilda en stiftelse. Möjlighet finns också att göra en avsättning i balansräkningen vilken då i

vissa fall måste kompletteras med en kreditförsäkring.

9.6.2 En central uppsamlingsanordning

Allmänt om uppbyggnaden av en uppsamlingsanordning

En utgångspunkt vid konstruktionen av en uppsamlingsanordning för sparad semester bör vara att sparande skall hanteras i sådana former att sambandet med anställningsförhållandet som ett avtal är markant. Sparande bör så långt möjligt vara knutet till den enskilde arbetstagaren. Detta bör innebära ett individuellt konto för spararen (jfr vad som sagts ovan om en gemensam fond för all semesterlön). Vidare bör det innebära att arbetsgivarens inbetalning av sparad semesterlön inte har karaktären av tvångsavgift (som t.ex. avgifter till ATP). Det måste givetvis finnas bestämmelser som anger att arbetsgivaren är förpliktad att betala in lön avseende sparad semester till uppsamlingsanordningen. Tanken är dock inte att denna förpliktelse skall knytas till ett uppbörds- och debiteringsförfarande av den typ som gäller för sociala avgifter. I stället bör eventuella underlåtelser att betala in lön för sparad semester kunna beivras såsom brott mot semesterlagen.

Det är i och för sig tänkbart att följa det mönster som gäller för t.ex. allmänna pensionsfonden. De inrättningar som handhar den allmänna försäkringen, försäkringskassorna, riksförsäkringsverket m.fl. har rutiner för både medelsförvaltning och uppbörd.

Det bör här nämnas något om detta system. Systemet kan

kort beskrivas enligt följande.

Enligt lagen om socialavgifter skall en arbetsgivare för varje år på ett visst underlag betala sjukförsäkringsavgift, ATP-avgift m.m. Riksskatteverket är numera central förvaltningsmyndighet för frågor om socialavgifter. En arbetsgivare är skyldig att för varje månad lämna redovisning för utgiven lön och för summan av arbetsgivaravgifterna varefter en månadsavgift beräknas. Månadsavgift betalas in till länsskattemyndigheten. Influtna avgifter fördelas därefter av riksförsäkringsverket mellan olika avgiftsändamål. Tilläggs-pensionsavgifter förs som bekant till allmänna pensionsfonden där de förvaltas av nio styrelser. Riksförsäkringsverket skall varje år överföra till resp. fondstyrelse avgifter enligt viss fördelning. Fondstyrelserna skall, inom ramen för vad som är förenligt med den allmänna ekonomiska politiken och med beaktande av kreditmarknadens funktionssätt, förvalta och placera anförtrödda medel på sådant sätt att kraven på god avkastning, tillfredsställande betalningsberedskap och betryggande säkerhet tillgodoses. I lagen (1983:1092) med reglemente för allmänna pensionsfonden anges närmare hur medlen skall placeras. Om det behövs för en tillfredsställande betalningsberedskap eller för att tillgodose kravet på ändamålsenlig förvaltning får fondmedel placeras hos riksbanken, annan bank eller postgirot.

Om medel avseende sparad semester förs in i det nu beskrivna systemet eller ett liknande system baserat på tvångsavgifter torde motivet att i fortsättningen särredovisa dem i en särskild, mindre fond bli svagare.

Det individuella inslaget går förlorat. Det torde dessutom vara en utvecklingstendens inom bl.a. socialförsäkringen att mindre fonder avvecklas och det ändamål de kan ha haft i stället uppfylls genom reglering via statsbudgeten (se t.ex. SOU 1982:12 och 1982:62 om avveckling av statliga fonder). En kommande utbetalning av lön för sparad semester skulle därigenom mera få karaktären av en socialförsäkringsförmån än intjänad semesterlön. Detta skulle innebära en genomgripande förändring av de grunder semesterlagen vilar på.

En uppsamlingsanordning för sparad semesterlön bör således ha ett så begränsat offentlighetsrättsligt inslag som möjligt. Detta gäller även om en modell där sparandet är mer individuellt kan ha vissa brister. En utgångspunkt för en modell kan vara att ett offentlighetsrättsligt objekt svarar för vissa centrala funktioner medan den egentliga medelsförvaltningen handhas i andra former.

Uppgifterna för en uppsamlingsanordning m.m.

En viktig uppgift för en uppsamlingsanordning gäller förvaltningen av sparade medel. Dessa medel bör vid uttag av sparad semester vara värda minst lika mycket som med nuvarande system. Härtill kommer krav på likviditet, täckning av vissa driftskostnader m.m.

Detta ställer särskilda krav på förvaltningen. Begreppet fondförvaltning torde omfatta placering, redovisning och förvaring av en fonds eller stiftelses medel i form av lån, förvärv av värdepapper eller banktillgodo-

havanden, samt inkassering av räntor och förfallna amorteringar. För en semesterlönefond tillkommer naturligtvis särskilda frågor såsom utbetalning av semesterlön m.m.

Det centrala i fondförvaltningen torde vara placeringen av fondmedlen. En rationellt utformad förvaltning är en viktig förutsättning för goda placeringar. Vidare ställs stora krav på expertkunnande avseende kapitalmarknaden. Det gäller således att få tillgång till kvalificerad personal för placeringsverksamheten. En möjlighet är naturligtvis att inrätta ett offentlig-rättsligt organ med personal som kan göra kvalificerade placeringsbedömningar. Detta torde dock förutsätta att en relativt stor organisation byggs upp för att förvalta semestermedel. En smidigare lösning torde vara att finna samarbetsformer mellan ett offentlighetsrättsligt organ av mer begränsad storlek och den expertis som kan finnas inom näringslivet.

Förvaltningen av en fond eller en stiftelse anses i praxis kunna vara delad mellan olika organ (Lennart Frii; Förvaltningsfonder och stiftelser s. 69). Det kan därför godtas att t.ex. till en bank överlämna hanteringen av vissa förvaltningsuppgifter såsom notariats-, förvars-, eller placeringsfunktioner medan förvaltningen i övrigt handhas av exempelvis ett statligt organ. Aktiefondslagen är uppbyggd kring vissa av dessa förutsättningar. Enligt denna lag förvaltas aktiefonden, som inte är någon juridisk person, av ett aktiebolag, fondbolaget. På fondbolagets uppdrag utför förvaringsbanken olika förvaltningsåtgärder och expeditioner. Vissa myndigheter som ansvarar för

fondförvaltning utnyttjar i viss utsträckning banker för den praktiska hanteringen.

Utredningen angående översyn av den statliga fondförvaltningen m.m. har nyligen avlämnat ett förslag till lag om statlig fondförvaltning (SOU 1985:60). Enligt detta lagstiftningsförslag skall tillgångar som förvaltas av Statens förvaltningsfond förvaras av bank, som mottager inbetalningar och ombesörjer utbetalningar avseende fonden. Styrelsen för förvaltningsfonden skall kunna utse en eller flera förvaringsbanker. Förslaget övervägs f.n. i finansdepartementet.

Det nu anförda visar att det torde vara möjligt att konstruera en uppsamlingsanordning för sparad semesterlön som administreras i särskild ordning. Även vissa skattefrågor torde gå att lösa. Enligt bestämmelserna i lagen om statlig inkomstskatt är bl.a. vissa stiftelser i huvudsak befriade från skatt. Här avses ett antal uttryckligen angivna näringslivsinriktade stiftelser samt vissa pensionsstiftelser och personalstiftelser samt vissa avtalsreglerade trygghetsstiftelser. I denna uppräknning kan möjligen bifogas en anordning för uppsamling av semestermedel som sparats antingen det blir en stiftelse eller något annat. En särskild fråga är om arbetsgivaren skall göra skatteavdrag före insättningen i fonden. Naturligast torde vara att arbetstagaren beskattas vid uttaget av sparade semesterförmåner varför således medlen bör sättas in i fonden utan att sådant avdrag görs. Liknande frågor behandlas närmare i avsnittet om semesterlönekonto i bank och semesterkassa.

Utformningen av en uppsamlingsanordning

Vad gäller den juridiska formen för fondförvaltningen finns flera tänkbara lösningar. De former som främst torde komma ifråga är förvaltning genom statlig stiftelse (varvid eventuellt vissa uppgifter överlämnas till lämpligt privaträttsligt organ), förvaltning genom statligt bolag samt förvaltning genom ett särskilt bildat offentligrättsligt organ.

En **stiftelse** skulle kunna beskrivas som en för ett speciellt ändamål sammanhållen, självständig förmögenhetsmassa. En grundläggande förutsättning är att stiftaren har förordnat att viss egendom skall ställas under förvaltning för att tjäna ett bestämt ändamål. I praxis finns dock exempel på stiftelser som bildats av staten och som hålls vid liv genom årliga bidrag. Tanken att statlig fondadministration bör bedrivas i stiftelseform har förts fram av flera utredningar. Lämpligheten i en stiftelseform för sådan verksamhet som förutsätter ett ständigt tillflöde av insatser, samtidigt som medel fortlöpande betalas ut för något speciellt ändamål har dock på senare tid ifrågasatts (SOU 1985:60 s. 255). I stället har förordats att ett särskilt offentligrättsligt organ bildas. Ny lagstiftning om stiftelser övervägs f.n. i justitiedepartementet.

Om ändå stiftelseformen väljes skulle en modell kunna se ut på följande sätt.

Staten bildar en stiftelse för förvaltning av semesterlön. Stiftelsen har en styrelse med bl.a. representan-

ter för arbetsmarknadens parter. Styrelsen handhar endast mycket övergripande frågor om förvaltning och placeringar. I övrigt överlämnas kapitalförvaltningen m.m. genom ett avtal till något utomstående privaträttsligt organ (eventuellt till flera, jfr dock nedan om nackdelen med en uppsplittring). Stiftelsen har som anställda endast en VD och eventuellt ytterligare någon tjänsteman.

Statlig verksamhet i aktiebolagsform innebär att regleringen av verksamheten styrs av aktiebolagslagen. Dessa regler har emellertid främst skapats för att användas av enskilt bedriven företagsamhet. Aktiebolagsform torde därför inte vara lämplig för förvaltning av semesterlön.

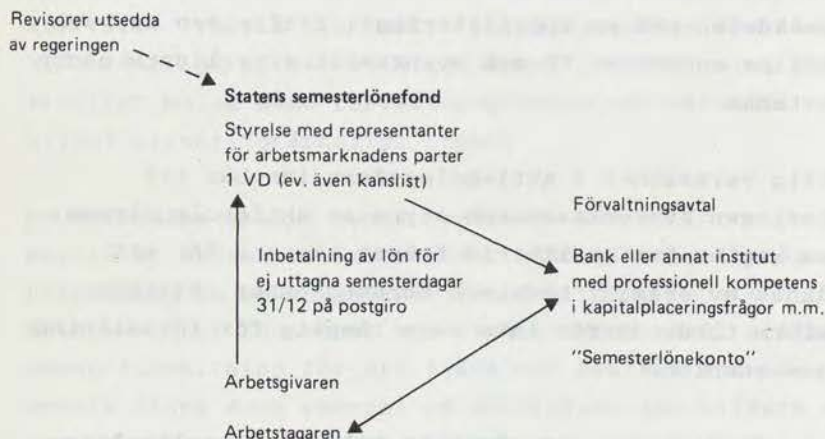
Den tredje formen, ett särskilt bildat offentligrättsligt organ, liknar mycket en stiftelse. F.n. finns ett antal fonder där ett statligt organ har hand om förvaltningsuppgifter som placering, redovisning och förvaring av fonders medel.

Som ovan angivits föreslog utredningen angående översyn av den statliga fondförvaltningen m.m. bildandet av en central fond, statens förvaltningsfond. En liknande konstruktion för förvaltning av semesterlön är tänkbar. Den skulle således utgöra ett självständigt rättssubjekt med egen styrelse och ledning. Vidare skulle den ges möjlighet att genom avtal överlåta placeringsfrågor m.m. till ett privaträttsligt organ. Skillnaden mot en stiftelse synes inte vara stor.

Vissa huvuddrag i den nu diskuterade anordningen anges

i figuren.

Diagram 9.2 Hur en uppsamlingsanordning skulle kunna fungera



1. Arbetsgivaren sätter vid semesterårets slut in lön avseende uttagen semester på fondens postgirokonto
2. Semesterlönekonto upprättas för arbetstagaren hos fonden (ev. hos den inrättning som svarar för den praktiska hanteringen)
3. Arbetstagaren ansöker hos arbetsgivaren om uttag av sparad semester.
4. Arbetstagaren ansöker om uttag av semesterlön hos fonden (ev. hos ovan angivna inrättning)

En begränsning till enbart sparade semesterförmåner vid anställningsbyten har flera nackdelar

Det viktigaste motivet till att inrätta en uppsamlings-

anordning är att möjliggöra sparande även efter ett anställningsbyte. Det kan då uppkomma fråga om uppgiften för en sådan anordning kan begränsas till att avse endast lön för sparade dagar vid anställningsbyte. Den modell som ovan angivits torde tekniskt sett vara användbar oavsett om förvaltningen skall avse semesterlön för alla sparade dagar eller om begränsning skall ske till anställningsbyten. En sådan begränsning skulle kunna motiveras med att det egentliga behovet inte kräver mer.

Det finns skäl som talar emot att en uppsamlingsanordning begränsas till att avse endast sparade medel vid anställningsbyten. Under förutsättning att det nuvarande systemet behålls för det sparande som sker i den pågående anställningen uppkommer två olika system för sparande. Värdet av sparade dagar hos den aktuella arbetsgivaren blir ett annat än värdet av de dagar där sparandet sker i uppsamlingsanordningen. Systemet blir svåröverskådligt.

Ett annat skäl mot en begränsning till anställningsbyten avser storleken av en sådan anordning. Det är svårt att beräkna vilken omfattning en anordning med en så begränsad uppgift kommer att få. Vidare tillkommer att uppsamlingsanordningen och eventuellt förvaltningsorgan drar vissa kostnader som givetvis blir proportionellt större ju mindre kapitaltillgången är. Dessutom måste ett krav på viss likviditet uppställas. Uttag av medel måste kunna ske utan längre uppsägnings-tid. Detta understryker kravet på att kapitalet bör ha viss storlek.

Det är naturligtvis svårt att uppskatta hur utfallet i en uppsamlingsanordning kan bli. En anordning av den typ som skisserats bör dock omfatta all sparad semester (eventuellt med möjlighet för staten och kommuner att stå utanför). Av skäl som anförts ovan torde det vara svårt att konstruera en särskild anordning med offentligrättsligt inslag för förvaltning av enbart sparade medel vid anställningsbyten. Risken finns att en anordning med så begränsad uppgift inte når upp till den kapitaltillgång som är nödvändig för att fylla kraven på värdesäkring, likviditet och effektiv drift. Semesterkassor som bildats genom kollektivavtal kan anpassas bättre för så begränsade uppgifter (se nästa avsnitt).

9.6.3 Semesterlönekonto i semesterkassa som bildats genom kollektivavtal

Ett alternativ till sparande av semesterlön i en särskild, gemensam fond skulle kunna vara ett enskilt sparande i fonder som bildats på frivillig väg genom överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. Ett sådant sparande skulle kunna begränsas till anställningsbyten varvid ledighetsförmånerna förs över till den nye arbetsgivaren och den gamle arbetsgivaren betalar in semesterlön avseende sparad semester till kassan. För detta system torde inte krävas någon författningsreglering. Systemet skulle i vissa avseenden kunna konstrueras enligt den ordning som utvecklats för befintliga semesterkassor men närmare utformas av parterna själva.

Allmänt om semesterkassor

De semesterkassor som f.n. finns på arbetsmarknaden uppvisar sinsemellan olikheter både vad gäller uppgifter och uppbyggnad. Gemensamt är dock att arbetsgivaren betalar in semestermedel till kassan och att denna påföljande år betalar ut semestermedlen till den anställde. Kassorna kan delas in i två kategorier där Plåtslageribranschens semesterkassa och Måleri-branschens semesterkassa tillhör den ena kategorin och övriga semesterkassor den andra kategorin.

Avtalsparterna inom plåtslageribranschen inrättade den 1 januari 1970 en gemensam semesterkassa för att via denna kunna administrera viktiga branschaktiviteter. Den fick redan från början även andra uppgifter än att vara uppsamlingsanordning för semesterförmåner. Genom kassan öppnades möjligheter för branschens företag att ansluta sig till Bygghälsan och därigenom uppfylla de avtal som parterna slutit rörande arbetsmiljö och företagshälsovårdsfrågor samt därutöver skapa gemensamma medel för bedrivande av arbetsstudier och yrkesutbildning i syfte att stärka branschens konkurrensmöjligheter i framtiden. Eftersom kassan har inrättats av parterna gemensamt får båda parterna anses vara huvudman för kassan. Uppgifterna för kassan har efterhand utvidgats till att omfatta lönestatistik, vissa försäkringsfrågor, fackföreningsavgifter m.m.

Parterna har vidare träffat överenskommelse om bildande av ett gemensamt bolag, Plåtslageribranschens Mätdata AB. Bolaget bildades för utförande av ackordsmätning men har även åtagit sig att handha förvaltningen av

semesterkassan. Detta innebär att bolaget administrerar inbetalning till semesterkassan och utbetalning av semesterlön. De rutiner som ligger till grund för bolagets förvaltning av kassan omfattar dels företagsuppläggning dels löpande redovisningsåtgärder. Inbetalning sker genom att arbetsgivaren på ett eget bankkonto, anknutet till bankgirot, håller ifrågavarande belopp disponibelt. Beloppet överförs därefter genom automatisk överföring till semesterkassan. Utbetalning sker direkt till arbetstagaren.

Innan beloppet förs över till semesterkassan har arbetsgivaren gjort avdrag för preliminär skatt. Överföringen sker under vissa redovisningsperioder under intjänandeåret och beskattas hos arbetstagaren redan under detta år. När semesterlönen sedan betalas ut under semesteråret är den således redan beskattad. Förfarandet att göra avdrag för preliminär skatt redan vid inbetalningen till kassan under intjänandeåret har föranlett viss kritik från JO (beslut 1983-04-07, dnr 3152-1988). Parterna har emellertid ansett att systemet fungerar väl varför det alltjämt tillämpas.

Inom den andra kategorin semesterkassor är Byggförbundets semesterkassa den största. Denna kassa ägs och administreras av Byggförbundet. Till skillnad mot föregående kategori är således arbetsgivarparten ensam huvudman för kassan. Enligt bestämmelserna i byggnadsavtalet betalar arbetsgivarna in semestermedel till kassan utan avdrag för skatt. Inbetalning sker på kassans postgiro i februari året efter intjänandeåret för den som är anställd över årsskifte och i övrigt i samband med anställningens upphörande. När kassan under

löpande intjänandeår erhåller en inbetalning sändes en särskild anställningsrapport till arbetstagaren. Vidare sänds årligen ett semesterkort till arbetstagaren. Detta kort innehåller en sammanställning av arbetstagarens anställningar och semesterersättning, rätt till ledighet m.m. Varje gång arbetstagaren erhåller ledighet med semesterersättning gör kassan en utbetalning. Vid annan semestertid än ordinarie byggsemester och vid jultid krävs att kassan erhållit en anmälan om ledigheten från arbetsgivaren. Vid utbetalningen gör kassan enligt överenskommelse med riksskatteverket avdrag för preliminär skatt med 35 procent. Semesterlönen tas upp till beskattning hos arbetstagaren det år utbetalningen sker. De utbetalningar kassan gör under semesteråret redovisar kassan på kontrolluppgift till arbetstagaren.

Arbetstagare som vill spara semesterdagar skall anmäla detta till arbetsgivaren genom anteckning på semesterkortet innan detta överlämnas till arbetsgivaren. Arbetsgivaren skall därefter sända ett exemplar till semesterkassan. Det år då semester sparas innehåller kassan av sparårets semesterersättning ett belopp för varje sparad dag som uppgår till den för arbetstagaren fastställda semesterersättningen per ersättningsberättigad dag. Vid uttag av sparade dagar anmäls detta till arbetsgivaren som sänder in anmälan till kassan. Kassan betalar ut en ersättning per sparad dag som uppgår till den för arbetstagaren för uttagsåret fastställda semesterersättningen per ersättningsberättigad dag.

Vissa problem vid hantering av semesterlön i ett system grundat på avtal

Ett system för uppsamling av semesterförmåner som bygger på avtalslösningar borde kunna konstrueras så att det kan fungera utan författningsreglering. Det kan också tänkas vissa grundläggande bestämmelser i en författning som kompletteras med avtalslösningar. Det finns dock alltid en risk att en författningsreglering på ett eller annat sätt begränsar parternas frihet att utforma en anordning.

Vad gäller former för överförande av ledighet, uttag av ledighet och annat som berör ledighetsförmånerna bör parterna här kunna ha fullständig frihet att välja den form som bäst passar ifrågavarande avtalsområde. Så länge ett avtal innebär bättre förmåner när det gäller sparande av ledighet enligt semesterlagen än vad lagen ger kan ett sådant avtal inte strida mot lagen. Ledning bör kunna hämtas hos de semesterkassor som f.n. finns på arbetsmarknaden.

När det gäller hanteringen av semesterlön som belöper på sparade dagar uppställer dock skattelagstiftningen vissa begränsningar. Skall beskattning av semesterlönen ske först vid utbetalningen från uppsamlingsanordningen måste vissa skatterättsliga principer iakttas.

Av bestämmelserna i 41 § kommunalskattelagen följer att inkomst av tjänst skall anses ha åtnjutits det beskattningsår under vilket inkomsten blivit tillgänglig för lyftning (kontantprincipen). Vidare följer av 39 § uppbördslagen att arbetsgivare vid utbetalning av

kontant belopp, som för arbetstagaren utgör lön, normalt skall göra avdrag för betalning av preliminär A-skatt som arbetstagaren har att betala.

Kontantprincipen innebär således att skattskyldigheten inträder när inkomsten blir tillgänglig för lyftning. Även om kontant betalning inte skett skall beskattning ske om arbetstagaren dessförinnan kunnat disponera över inkomsten. Detta gäller oavsett om möjligheten utnyttjats eller inte. Om således semestermedel finns innestående på ett konto som arbetstagaren har möjlighet att göra uttag ifrån vid tidpunkt som han bestämmer skall beskattning ske redan det år då medlen sätts in på detta konto. Skall beskattningen uppskjutas krävs därför i princip särskilda lagregler. Det räcker inte att arbetsgivaren sätter in pengarna hos ett särskilt organ eller på ett särskilt konto. Särskilda bestämmelser gäller i praxis för vissa semesterkassor såsom t.ex. Byggförbundets semesterkassa. Här sker beskattning först vid utbetalning från kassan.

Det kan vara av intresse att studera några fall inom skattelagstiftningen där reglerna medger uppskjutande av beskattning trots att sådan enligt huvudregeln i 41 § kommunalskattelagen skulle ha skett.

Enligt reglerna i skogskontolagen (SFS 1954:142) kan fysisk person få uppskov med beskattning av intäkt av skogsbruk för belopp som sätts in på särskilt konto i bank. Syftet med bestämmelserna är att möjliggöra inkomstutjämnning mellan skilda beskattningsår. Avdragets storlek är knutet till beskattningsårets skogsinträkt. Avdraget yrkas i deklarationen och skall

styrkas med insättningsbesked från banken. Banken kan vara såväl riksbanken, affärsbank, sparbank som föreningsbank. Uttag från skogskonto får ske tidigast fyra månader efter inbetalningsdagen. Medlen tas upp som intäkt av skogsbruk det år då utbetalning sker. Ränta på skogskontomedel beskattas först när beloppet tas ut från kontot. Räntesatsen bestäms av banken.

Vid försäljning av fastighet finns vissa bestämmelser om uppskov med beskattning av realisationsvinst. Syftet med reglerna är främst att möjliggöra köp av ersättningsfastighet när den ursprungliga fastigheten sålts. Reglerna berörs inte närmare här.

Bestämmelserna i kommunalskattelagen om skattskyldighet motsvaras i uppbördslagen av bestämmelser om betalning av preliminär skatt. Ovan har angivits att arbetsgivaren är skyldig att göra avdrag för sådan skatt. Skall denna skyldighet inte föreligga beträffande semesterlön i vissa fall måste detta särskilt regleras. Riksskatteverket har utfärdat särskilda anvisningar om skatteavdrag på semesterlön (RSV Du 1979:9). Om arbetstagaren får lön utbetald för månad och haft semester under hela eller delar av månaden (dvs. sammalönsregeln gäller) görs skatteavdrag för månadslön. Om däremot semesterlön utbetalas före semesterledigheten görs skatteavdrag enligt den avdelning i skattetabellen som närmast svarar mot det antal betalda semesterdagar som utbetalningen avser.

Av särskilt intresse torde vara vad som gäller för semestermedel som utbetalas genom semesterkassor. Vad gäller Byggförbundets semesterkassa samt vissa andra

semesterkassor har såsom framgått lämnats medgivande för arbetsgivarna att utan avdrag för preliminär skatt betala in semesterersättning (semesterören) till denna kassa. Avdrag för preliminär skatt görs därefter av semesterkassan med 35 procent av ersättningen vid utbetalningen (RSV Du 1977:16).

En liknande ordning som sålunda gäller för semesterkassor bör kunna skapas även för anordningar med endast den mer begränsade uppgiften att förvalta sparade medel vid anställningsbyten.

En modell till uppsamlingsanordning bildad genom avtal

De semesterkassor som nu finns på arbetsmarknaden samlar upp all semesterlön, såväl sådan som skall sparas som den lön som skall tas ut under huvudsemester. Ett sådant system har den fördelen att tillströmningen av medel alltid får en viss volym. Begränsas uppgiften till förvaltning enbart av sparade medel, eventuellt endast vid anställningsbyten, kan bara vissa antaganden göras om hur stor tillströmningen av medel blir. De allmänna förutsättningarna för att inrätta en uppsamlingsanordning kan också variera inom olika avtalsområden. På grund härav kan stora skillnader komma att uppstå mellan olika områden vad avser den enskildes möjligheter att spara semester. Inom vissa områden kommer kanske inga anordningar att inrättas. Dessa problem bör dock inte överdrivas. Att det förekommer olikheter avseende förmåner mellan olika avtalsområden måste dock alltid accepteras.

En modell för en uppsamlingsanordning, bildad genom

avtal mellan parter på arbetsmarknaden, skulle kunna se ut på följande sätt.

Sparande och uttag av sparade dagar sker i den ordning semesterlagen stadgar så länge arbetstagaren har kvar samma anställning. När en arbetstagare med sparad semester slutar en anställning anmäler han till arbetsgivaren huruvida han vill fortsätta sparandet. Arbetsgivaren skall inom en viss tid betala medel avseende sådant sparande till kassan, med eller utan avdrag för skatt. Vid uttag av sparad semester anmäls önskemålet till arbetsgivaren som vidarebefordrar detta till kassan, eventuellt med vissa kompletterande uppgifter.

Tidigare har anförts att det kan uppkomma olikheter avseende arbetstagaresha möjligheter att spara semester om frågan helt överlämnas åt parterna för reglering. För att undvika alltför stora olikheter skulle ett sådant överlämnande kunna kombineras med en lagreglering om överföring av enbart ledighetsförmåner till ny arbetsgivare. En arbetstagare inom ett område där en avtalsreglerad uppsamlingsanordning saknas skulle härigenom garanteras att åtminstone inte gå miste om ledighetsförmåner vid anställningsbyte.

9.6.4 Semesterlönekonto i bank

I föregående avsnitt har sparande i en eller flera fonder diskuterats. Om sparandet i stället skedde i bank skulle detta innebära att befintliga anordningar så långt som möjligt kunde utnyttjas. Ett sådant sparande skulle kunna begränsas till anställningsbyten

och fungera på så sätt att sparad semesterlön vid anställningsbyte av arbetsgivaren sätts in på ett bankkonto. Arbetstagaren skulle själv kunna anvisa den bank där han vill ha sina medel insatta. Ledighetsförmanerna förs över till den nye arbetsgivaren.

Systemet skulle kunna byggas upp på så sätt att alla banker fick möjlighet att ha hand om sparandet utan att någon central inrättning bevakade det hela (obs. dock bankinspektionen). Medlen sätts av arbetsgivaren in på ett särskilt personligt bankkonto (semesterlönkonto) utan avdrag för preliminär skatt. Vid uttag drar banken av preliminär skatt enligt särskilda anvisningar av riksskatteverket.

Skall sparande kunna ske i bank och beskattning ske vid uttag av ledighet uppstår de problem som tidigare berörts under avsnitt 9.6.3. Eftersom lönen skall sättas in på ett bankkonto som disponeras av arbetstagaren krävs dock lagreglering för att beskattningen skall kunna uppskjutas. Likaledes krävs lagreglering för att ledigheten skall kunna föras över till en ny arbetsgivare.

En lag som möjliggör att sparad semesterlön behålls obeskattad vid anställningsbyte och beskattas först när ledigheten tas ut skulle kunna byggas upp med reglerna om skogskonto som förebild. När en arbetstagare som sparat semester slutar en anställning skulle han kunna öppna semesterlönkonto i bank och få uppskov med beskattningen. Ledigheten förs över särskilt till den nye arbetsgivaren. Eftersom semesterlagen redan skiljer på semesterlön och semesterledighet bör detta inte

medföra alltför stora komplikationer. Den ledighet som skall föras över är sparade dagar. Efter överförandet till den nye arbetsgivaren har dagarna visserligen inte förlorat sambandet med semesterlön. Sambandet gäller dock endast de medel som är innestående på semesterlönkonto. De grundar inte någon rätt till lön från den nye arbetsgivaren. När arbetstagaren tar ut den sparade ledigheten skall han också bli berättigad till att ta ut medel från semesterlönkontot.

9.6.5 Sparande av semesterlön utan samband med ledighet

Vid en anställnings upphörande skall arbetsgivaren betala ut semesterersättning vari även ingår lön avseende sparade dagar. Har arbetstagaren vid anställningens upphörande sparade semesterdagar kan han således inte längre utnyttja dessa. Även om ledigheten inte skall kunna tas med till en ny arbetsgivare skulle det kunna övervägas om det ändå inte vore meningsfullt om semesterersättningen kunde sparas under särskilda former för att användas t.ex. vid en senare semester.

Ett sådant sparande skulle kunna ske i stort sett i samma form som enligt avsnitt 9.6.4 med den skillnaden att själva ledigheten inte kunde sparas. Som villkor för uttag skulle kunna ställas att det får ske endast i samband med semester.

Om dessa medel helt frikopplas från de ledighetsförmåner de ursprungligen avsåg får de emellertid karaktär av ren löneförstärkning. En gynnsam skatterättslig behandling av sådana medel torde vara svår att

motivera.

9.6.6 Omfattningen av en uppsamlingsanordning

Genomgången av olika möjligheter för arbetstagare att behålla intjänade semesterförmåner vid anställningsbyte visar att frågan innehåller många komplikationer. En avgörande fråga är hur stor omfattning ett sådant system skulle få. Nedanstående uppställning visar vilka belopp som kan komma ifråga i ett system som omfattar lön för all sparad semester i en gemensam fond.

Samtliga arbetstagare årligen	Fonden tillförs årligen
1 dag	2,2 miljarder kr.
2 dagar	4.4 miljarder kr.
3 dagar	6,5 miljarder kr.
4 dagar	8,7 miljarder kr.
5 dagar	10,9 miljarder kr.

Kommentar: Beräkningarna har utförts med utgångspunkt från 1987 års totala lönesumma.

Den totala lönesumman utgjorde 1986 400 miljarder kr. och har i KI:s decemberrapport 1987 uppskattats till 434 miljarder kr. för 1987.

Varje semesterdag kostar ca 0,5 procent av lönesumman.

Siffrorna är enbart uppskattningar. En beräkning av antalet sparade semesterdagar för hela arbetsmarknaden har inte gått att genomföra.

9.7 Överväganden

9.7.1 Femårsgränsen kan upphävas

Semesterlagen innehåller vissa begränsningar i rätten att spara semester. Det är endast den arbetstagare, som under semesteråret har rätt till mer än tjugo semesterdagar med lön, som får spara de överskjutande dagarna. Sparad semesterdag skall läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades. I vissa fall kan den läggas ut under det sjätte året. Arbetstagaren får inte spara semester samma år som han tar ut tidigare sparad semester.

Skälen för femårsgränsen var i huvudsak tre.

Det första var att rätten att spara endast kan utnyttjas av fast anställda, som är kvar i samma anställning, eftersom det inte finns någon anordning för att överföra semesterlön från en anställning till en annan. Det ansågs därför att en viss begränsning av sparandet var nödvändig för att det inte skulle uppstå alltför stora skillnader mellan olika grupper av arbetstagare.

Det andra skälet var att nyheten borde prövas under någon tid. Erfarenheterna från provotiden fick sedan visa om det fanns förutsättningar att vidga rätten att spara semester.

För det tredje anfördes att det fanns en risk för att en alltför vidsträckt möjlighet att skjuta upp semester kunde komma att missbrukas genom att ledigheten väx-lades mot pengar, varvid semesterrätten förvandlades

till en ren löneförstärkning.

Även om sparandemöjligheten framstod som förhållandevis begränsad ansåg departementschefen att det var ett första steg mot en ökad flexibilitet i semesteruttagen, (prop. 1976/77:90 s. 146).

Vi har att pröva frågan om en utökad rätt att spara en del av semestern och förenklade regler för semester-sparande. Vidare skall vi söka finna lösningar som gör det möjligt för alla att utnyttja semesterledigheten på det sätt som semesterreformen syftade till. Som framgått av vad som tidigare anförts var ett syfte med semestersparande att söka uppnå ökad flexibilitet i semesteruttagen.

Vi anser att tiden nu är mogen att utvidga arbetstagarrens rätt att spara semester. Utgångspunkten bör dock även i fortsättningen vara att det endast är betalda semesterdagar utöver tjugo, som får sparas. Fyra veckor måste alltid läggas ut under semesteråret, för att tillgodose arbetstagarens behov av vila och rekreation.

Vår kartläggning visar att arbetstagarna i allmänhet inte sparar i sådan omfattning som lagstiftaren utgått ifrån. De förläggningsproblem som befarades synes inte heller ha uppstått. Inte alldeles oväntat är det arbetstagare med längre semester som sparar oftare än de arbetstagare som har lagstadgad semester. Detta är naturligt då de sistnämnda har färre dagar att disponera över och de kanske anser sig behöva hela ledigheten under semesteråret. Om den lagstadgade semestern förlänges torde rätten att spara komma att utnyttjas av

flera arbetstagare än i dag.

Skall flexibiliteten i semesteruttagen öka bör den nuvarande femårsgränsen tas bort. Härigenom skulle t.ex. arbetstagarens möjlighet att spara till en långsemester väsentligt förbättras. Som framgått av avsnitt 2.2 (Ett flexibelt arbetsliv) kan sparad semester användas till nyttigheter både för arbetstagaren och samhället. Det finns ett rörlighetsbefrämjande inslag för arbetsmarknaden att arbetstagare tar en längre ledighet än en kortare.

Som nämnts var ett skäl för femårsgränsen att det annars skulle kunna uppstå för stora skillnader mellan olika grupper av arbetstagare. Inom byggnadsbranschen förekommer det att arbetstagarna ofta byter anställning. En stor del av arbetstagarna har sedan länge varit s.k. objektsanställda, vilket är en form av tidsbegränsad anställning. De objektsanställdas antal kommer dock att minska väsentligt i framtiden, då det har träffats kollektivavtal om att tillsvidareanställning skall vara huvudregel från den 1 oktober 1988. Genom semesterkassesystemet finns emellertid möjlighet att spara oberoende av anställningsbyten. Även om arbetstagarna inom branschen i praktiken har sparat i liten utsträckning har dock anställningens art inte lagt något hinder i vägen för rätten att spara.

Semesterlagens rätt att spara är knuten till en arbetsgivare och kan sålunda inte utnyttjas av arbetstagare med tidsbegränsade anställningar utanför byggnadsbranschen. Främst torde det bero på att deras anställningstid är så kort att de inte hinner förvärva

fler än tjugo betalda semesterdagar. Även om detta skulle lyckas är de inte anställda så länge att de eventuellt sparade dagarna kan tas ut under en pågående anställning. Frågan är dock om de icke tillsvidare anställdas situation även i fortsättningen skall vara ett motiv för att begränsa sparandet. Anställnings-skyddslagens huvudregel är tillsvidareanställning. De som under vissa perioder haft tidsbegränsade anställningar torde så småningom erhålla en fast anställning. Eftersom semestersparandet hittills inte har varit särskilt omfattande torde det inte innebära alltför stora skillnader mellan olika grupper om femårsgränsen togs bort.

Frågan blir då om det skall finnas någon annan begränsning. I de kommunala och statliga kollektivavtalen är sparandet i stället begränsat till antalet dagar. Högst 40 dagar får sparas. Vi anser att det inte heller behövs någon begränsning till antalet dagar. En arbetstagare bör få kunna spara så många dagar han vill. Det skulle kunna bidra till en ökad flexibilitet i semesteruttagen. Samtidigt skulle inte arbetstagaren tvingas ta ut ledighet mot sin vilja ett år när han av olika skäl inte önskar vara ledig.

Ett obegränsat sparande aktualiserar frågan om detta kan komma att missbrukas genom att ledigheten växlas mot pengar. Semesterlagstiftningen räknas som en social skyddslagstiftning. Det är givetvis inte förenligt med lagens tankegångar att arbetstagaren avstår från sin ledighet mot pengar. Vi tror dock inte att ett obegränsat sparande skulle användas som en löneförstärkning. Valet står mellan att avstå från att göra en förändring

därför att det finns risk för missbruk eller att ta bort gränserna för att förbättra arbetstagarnas möjligheter att spara. I det valet menar vi att fördelarna med ett obegränsat sparande är större än riskerna för missbruk. Svaren på vår intervjuundersökning tyder också på att arbetstagarna föredrar ledigheten framför pengarna. På frågan vad arbetstagaren skulle göra om han fick några extra semesterdagar svarade endast 2 procent att de önskade ta ut dagarna i kontant ersättning.

9.7.2 Obegränsat sparande bryter en grundläggande princip

Ett obegränsat sparande skulle innebära att en grundläggande princip i den hittillsvarande semesterlagstiftningen upphävs, nämligen att arbetsgivaren under skadeståndsansvar är skyldig att se till att all betald semesterledighet tas ut. För sparad semester kan sägas att denna skyldighet i dag gäller i fem år från det år dagen sparades. Finns ingen gräns för år eller antal dagar bortfaller arbetsgivarens skyldighet. Initiativet till uttag får då komma från arbetstagaren. Vi menar emellertid att en sådan förändring kan göras för sparad semester. Arbetsgivarens skyldighet att lägga ut de dagar som inte sparats kommer att finnas kvar. Det betyder att arbetsgivaren varje semesterår blir skyldig att förlägga minst fyra veckors betald semester.

9.7.3 Skall det införas någon sorts uppsamlingsanordning?

Ett upphävande av de nuvarande begränsningsreglerna

skapar sålunda ökade möjligheter för arbetstagarna att spara och disponera över sparade dagar. Behålles de nuvarande reglerna i övrigt finns ingen rätt enligt lagen för arbetstagaren att föra över de sparade dagarna till en ny anställning, såvida inte anställningsbytet är en följd av en företagsöverlåtelse eller sker inom samma koncern. Detta är en brist i semesterlagen. Ett målmedvetet sparande kan omintetgöras genom att arbetstagaren av olika skäl tvingas byta anställning. Då sparandet också innebär att arbetstagaren tidigare avstått från semesterledighet är frågan om denna ledighet skall kunna tas ut i en ny anställning. Att ledighet som sådan kan föras över till en ny arbetsgivare är en rätt som arbetstagaren i vissa fall redan har. I 6 § anges att arbetstagare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen i den mån han inte redan fått sådan ledighet. Bestämmelsen gäller dock inte för sparad semesterledighet.

Vi har i avsnitt 9.6 diskuterat olika modeller för överförande av sparade semesterförmåner vid anställningsbyten. Kan arbetstagaren utnyttja tidigare sparade dagar även efter byte av arbetsgivare, skulle det betyda ökade möjligheter att spara till en långsemester. Den mest rationella lösningen av problemet med semestersparande och anställningsbyte vore en för hela arbetsmarknaden central gemensam semesterkassa dit all semesterlön och semesterersättning betalades. Härigenom skulle arbetstagaren oavsett anställningstid och byte av arbetsgivare vara garanterad betald semesterledighet. Den som haft ett långsiktigt mål med sitt sparande skulle inte behöva se sina planer omintetgöras för att

han kanske tvingas byta arbetsgivare. Som vi anført i avsnitt 9.5 skulle inrättandet av en sådan fond dock stöta på åtskilliga svårigheter och innebära stora kostnader. Behovet av en sådan fond måste vägas mot behovet av andra semesterreformer.

Inrättandet av en allmän semesterlönefond skulle innebära en mycket stor och genomgripande semesterreform. Frågan innefattar betydande ekonomiska konsekvenser. Utrymmet för andra semesterreformer skulle på motsvarande sätt minska. Många av de förbättringar av semestervillkoren som skulle kunna åstadkommas med en fond kan också åstadkommas genom en direkt satsning på sådana förbättringar. Det finns inte heller principiella skäl som motiverar inrättandet av en sådan fond.

Vi kan därför inte förorda inrättandet av en allmän semesterlönefond.

Vad som återstår att ta ställning till är egentligen om någon särskild uppsamlingsanordning bör skapas för enbart sparade semesterförmåner. En sådan anordning skulle främst avse att möjliggöra anställningsbyten med bibehållande av sparade semesterförmåner. Den första frågan som bör ställas är om man räknar med att det kan finnas ett sådant behov. Till en början kan då fastslås att omfattningen av det nuvarande sparandet är liten. Det får dock antas att det ökar om semestern förlängs. Tillgängliga siffror om rörligheten på arbetsmarknaden visar att under den senaste femtonårsperioden har omkring 10 procent av arbetstagarna bytt arbetsgivare per år. Av dessa står den yngsta åldersgruppen (16-24 år) för 43 procent av hela rörligheten. Denna avtar

sedan med arbetstagarens ålder. De yngsta har som regel den kortaste semestern och är den grupp som sparar minst. Om vi bortser från denna åldersgrupp blir rörligheten drygt 6 procent. Detta kan jämföras med svaren i vår intervjuundersökning. 28 procent av de tillfrågade svarade att de sparat någon gång. Av dessa var det enbart 22 procent, som planerat sitt sparande. Att sparandet var planerat säger dock inget om det var ett planerat långsparande eller inte. Vi kan alltså konstatera att 6 procent av arbetskraften hade planerat sitt sparande. Om 6 procent av dessa byter arbete under året, så rör det sig alltså i dag om mindre än en halv procent (ca 17 000) av landets omkring 3,5 miljoner arbetstagare, som både har bytt arbete och sparat samma år. Huruvida deras sparplaner ointetgjorts genom bytet av arbetsgivare vet vi emellertid inget om. Har arbetstagaren bytt arbete på eget initiativ har en eventuell förlust av sparade semesterdagar förmodligen tagits i beräkning. Även om någon sorts uppsamlingsanordning skulle skapa nya och vidgade möjligheter för den som verkligen har ett målinriktat sparande, ser vi ändå inget skäl för att i dagens läge inrätta en anordning, då det är högst osäkert vilka vinsterna skulle vara. Skulle ett obegränsat sparande skapa behov av något system, för att överföra sparade semesterförmåner, torde den frågan få prövas sedan nya erfarenheter vunnits. Frågan om en uppsamlingsanordning berör emellertid inte enbart semester. Såsom närmare utvecklas på annat ställe i betänkandet har liknande frågor även diskuterats i den allmänna arbetstidsdebatten. En allmän arbetstidsbank har åter aktualiserats i samband med olika förslag att göra det möjligt för den enskilde att själv avgöra hur en kortare arbetstid skall

disponeras. I ett sådant system skulle semester kunna sparas och t.ex. bytas till ett sabbatsår. De modeller för en uppsamlingsanordning för sparad semester som vi har diskuterat bör kunna vara en utgångspunkt för den närmare utformningen av ett eventuellt sådant system.

I vår tidigare diskussion har vi anfört flera svårigheter med att låta koncernregeln gälla för alla anställningsbyten. Vi bedömer att dessa har sådan tyngd att de överväger fördelarna med en sådan förändring. Därför har vi stannat för att direktöverföring av sparade semesterförmåner även i fortsättningen bör vara begränsat till anställningsbyten inom samma koncern.

9.7.4 Vissa av de nuvarande reglerna bör finnas kvar

I avsnittet om semesternas förläggning diskuteras frågor som hänger samman med sparad semester. Tanken är att arbetstagaren i princip skall få välja när han vill ta ut sin ledighet, med möjlighet för arbetsgivaren att under närmare angivna förhållanden neka till den begärda förläggningen. Vissa av de nuvarande reglerna bör dock behållas även med en utökad sparanderätt. Lagens förbud mot att spara semester samma år som tidigare sparad dag tas ut har motiverats med att arbetstagaren annars skulle kunna tilltvinga sig fem veckors årlig sammanhängande semester. Det beror på regeln i 21 § om att minst fem sparade dagar skall sammanläggas med hela semesterledigheten och utgå i en följd. Genom att ta ut en sparad vecka och samtidigt spara en vecka av årets semester skulle en arbetstagare kunna fordra fem veckors semester i en följd i stället

för de fyra veckors huvudsemester han är berättigad till enligt 12 §. Skulle ett sådant förfarande sättas i system blev effekten att arbetstagaren ständigt skulle kunna kräva fem veckors sammanhängande sommarsemester. Det nu nämnda förbudet bör därför i princip behållas. Det synes i allmänhet inte finnas några skäl för en arbetstagare att spara dagar samtidigt som tidigare sparad semester tas ut.

En annan fråga som anknyter till 21 § är om hela årets semesterledighet skall utgå i en följd om arbetstagaren väljer att ta ut minst fem sparade dagar. Detta gäller nu om inte annat har avtalats. Bestämmelsen är att se som ett stöd för arbetstagaren, då själva grundtanken med sparanderätten är möjligheten att ta ut en längre sammanhängande ledighet. Denna möjlighet bör finnas kvar som en rättighet för arbetstagaren. Det betyder att denne får avgöra om rätten att lägga samman dagarna skall utnyttjas.

Arbetstagaren bör även i fortsättningen underrätta arbetsgivaren i samband med huvudsemesterns förläggning om han önskar ta ut sparade dagar i anslutning till denna. De underrättelsefrister om två resp. en månad, som anges vid våra överväganden angående förläggning av semesterledighet, tar i första hand sikte på uttag av sparad semester utan samband med annan semesterledighet.

Vad slutligen gäller beräkningen av semesterlönen saknas anledning att göra några ändringar i grunderna för beräkningen.

10.1 Gällande regler i huvuddrag

Genom den nuvarande semesterlagen har arbetstagarna beretts ett ökat inflytande över semesterledighetens förläggning. I 1963 års semesterlag föreskrevs att arbetsgivaren bestämde när semestern skulle utgå. Han var dock i princip skyldig att lägga ut semestern sammanhängande och - såvitt det var möjligt - under sommartid.

I lagens 10-15 §§ finns bestämmelser om hur förläggningen av semesterledigheten skall gå till. Även 19-21 §§ innehåller förläggningsregler, vilka avser sparad semesterledighet. Dessa finns redovisade vid avsnitt 9.1.

De grundläggande bestämmelserna finns i 10 §. Det första stycket innehåller en uppmaning till kollektivavtalsparterna att träffa avtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser förläggningen av semesterledighet. Regeln är sålunda en rekommendation. Den har utformats efter mönster från 32 § MBL och har samma verkningar som den paragrafen.

Har inte något medbestämmandeavtal kommit till stånd så skall arbetstagarnas inflytande i stället ske genom förhandling eller samråd på sätt som anges i 10 § andra

och tredje styckena.

10 § andra stycket reglerar förläggningen av huvudsemestern, dvs. fyra veckors sammanhängande ledighet under sommarmånaderna. Där hänvisas till vad som föreskrives i MBL om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- och anställningsförhållanden. Innan arbetsgivaren beslutar om förläggningen av huvudsemestern är han sålunda skyldig att på eget initiativ påkalla förhandling med den kollektivavtalsbärande lokala arbetstagarorganisationen. Denna s.k. primära förhandlingsskyldighet gäller även om arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren skulle vara överens om en viss förläggning. Eftersom semesterlagen hänvisar till MBL kan arbetsgivaren också bli skyldig att förhandla på central nivå med arbetstagarnas fackförbund om så begäres. Skulle inte parterna komma överens så beslutar arbetsgivaren ensam, (10 § 4 st). I så fall skall arbetstagaren som regel underrättas om förläggningen senast två månader i förväg (11 §). Bestämmelserna om förhandling och underrättelse gör att arbetsgivare bör inleda förfarandet i ett tidigt skede för att inte hamna i tidsnöd.

Arbetsgivarens beslutanderätt begränsas emellertid av föreskriften att huvudsemestern i princip skall läggas ut under juni-augusti (12 §). Eftersom lagen anger att minst fyra veckor skall läggas ut under den perioden finns det dock inget som hindrar att arbetsgivaren lägger ut fem veckors huvudsemester. Arbetstagaren kan dock inte kräva längre huvudsemester än fyra veckor. Han kan inte heller med lagens stöd fordra att få högst fyra veckors huvudsemester för att ta ut den femte veckan vid ett annat tillfälle under semesteråret. Den

enda möjligheten lagen anvisar för arbetstagaren att öka inflytandet över den femte veckans förläggning är att spara den till ett senare år.

Genom att semesterlagen hänvisar till MBL:s regler om primär förhandlingsskyldighet, kan arbetsgivaren också vara skyldig att ta upp förhandling med arbetstagarorganisation, som han inte är bunden av kollektivavtal med. Detta är reglerat i 13 § MBL. Förhandlingsskyldigheten gäller dock gentemot en sådan organisation, endast om frågan särskilt angår arbets- och anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör den organisationen. Beträffande semesterförläggning blir förhandlingsskyldigheten aktuell om huvudsemestern skall läggas ut separat för en sådan medlem. Om det i stället är så, att det sker en samlad förläggning av huvudsemestern, t.ex. under några veckors semesterstängning, räcker det att arbetsgivaren har förhandlat med den avtalsslutande organisationen.

Att arbetsgivaren är primärt förhandlingsskyldig betyder inte att förhandling alltid sker. Den fackliga organisationen kan mycket väl avstå från sin rätt till inflytande genom förhandling. I så fall är arbetsgivaren skyldig att samråda med den enskilde arbetstagaren om semesterns förläggning, (10 § andra stycket). Samrådsskyldigheten gäller också om arbetstagaren inte företrädes av förhandlingsberättigad organisation. Samråd skall sålunda ske med t.ex. oorganiserade arbetstagare. Dessa regler avviker från mönstret i MBL som inte ger enskild arbetstagare rätt till samråd i arbetsledningsfrågor. Förklaringen är att söka i ILO-konventionen om semester som Sverige antagit. Skulle semesterförläggningen på en arbetsplats ha lösts för flertalet arbetstagare genom förhandling så begränsas

den individuella samrådsrätten till att de övriga arbetstagarna på ett enkelt sätt beredes tillfälle att framföra synpunkter och önskemål. Arbetsgivaren har rätt att koncentrera sig på förhandlingar med de avtalsbundna arbetstagarorganisationerna (prop. 1976/77:90 s. 185).

I fråga om förläggning av annan semesterledighet, bl.a. de dagar som återstår sedan huvudsemestern lagts ut, skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med dennes organisation inte ägt rum, (10 § tredje stycket). Detta blev lagens slutliga utformning på lagrådets förslag. I det remitterade förslaget föreskrevs att primär förhandling skulle föregå all semesterförläggning. Lagrådet fann inte en sådan ordning ändamålsenlig när en arbetstagare önskade ta ut enstaka semesterdagar fristående från huvudsemestern. Förhandlingsskyldigheten kunde då framstå som en onödig byråkratisering och rent av utgöra hinder mot att arbetstagaren får ett med kort varsel framställt önskemål tillgodosett (prop. 1976/77:90 s. 300).

Denna typ av semesterledighet har normalt inte heller så stort kollektivt intresse att arbetsgivaren på den grunden skulle behöva ta initiativ till förhandling. Lagtexten utesluter dock inte att förhandling kan ske, men i så fall får den fackliga organisationen begära förhandling med stöd av MBL. Kommer förhandling till stånd bortfaller arbetsgivarens skyldighet att samråda med arbetstagaren.

Lagens utgångspunkt är sålunda att det är arbetsgivaren som lägger ut all semester. Kan inte arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om när resterande semesterdagar skall tas ut, så avgör även här arbetsgivaren

förläggningen. Detta kan givetvis leda till att en arbetstagare, som önskar ta ut sin femte vecka vid ett visst tillfälle, inte får sin ledighet den tiden. Lagen anger endast att arbetsgivaren skall samråda med arbetstagaren. I detta ligger ingen skyldighet att tillgodose arbetstagarens önskemål. Lagen förbjuder inte heller arbetsgivaren att lägga ut de resterande semesterdagarna som ströddagar. De behöver alltså inte utgå i ett sammanhang.

Som ovan nämnts finns särskilda regler om förläggning av **sparade semesterdagar**. Framgår inte annat av dessa så gäller för utläggning av sparad ledighet samma regler som för annan semesterledighet. Det innebär att samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren skall äga rum. Kommer de inte överens om förläggningen så bestämmer arbetsgivaren.

Har inte parterna efter förhandling eller samråd kommit överens om huvudsemesterns förläggning, så beslutar arbetsgivaren ensam. Arbetstagaren skall **underrättas** senast två månader före ledighetens början. Underrättelse kan få lämnas senare, dock om möjligt minst en månad i förväg. Då krävs att det föreligger "särskilda skäl" (11 §). Vad som närmare ligger i detta begrepp, har överlämnats åt rättstillämpningen att avgöra.

Om arbetsgivaren och den fackliga organisationen kommer överens om förläggningen av huvudsemestern, förutsätts att parterna har ett gemensamt ansvar för att arbetstagaren meddelas om sin semester. Det ligger i sakens natur att detta besked lämnas utan dröjsmål. Lagen innehåller därför inga bestämmelser om underrättelseskyldighet i detta fall.

I fråga om uttag av semesterdagar, som inte har samband med huvudsemestern, gäller samma underrättelseskyldighet för arbetsgivaren som beträffande huvudsemestern. Har inte överenskommelse om förläggningen träffats, så skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om sitt beslut senast två månader (i undantagsfall minst en månad) före ledighetens början.

10.2 Förlägningsregler i vissa kollektivavtal

Några särskilda medbestämmandeavtal om inflytande för arbetstagarna över semesterledighetens förläggning har inte träffats på arbetsmarknaden.

Enligt det **statliga avtalet** får arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation träffa kollektivavtal i frågor rörande semesterns förläggning. I avtalet anges inte några närmare riktlinjer för hur ett sådant lokalt avtal kan se ut.

På den kommunala sidan har i **AB 89** föreskrivits en viss ordning för tillämpning av 10 § semesterlagen.

Inledningsvis anges där att huvudsemestern bör förläggas till juni-augusti. Efter primärförhandling enligt 11 § MBL får huvudsemestern förläggas även till maj och september eller del av dessa månader. I vissa situationer kan ledigheten även förläggas till annan tid.

Om de lokala parterna inte enas om annat skall semesterlista upprättas på nedan angivet sätt.

- Arbetstagarna skall, vid lokalt fastställd tidpunkt, ange sina önskemål om huvudsemesterns förläggning.

- Arbetsgivaren upprättar förslag till semesterlista.
- Förslaget tillkännages för de berörda arbetstägarna och den lokala arbetstagarorganisationen
- Organisationen har tio dagar på sig att påkalla förhandling om ändringar i förslaget. Sker inte detta anses förslaget godkänt.

Inte bara det kommunala avtalet innehåller avvikelser från den legala semesterperioden under juni-augusti. I flera centrala avtal förekommer andra semesterperioder. Det är även möjligt att de lokala parterna på arbetsplatsen sluter kollektivavtal om avsteg från lagens bestämmelser. Så torde ske i viss omfattning inom sådana områden där det är viktigt att verksamheten i stort pågår oförändrad under semestertider.

Arbetsgivarens besked till arbetstagaren när denne skall ha semester är bindande på så vis att arbetsgivaren inte ensidigt kan ändra beslutet. I de kommunala avtalen har emellertid införts en bestämmelse om att arbetstagaren är skyldig att avbryta sin semester och återinträda i tjänst. Detta gäller endast om det föreligger synnerliga skäl. Skulle arbetstagaren vistas på annan ort har han rätt till ersättning för de extra kostnader avbrottet kan förorsaka.

10.3 Hur förläggningsreglerna tillämpas

I vår intervjuundersökning behandlade två frågor inflytandet över semestern, dels beträffande huvudsemestern, dels beträffande resten av semestern. Vid

sekretariatets arbetsplatsbesök har inflytandet diskuterats med företrädare för arbetstagarna och arbetsgivarna.

I intervjuundersökningen tillfrågades vidare de svarande under vilken period de fick ut sin huvudsemester och om de hade problem med att samordna semestern med närstående m.m.

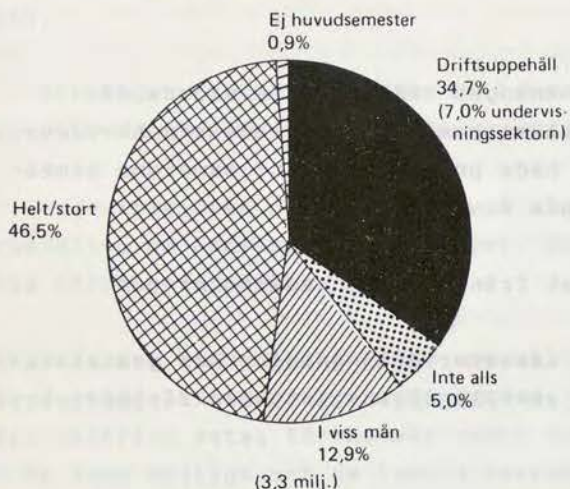
10.3.1 Resultat från intervjuundersökningen

Inflytandet över semesterförläggningen har granskats i förhållande till anställningens art, fackförbund och kön.

De som får ut sin semester i samband med uppehåll i verksamheten på sin arbetsplats, har vanligtvis som enskild arbetstagare mycket litet att säga till om vid förläggningen. 35 procent av de svarande, varav 7 procent tillhörde undervisningssektorn, fick sin huvudsemester i samband med driftsuppehåll och blev inte tillfrågade om vilket inflytande de hade över sin huvudsemester. 1 procent av de tillfrågade hade ingen särskild huvudsemester och besvarade inte heller frågan.

5 procent av de intervjuade ansåg sig inte ha något inflytande över förläggningen av sin huvudsemester. Med beaktande av dem som fick semester i samband med driftsuppehåll innebär detta att 40 procent saknar individuellt inflytande. 13 procent ansåg sig ha inflytande i viss mån och 47 procent bestämde helt eller i stor utsträckning över sin huvudsemester.

Diagram 10.1 Inflytande över huvudsemestern (AKU 1987)



Tillämpning av driftsuppehåll

Anställningens art

Driftsuppehåll är vanligast inom den privata sektorn där 43 procent fick semester på det viset. Inom den statliga sektorn fanns den minsta andelen som fick semestern utlagd i samband med uppehåll, 15 procent.

Tabell 10.1 Driftsuppehåll fördelat på arbetsmarknadens sektorer (AKU 1987)

	Andel i %	Berört antal ca
Statligt anställda	15	53 600
Kommunalt anställda	31	320 900
Privat anställda	43	834 000
Totalt av samtliga tillfrågade	35	1 208 500

Näringsgren

Driftsuppehåll är vanligast inom undervisningsyrkena, där 82 procent hade semester på detta sätt. Inom undervisningssektorn har lärare i ungdomsskolan, kommunal vuxenundervisning och folkhögskolor ferier, dvs. ledighet under jul- och sommarlov. Skolledare har däremot sedvanlig semester för statstjänstemän. En stor del av övrig skolpersonal har uppehållslön, dvs. samma ledighet som för lärare men med reducerad lön under hela kalenderåret. Inom tillverkningsindustrin hade 63 procent huvudsemester i samband med driftsuppehåll.

Fördelat på de största näringsgrenarna tillämpades driftsuppehåll enligt nedan:

Tabell 10.2 Driftsuppehåll fördelat på de största näringsgrenarna (AKU 1987)

	Näringsgren	Andel i %
	Undervisning	82
	Transportmedels- industrin	81
Hög andel	Maskinindustrin	65
	Byggverksamhet, väg o. vatten m.m.	60
	Detaljhandel	7
	Samfärdsel	9
	Offentlig förvaltn.	9
Låg andel	Hälso- o. sjukvård	11
	Socialvård	18
	Uppdragsverksamhet	27
	Partihandel	30

Inflytande över huvudsemesterns förläggning

I den följande texten har de som hade semester i samband med uppehåll i verksamheten förts till den svarskategori som sade sig helt sakna inflytande över semesterns förläggning.

Anställningens art

Störst inflytande ansåg sig de statligt anställda ha. 63 procent kunde bestämma helt eller i stor utsträckning mot endast 43 procent av de kommunalt anställda och 44 procent av de privat anställda. De privat anställda var den grupp som hade minst inflytande. 46 procent av dem kunde inte alls bestämma över sin semester.

Tabell 10.3 Inflytande över semesterns förläggning efter anställningens art (procent horisontellt) (AKU 1987)

	Helt/ stor ut- sträckning	I viss mån	Inte alls	Drifts- uppehåll
Statligt anställda	62,6	17,2	5,5	14,6
Kommunalt anställda	43,1	17,1	8,7	30,9
Privat anställda	43,8	10,6	2,7	42,7

Kön

Män arbetade mer i verksamheter med driftsuppehåll än vad kvinnor gjorde, 42 procent av männen mot 30 procent av kvinnorna. 43 procent av männen ansåg sig ha helt eller stort inflytande mot 48 procent av kvinnorna.

Tabell 10.4 Inflytande över semesterns förläggning efter kön (procent horisontellt) (AKU 1987)

	Helt/ stor ut- sträckning	I viss män	Inte alls	Drifts- uppehåll
Män	43,4	11,4	3,3	41,9
Kvinnor	48,0	15,5	6,5	29,8

Fackförbund

LO-anslutna hade minst inflytande över semesterns förläggning, 39 procent sade sig ha helt eller stort inflytande mot 49 resp. 50 procent av TCO- och SACO/SR-anslutna.

Tabell 10.5 Inflytande över semesterns förläggning fördelat efter fackförbund (procent horisontellt) (AKU 1987)

	Helt/ stor ut- sträckning	I viss män	Inte alls	Drifts- uppehåll
LO	39,0	14,6	7,4	38,8
TCO	49,3	13,4	3,2	33,9
SACO/SR	50,1	11,1	1,1	37,7

Inflytande över resterande semester

23 procent tog ut hela semestern på en gång. Av dem som hade semester i samband med driftsuppehåll tog 36 procent ut hela sin semester i samband med huvudsemester mot 15 procent av dem som inte hade driftsuppehåll. Andelarna i det följande är beräknade på dem som hade resterande semester.

De övriga 77 procent som hade restsemester tillfrågades om de själva kunde bestämma om förläggningen av sin resterande semester. Siffrorna i det följande avser dem som inte tog ut all semester i samband med huvudsemester. 82 procent kunde själva bestämma förläggningen av sin semester, 13 procent kunde det delvis och 4 procent inte alls.

Anställningens art

32 procent av de kommunalt anställda tog ut semestern på en gång, 21 procent av de privat anställda och 12 procent av de statligt anställda.

Andelen som tyckte sig ha mest inflytande över restsemestern fanns bland de privat anställda, 85 procent. Av de statligt anställda kunde 81 procent bestämma över sin resterande semester och 79 procent av de kommunalt anställda kunde detsamma.

Inflytandet över restsemestern är synnerligen jämnt fördelat mellan fackförbunden.

Kvinnorna tog oftare ut huvudsemestern i ett sammanhang än vad männen gjorde, 27 procent mot 20 procent av

männen. Någon påtaglig skillnad i inflytandet över restsemestern fanns inte mellan könen.

Förläggning av huvudsemester

90 procent av de svarande fick ut sin huvudsemester mellan den 16 juni och den 17 augusti 1986. 3 procent fick ut semestern den 1 maj - den 15 juni och 3 procent den 18 augusti - den 30 september. Ytterligare 3 procent hade semester under resten av året. 1 procent hade ingen huvudsemester.

Problem att samordna semestern

Förläggningen av semestern är för arbetstagaren också beroende av närståendes semestrar, skolferier, barnomsorgens planering och annat.

Problemen med samordning var jämnt fördelade över de svarande med hänsyn till semesterlängd, fackförbund, näringsgren, kön och ålder.

11 procent av dem som var gifta eller samboende hade problem att samordna semestern med make/maka/sambo. 2 procent av dem lyckades inte heller få gemensam huvudsemester.

7 procent av dem som hade barn i skolåldern hade svårigheter att samordna semestern med skolferierna.

25 procent av de tillfrågade hade barn i barnomsorgen. Av dessa hade 5 procent problem att samordna semester och barnomsorg och för 2 procent av dem fick barnet byta vårdare (vilket motsvarar ca 17 000 personer).

10.3.2 Arbetsplatsbesök m.m.

För att studera problemet med semesterförläggning och barnomsorgens semesterperioder kontaktades socialförvaltningen i sju kommuner, Barnmiljörådet och SCB.

De flesta kommuner semesterstängde daghemmen i tur och ordning efter att ha försökt att ta hänsyn till föräldrarnas önskemål. Barn, vars föräldrar inte kunde vara lediga under stängningstiden, fick byta daghem men hade då med sig personal från det egna daghemmet.

Fritidshemmen var däremot ofta stängda under sommaren och föräldrar till skolbarn försattes på så sätt i en svårare situation än när barnen var daghemsbarn.

Familjedaghemsplacerade barn, dvs. barn som vistas hos dagmamma, kunde också riskera att få byta vårdare på sommaren, eftersom dagbarnvårdaren ofta har flera andra dagbarn och även sin egen familj att ta hänsyn till när det gäller semesterplaneringen.

Det största problemet för socialförvaltningarna när det gäller semesterplaneringen och daghemmen är att föräldrar genomgående uppger ett större tillsynsbehov under sommaren än vad de sedan utnyttjar.

Till Barnmiljörådet har inte förts fram några klagomål som rör semesterförläggning och barnomsorg.

SCB har sedan 1980 utfört barnomsorgsundersökningar genom enkäter till föräldrar för att utbyggnaden av barntillsynen skall kunna planeras realistiskt. I dessa enkäter har inga frågor ställts som direkt rör semesterplaneringen.

Sekretariatet har besökt olika arbetsplatser inom

industri, handel, transport, sjukvård m.m. och utöver detta sammanträffat med skilda fackliga organisationer. Vid dessa besök har inflytandefrågorna sällan förts fram som något påtagligt problem. Det innebär inte att arbetstagarna är helt nöjda med semesterns förläggning men de anser ofta att problemen med semesterns förläggning beror mer på verksamhetens art än på arbetsgivaren.

Det som uppmärksammats i samband med inflytandet är att man inte får tillräckligt lång sommarsemester (SJ och SAS), att vikarier inte kan anställas i tillräcklig omfattning för att medge de anställda större inflytande över förläggningen (ortopedkliniken på Huddinge sjukhus) samt att anställda som har resterande semester på många arbetsplatser åläggs att ta ut den mot sin vilja före semesterårets slut. Vidare får de som tar ut sparad semester ihop med huvudsemestern förlägga den sparade delen utanför lagstadgad semesterperiod.

SJ var den arbetsgivare som förde fram problem med semesterförläggningen. Det är svårt att få vikarier för lokpersonal och personalstyrkan måste dimensioneras efter behovet under sommaren, vilket innebär en överdimensionerad personalstyrka under det övriga året. Om personalen i större utsträckning förlade sin semester utanför sommarperioden, skulle detta innebära stora besparingar.

Det starkaste missnöjet framfördes vid den besökta ortopedkliniken. Få i personalen kunde få ut sin semester så att den överensstämde med den övriga familjens. Klinikens semesterperioder stämde t.ex. inte med industrisemestern. Särskilt svårt med förläggningen av sin semester hade den personal som inte kunde

referera till minderåriga barn.

En intressant iakttagelse om vikten av inflytandet över semesterförläggningen fanns inom Storstockholms lokaltrafik (SL). Där använder man ett system för att styra personalens semestrar och få jämn fördelning över året. Man är dock generös med byten av semestrar och personalen hade inga klagomål att framföra. I några SL-distrikt får personalen i stället önska semesterperiod. Om man inte får sitt förstahandsval tillgodosett det ena året, får man det nästa. I dessa distrikt är dock semesterbytena precis lika vanliga som när semestern är styrd från början.

Inom SAS har såväl flygande personal som flygmekanikerna svårigheter att få ut tillräcklig lång sommarsemester. I jämförelse med de anställda i den offentliga sektorn som har motsvarande semesterförhållanden är dock missnöjet obetydligt. Delvis kompenseras flygande personal som inte erhåller sommarsemester med sju - nio dagars extra semester. All personal inom SAS har dessutom rätt till en rabatterad resa över hela världen för sig själva och sin familj, vilken oftast tas ut under vinterhalvåret.

Inflytandet över enstaka semesterdagar förefaller på det hela taget tillfredsställande vid de besökta arbetsplatserna. Däremot kan det vara svårt ibland att få ledigt en sammanhängande vecka. Detta gäller särskilt för skiftarbetare och andra med oregelbundna arbetstider. Inom vården medges sällan semester under sportlovet eller storhelgerna och enskildas semester måste alltid vägas mot varandra för att ha en full personbeläggning.

Sammanfattning

Varken i intervjuundersökningen eller vid arbetsplatsbesöken framkom några påtagliga missförhållanden vad gäller semesterförläggningen förutom vid den besökta sjukhuskliniken. Arbetstagare och arbetsgivare var i stort sett eniga om att verksamhetens krav måste styra semesterns förläggning. De grupper i intervjuundersökningen som var överrepresenterade bland dem, som inte ansåg sig ha något inflytande, bestod av tillfälligt och kommunalt anställda. De som arbetade i verksamheter med driftsuppehåll fick inte tillfälle att uttala sin uppfattning om inflytande över huvudsemestern. Av de som svarade på frågan om inflytandet (motsvarande 2,1 milj.) ansåg endast 5 procent att de saknade inflytande.

10.3.3 Några domar från arbetsdomstolen

Den rättsliga innebörden av några bestämmelser i lagen har belysts i avgöranden från arbetsdomstolen. I domen AD 1983 nr 123 behandlades effekterna av att arbetsgivare ändrar beslut om semesterförläggning. En arbetstagare beviljades i februari två veckors semesterledighet i månadsskiftet april-maj. I början av april meddelades arbetstagaren att han inte kunde få ut semestern.

Arbetsdomstolen uttalade att beslut om semesterförläggning är en rättshandling i avtalslagens mening. En sådan har bindande kraft. Arbetsgivaren kan inte ensidigt återkalla ett beslut utan att drabbas av påföljd. Detta framgår av semesterlagens förarbeten. Vidare är det möjligt att döma ut allmänt skadestånd med stöd av 32 § semesterlagen. I och med att arbetsgi-

varen beslutat om semesterförläggningen uppkommer en på lagen grundad rätt för arbetstagaren att få semesterledighet vid den beslutade tidpunkten. Respekterar inte arbetsgivaren detta handlar han i strid mot lagen och blir därmed skyldig att utge allmänt skadestånd.

De nu beskrivna rättsverkningarna av arbetsgivarens förläggningsbeslut är inte utan undantag. Som framgår av domskälen i arbetsdomstolens avgöranden AD 1980 nr 166 och 1981 nr 26 så kan vissa förpliktelser för en arbetsgivare få stå tillbaka för arbetsgivarens rätt att vidtaga lovliga stridsåtgärder. En arbetsgivare kan sålunda genom lockout upphäva ett tidigare fattat beslut om semesterförläggning. Se också Tore Sigeman, Semesterrätt 1986, s. 60.

10.4 Reformkrav

Flera LO-förbund anför att arbetstagarnas inflytande över förläggningen av semestern bör förstärkas. Särskilt gäller detta utläggningen av den femte semesterveckan samt av sparad semester. Statsanställdas förbund anser att förläggningsreglerna bör kompletteras med en bestämmelse om att arbetsgivaren inte får ändra tidigare meddelat beslut om semester. Denna synpunkt delas av KTK.

10.5 Överväganden

Vårt uppdrag är att finna lösningar som gör det möjligt för alla att åtnjuta sin ledighet på det sätt som semesterreformen syftade till. Vi skall vidare pröva frågan om en utökad rätt att spara en del av semestern och förenklade regler för semestersparande.

Semesterlagen syftade till ett vidgat arbetstagarinflytande över semesterledighetens förläggning. Detta inflytande borde komma till stånd i de former som anges i MBL och i den takt arbetstagarorganisationerna önskade det. Angelägna semesterfrågor skulle lösas genom överenskommelser mellan parterna, se t.ex. socialutskottets betänkande, SoU 1976/77:32 s. 22. Genom regeln om samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare ifråga om förläggning av annan semesterledighet än huvudsemestern var tanken att den enskilde arbetstagarens önskemål skulle kunna tillmötesgås i stor utsträckning.

Rätten att spara semester var enligt departementschefen (prop. 1976/77:90 s. 146) ett första steg i riktning mot en ökad flexibilitet i semesteruttagen.

Det kan alltså sägas att semesterreformen bl.a. sökte åstadkomma rörligare semesteruttag och bättre möjligheter för arbetstagarna att påverka ledighetens förläggning.

Som redovisats finns krav från fackligt håll om ytterligare förstärkning av arbetstagarnas inflytande. Det har främst gällt förläggning av sparad semester och dagar som återstår när huvudsemestern lagts ut. Inom näringsgrenar, där semesterstängning tillämpas och den enskilde arbetstagarens möjlighet att påverka huvudsemesterns förläggning sålunda är begränsad, har det anförts från arbetstagarorganisationerna att det är angeläget att arbetstagaren får stort inflytande över hur den femte veckan disponeras.

En fråga som får ställas är om semesterreformen uppnått sitt syfte vad gäller arbetstagarens inflytande.

Beträffande huvudsemestern är det cirka 40 procent av arbetstagarna som saknar individuellt inflytande. Den övervägande delen av dessa arbetar inom verksamheter med driftsuppehåll i samband med semester.

Huvudsemester, dvs. minst fyra veckors sammanhängande ledighet under juni - augusti, skall i första hand läggas ut efter förhandling mellan arbetsgivaren och de avtalsbundna fackliga organisationerna på arbetsplatsen. I annat fall skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren. Det ligger i sakens natur att den enskilde arbetstagarens inflytande blir begränsat om den fackliga organisationen kommer överens med arbetsgivaren om att semestern skall läggas ut under ett driftsuppehåll på sommaren. Att arbetstagaren då har små möjligheter att få semester på annan tid behöver i och för sig inte betyda att han är missnöjd med den förläggning arbetsgivaren och fackföreningen har enat sig om. Den fackliga utgångspunkten i förhandlingarna är ändå att söka tillgodose flertalets önskemål, så långt detta är möjligt. Någon annan målsättning torde i allmänhet inte heller finnas hos arbetsgivaren.

10.5.1 Problemen att samordna semester kan inte lösas lagstiftningsvägen

De praktiska problem, som kan uppkomma för t.ex. två förvärvsarbetande makar att få semester samtidigt liksom vissa svårigheter för föräldrar att anpassa sin semester till barnomsorgens semesterperioder, kan knappast bemästras lagstiftningsvägen. Problemen är vidare av så individuell och skiftande natur att det är svårt att lösa dem genom generella bestämmelser. Rent teoretiskt kan visserligen samordningsproblemen lösas genom att lagen t.ex. stadgar att huvudsemestern skall

förläggas till juli månad. Praktiskt är detta emellertid ogörligt då flera verksamheter såsom kommunikationer, sjukvård etc måste pågå utan uppehåll. En sådan koncentration av semesterperioden är heller inte önskvärd av andra skäl. För såväl den semesterledige arbetstagaren som turistnäringen är det t.ex. av värde att semesterorter och turistanläggningar inte överbelastas under en begränsad period. Även om en semester-spridning i allmänhet är att föredra synes ändå den huvudsakliga semesterperioden förläggas till juli månad. En sammanställning av hur sommarsemesteren för år 1988 förlades vid närmare hundra av landets storföretag visar att nästan alla hade semesterperioden under tiden den 4 juli - den 8 augusti (SAF-tidningen nr 8, 1988).

Ett förstärkt inflytande för de fackliga organisationerna betyder inte att det sker en samordning av semesterperioderna mellan olika arbetsplatser. Även om detta skulle kunna uppnås så är det tydligt att svårigheter likväl kan uppstå för makar att förena sin semesterledighet. I de fall någon av makarna arbetar inom en sådan sektor där verksamheten måste pågå i stort oförändrad under sommaren är det ofrånkomligt att samordningsproblem uppkommer. Det kan sägas att svårigheten ligger inom industrin med sina relativt fasta semesterperioder under driftsuppehåll. Möjligheten att byta semesterperiod är då begränsad. Inom verksamhet - såväl privat som offentlig - med krav på service året om finns ofta möjligheten till byte arbetstagarna sinsemellan. Svårigheterna uppstår emellertid om flera vill ha sin semester under samma tid som industrin. Hur semesterförläggningen skall ordnas inom verksamhetsgrenar med skilda förutsättningar, lämpar sig bättre för de respektive avtalsslutande parterna att hitta lösningar på.

10.5.2 Nuvarande regler om huvudsemesterns förläggning bör behållas

Vi har funnit att det saknas skäl att ändra formerna för beslut om huvudsemesterns förläggning. Tyngdpunkten bör även i fortsättningen ligga på det fackliga inflytandet. Detta är naturligt då det vid bestämmande av huvudsemestern ofta diskuteras stängning eller neddragning av driften, förändrade tjänstgöringsscheman etc. Det är sådana frågor av kollektiv natur som faller under MBL:s förhandlingsregler oavsett kopplingen till semester. Dessutom sätter semesterlagen vissa gränser för arbetsgivarens beslutanderätt genom att huvudsemestern skall utgå med minst fyra veckor under juni-augusti. Föreligger "särskilda skäl" får de fyra veckorna förläggas till annan tid. Det är här att märka att "särskilda skäl" inte kan åberopas för att förkorta huvudsemestern. En förkortning fordrar att parterna är överens; antingen den fackliga organisationen och arbetsgivaren eller den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren.

Inom verksamheter, som måste fortgå utan uppehåll, är verksamhetens krav på bemanning orsaken till att arbetstagaren ofta får kortare huvudsemester än fyra veckor eller tvingas acceptera att en del av semestern förläggs utanför sommarmånaderna. Semesterlediga arbetstagare kan i många fall inte ersättas av vikarier då arbetsuppgifterna kräver långa inlärningsstider. Så är t.ex. fallet inom sjukvården och järnvägstrafiken. Där används olika system med rullande semesterscheman och semesterlistor för att uppnå variation i semesterförläggningen och därmed rättvisa mellan personalen. Lösningarna grundas på centrala eller lokala överens-

kommelser. Det har framförts från personalorganisatio-
nerna att lagens uttryck "särskilda skäl" inte är
tillräckligt snävt för att framtvinga åtgärder från
arbetsgivarens sida så att de anställda kan få sin
sommarsemester i enlighet med lagens huvudregel. Man
har menat att lagen bör utformas så att arbetsgivaren
inte skall kunna hänvisa till personalbrist och
underbemanning. I stället skall han tvingas undanröja
sådana problem och förbättra planeringen för att kunna
bereda arbetstagarna deras lagenliga semesterledighet.

I lagens förarbeten (prop. 1976/77:90 s. 188) har sagts
att det inte generellt kan anges när "särskilda skäl"
skall anses föreligga. Det har dock pekats på att stor
vikt bör fästas vid arbetstagarnas önskemål. Arbetsgi-
varen bör vara skyldig att tåla vissa mindre omfattande
störningar i produktionen eller verksamheten för att
tillmötesgå arbetstagarnas önskemål. Hänsynen till
säkerheten på arbetsplatsen och till viktiga samhälls-
intressen skall dock ges företräde. Som exempel på
sådana intressen nämns sjukvård, kommunikationer och
annan samhällsservice. Kan verksamheten praktiskt sett
organiseras så att dessa behov kan tillgodoses utan att
ledighetsperioden behöver flyttas, kan inte särskilda
skäl för semesterförläggning under annan tid anses
föreligga. Den närmare innebörden av begreppet har det
överlåtits åt rättstillämpningen att fastställa. Några
avgöranden från arbetsdomstolen i frågan finns dock
inte. Frånvaron av domstolsavgöranden kan vara ett
tecken på att parterna varit överens om att det
förelegat särskilda skäl i de fall semestern lagts ut
på annan tid.

Skulle "särskilda skäl" skärpas till "synnerliga skäl"
är det tveksamt om en sådan åtgärd skulle få åsyftad

effekt. Det är svårt att dra en klar gräns mellan begreppen.

De exempel på "särskilda skäl" som anförts i propositionen till semesterlagen skiljer sig inte särskilt mycket från vad som sägs i förarbetena till MBL (prop. 1975/76:105 s. 222-223) när begreppet "synnerliga skäl" behandlas i samband med reglerna om primär förhandlingsskyldighet. Egentligen är syftet i MBL att uttrycket skall markera att en undantagsregel är avsedd att tillämpas restriktivt. Allmänt gäller dock att utrymmet för att åberopa "synnerliga skäl" är mindre än "särskilda skäl".

Även om en textförändring av ovan angivet slag skulle genomföras i semesterlagen kan den endast få marginella effekter för att lösa de problem som antytts inom sjukvård och kommunikationer. Det synes snarare förhålla sig på det sättet att det här gäller att utveckla arbetstagarnas inflytande över personalplaneringen i vid bemärkelse. Detta sker bäst inom ramen för de allmänna reglerna om arbetstagarnas medbestämmande, där tyngdpunkten i såväl MBL som semesterlagen ligger på att medbestämmandet närmare skall fördjupas genom avtal. Härigenom kan parterna utgå ifrån och ta hänsyn till de olika förutsättningar och krav som finns inom skilda verksamhetsområden.

10.5.3 Fackligt tolkningsföretråde eller vetorätt bör inte införas

Vi har även diskuterat införande av ett fackligt tolkningsföretråde vid tvist om det föreligger "särskilda skäl". Det finns dock inte något som tyder på att arbetsgivarna utnyttjat undantagsregeln felaktigt.

Denna är också att se som en "säkerhetsventil" för arbetsgivaren, där en felaktig användning kan leda till skadeståndsansvar. Vi har därför kommit fram till att det inte bör göras någon förändring.

För arbetstagarna inom industrin är inte problemet att de tvingas förkorta huvudsemestern eller ta den på andra tider än sommarmånaderna. Här synes ledigheten förläggas till den legala semesterperioden. Däremot kan parterna ha olika uppfattning om vilken tid under perioden som skall väljas.

Det har diskuterats en sorts vetorätt för de fackliga organisationerna mot arbetsgivarens förläggningsbeslut. I MBL har de centrala fackliga organisationerna tillerkänts vetorätt i vissa entreprenadfrågor. Vetorätten får utnyttjas om arbetsgivarens tilltänkta åtgärd kan antagas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal för arbetet eller om åtgärden annars strider mot vad som är godtaget inom parternas avtalsområde. Vetot betyder att arbetsgivaren inte får besluta eller verkställa sin tilltänkta åtgärd. Saknar arbetstagarorganisationen fog för sin vetoförklaring gäller inte denna. Ett felaktigt veto kan också ådraga den fackliga organisationen skadeståndsansvar.

Det är inte alldeles enkelt att införa ett veto i semesterlagen. När det gäller förläggning av semester är det i allmänhet en produktionsmässig bedömning som styr arbetsgivarens inställning. Det är sålunda fråga om lämplighetsöverbäganden. Sådana överbäganden i företags- och arbetsledningsfrågor kan inte underkastas rättslig prövning. Här föreligger en avgörande skillnad i jämförelse med de entreprenadbeslut vetorätten i MBL tar sikte på. Dessa beslut skall antagas få vissa

angivna effekter, vilka kan prövas i juridisk ordning. Skulle de fackliga organisationerna ges vetorätt angående semesterförläggning är det tydligt att detta veto måste gälla alldeles oavsett arbetsgivarens skäl för sin ståndpunkt. Härmed skulle organisationerna ges en vetorätt utan möjlighet för arbetsgivaren att få till stånd en rättslig överprövning av beslutet. Det innebär att inte heller skadeståndsregler kan knytas till vetots utnyttjande. I praktiken betyder det att arbetstagarna ges beslutanderätten över semesterförläggningsfrågor. Genom att säga nej till arbetsgivarens förslag tvingar organisationen honom att förlägga semestern i enlighet med organisationens önskemål. Semestern måste ju läggas ut under semesteråret och här föreligger särskilda begränsningar för huvudsemestern.

Effekten av en vetorätt skulle bli att den fackliga organisationen fick rätt att bestämma när semestern skall läggas ut. Det är alltså frågan om att överföra arbetsgivarens beslutanderätt i en viss arbets- och företagsledningsfråga till den fackliga organisationen. Det är svårt att motivera varför ett avsteg från den gängse principen skall göras för beslut om semesterförläggning, vilket ibland kan vara samma sak som beslut om stängning av driften under en viss period. Vår inställning är att överförande av viss beslutanderätt från arbetsgivaren till de fackliga organisationerna bör regleras i medbestämmandeavtal.

Som framgått av vad som hittills anförts anser vi att det fackliga inflytandet över semesterförläggningen bör vara oförändrat när det gäller huvudsemestern. Denna bör även i fortsättningen vara minst fyra veckor under tiden juni - augusti. I de fall den fackliga organisationen avstår från att förhandla eller arbetstagaren

inte företrädes av någon förhandlingsberättigad organisation får arbetsgivaren samråda med arbetstagarerna om ledighetens förläggning. Inte heller i den delen bör det göras någon förändring.

10.5.4 Arbetstagarnas inflytande över övrig och sparad semester kan stärkas

Skall den fackliga organisationens eller den enskilde arbetstagarens inflytande stärkas beträffande övrig semester och sparad semester? Svaret blir i viss mån beroende av hur lång lagstadgad semester det handlar om. Vi har i avsnitt 9.6 kommit fram till att sex veckor skulle leda till en utjämning mellan olika arbetstagarkategorier. Skulle en sådan förlängning av semestern genomföras skulle två veckor återstå sedan sommarledigheten om fyra veckor lagts ut. Dessa två veckor kan då disponeras under semesteråret. De kan också helt eller delvis sparas till en senare tidpunkt. Även om arbetsgivaren i fortsättningen skulle bli skyldig att bereda arbetstagarna längre ledighet än i dag behöver inte detta stå i omedelbar konflikt med ett ökat inflytande för arbetstagarna. En längre semester torde dock ställa krav på god framförhållning och planering hos arbetsgivaren. Huvudregeln bör även framdeles vara att arbetsgivaren är skyldig att utan särskild begäran från arbetstagaren lägga ut dennes betalda semesterdagar, som inte skall sparas. Detta har delvis berörts i avsnitt 9.6 och kommer att behandlas längre fram.

Arbetsgivaren skall sålunda vara ytterst ansvarig för att arbetstagaren beredes sin betalda ledighet under semesteråret. Denna förpliktelse ställer krav på att arbetsgivaren planerar sin verksamhet så att han kan

fullgöra sin skyldighet. För att kunna göra detta torde han - inom flera branscher - på ett tidigt stadium behöva få reda på arbetstagarnas semesterönskemål. Så är också semesterlagen i visst fall utformad beträffande sparad semester. Om arbetstagaren vill ta ut sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt så skall han underrätta arbetsgivaren i samband med förläggningen av årets semester. En sådan långledighet torde behöva planeras på ett annat sätt än enstaka dagar. Trots att det kan bli frågan om flera längre sammanhängande ledighetsperioder behöver inte ett förstärkt inflytande för den enskilde arbetstagaren betyda några större svårigheter för arbetsgivaren. Ofta löses förläggningsfrågorna i samförstånd, men i de fall det inte är möjligt bör lagen stödja arbetstagarens önskemål.

Det är givet att alla arbetstagare inte kan få all semester på den tid de önskar. Då det individuella inflytandet kan vara begränsat beträffande huvudsemestern, bör det emellertid kunna förstärkas avseende den övriga semesterledigheten. Det är särskilt för den sparade semestern som arbetstagaren bättre skall kunna påverka förläggningen.

Innan vi närmare går in på hur detta kan utformas, vill vi framhålla att all semesterförläggning även i fortsättningen skall kunna ske efter förhandling och överenskommelse mellan den fackliga organisationen och arbetsgivaren. Här kan det uppkomma en konflikt mellan den enskilde arbetstagarens önskemål, att få sin ledighet på en bestämd tid, och en lösning som gynnar kollektivet. Detta är emellertid inget nytt. Det är ofrånkomligt att någon kan känna sig missgynnad. Det är ändå nödvändigt att alla semesterfrågor kan bli föremål

för en övergripande planering och överenskommelser mellan arbetsgivare och fackförening. Lagen bör inte förhindra detta trots att vi överväger ett ökat inflytande för den enskilde. Reglerna får sålunda bli dispositiva även i fortsättningen. Lokala överenskommelser om semesterförläggning skall alltså kunna träffas och bli bindande för arbetstagaren.

10.5.5 Vid oenighet om förläggning av övriga semesterdagar får dessa sparas

De betalda dagar som inte skall sparas och som återstår när huvudsemestern lagts ut, skall tas ut under semesteråret. Har inte förhandling ägt rum så skall arbetsgivarens beslut föregås av samråd med den berörde arbetstagaren. Syftet med samrådet är att arbetsgivaren och arbetstagaren skall kunna enas om förläggningen. Arbetsgivaren bör härvid anstränga sig för att söka tillmötesgå arbetstagarens önskemål. Har arbetstagaren t.ex. fått sin huvudsemester förlagd till en period, som han egentligen inte önskat, blir det särskilt angeläget för honom att kunna påverka utläggningen av den resterande semestern.

Visar det sig att arbetsgivaren inte kan tillgodose arbetstagarens önskemål bör inte arbetstagaren tvingas ta semester vid en tidpunkt som han inte vill. Det kan många gånger vara så att arbetstagaren vill ta sin ledighet vid ett visst tillfälle för ett speciellt ändamål. Om inte detta kan genomföras kan det vara likgiltigt om ledigheten överhuvudtaget läggs ut. För att arbetstagaren skall slippa få övrig semester förlagd till en tid som han inte vill ha, borde dagarna i stället få sparas för att tas ut ett senare år. Detta får dock bli den lösning som står till buds om det

visar sig omöjligt för arbetsgivaren och arbetstagaren att enas om när dagarna skall tas ut. Visserligen skall arbetsgivaren vara skyldig att lägga ut årets betalda semesterdagar men initiativet till uttaget behöver inte nödvändigtvis komma från arbetsgivaren. Oftast torde arbetstagaren begära att få ut sin resterande ledighet. Det ligger då i sakens natur att möjligheterna ökar att få ledigheten förlagd till önskad tidpunkt ju längre i förväg arbetstagaren gör sin framställan.

I de fall arbetsgivaren och arbetstagaren inte kan enas om förläggningen av den semesterledighet som överstiger fyra veckor, anser vi sålunda att dagarna skall få sparas. Denna rätt att spara dagar, vilka ursprungligen inte skulle ha sparats, gäller alltså endast om inte hela årets semesterledighet lagts ut i en följd som huvudsemester eller efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen. Har arbetstagaren redan i samband med förläggningen av årets semesterledighet förklarat att han vill spara ett antal dagar påverkas inte detta av att semester läggs ut som en förhandlingsuppgörelse.

10.5.6 Arbetstagaren bör få bestämma hur han disponerar sina sparade dagar

Vad sedan gäller sparade semesterdagar menar vi att de nuvarande begränsningarna bör upphävas. I avsnitt 9.7.1 har vi närmare redovisat skälen för detta. Tas de nuvarande begränsningarna bort, upphävs också arbetsgivarens skyldighet att lägga ut sparade semesterdagar inom fem år från utgången av det semesterår då dagarna sparades. Vi anser dock att detta bör kunna göras då arbetsgivaren även i fortsättningen skall vara skyldig att bereda arbetstagaren fyra veckors årlig semesterle-

dighet.

Initiativet till uttag av sparade semesterdagar får nu komma från arbetstagaren. Han bör också i stor utsträckning få bestämma när dagarna skall tas ut. Skälet till detta ställningstagande är att den som sparar semesterdagar kan ha en långsiktig plan med sitt sparande eller kanske inte har fått ut sin övriga semesterledighet på önskad tid. Därför bör den gynnas som vid en senare tidpunkt vill ta ut de dagar han avstått ifrån under tidigare år. Även om syftet är att arbetstagaren i stor utsträckning själv bör få bestämma hur de sparade dagarna skall tas ut, måste ändå vissa begränsningar finnas. Dessa kan utformas så att det uppställs särskilda förutsättningar för att arbetsgivaren skall kunna vägra arbetstagaren den begärda ledigheten. En ovillkorlig rätt för arbetstagaren att få ta ut sparade dagar som han själv vill, kan ställa till problem för arbetsgivarens verksamhet. Man kan t.ex. tänka sig det fallet att flera arbetstagare önskar ta ut dagarna vid samma tidpunkt, vilket kan leda till att produktionen försvåras.

Utgångspunkten är att arbetstagaren skall få bestämma hur han vill disponera sina sparade dagar. Han bör få bestämma om dagarna skall tas ut tillsammans med hela årets semesterledighet eller fristående. Om arbetstagaren idag önskar få ut minst fem sparade semesterdagar samtidigt skall dessa och hela årets semesterledighet utgå i en följd. I fortsättningen bör arbetstagaren få avgöra om en sådan sammanläggning skall ske. Vår tanke är att uttag av sparade dagar skall kunna göras på ett smidigt sätt och i de flesta fall lösas i samförstånd mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivaren bör emellertid söka anstränga sig för att tillmötesgå

arbetstagarens önskemål. Det är ingen lyckad ordning att en arbetstagare tvingas få sina sparade dagar förlagda till andra tidpunkter än han vill. För att arbetsgivaren skall kunna planera för ledigheten bör dock arbetstagaren underrätta arbetsgivaren viss tid i förväg. Gäller det uttag av sparade dagar i anslutning till årets semester skall detta meddelas arbetsgivaren i samband med att förläggningen av semesterledigheten bestämmes. Är det frågan om minst fem sparade dagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt bör arbetsgivaren meddelas minst två månader innan ledigheten skall påbörjas, dvs. samma tid som gäller för föräldraledighet. Ifråga om kortare ledighet kan underrättelsefristen vara en månad. I och med att arbetstagaren på detta sätt underrättar arbetsgivaren om sina önskemål, skall denne i princip vara skyldig att bereda arbetstagaren den begärda ledigheten. Skulle det emellertid finnas särskilda skäl mot en förläggning enligt arbetstagarens önskemål, får arbetsgivaren neka den begärda ledigheten. Däremot bör han inte få lägga ut den under en annan tid.

Arbetsgivarens möjlighet att neka, med hänvisning till att särskilda skäl föreligger torde minska ju längre i förväg arbetstagaren säger till om ledigheten. Är det frågan om arbetstagare som sparat för att få en ordentlig långsemester torde det ligga i båda parter intresse att en sådan ledighets förläggning planeras på ett tidigt stadium.

Det skall för tydlighetens skull påpekas att arbetsgivaren under skadeståndsansvar bedömer om det föreligger särskilda skäl.

IV VISSA LAGFRAGOR OCH KOSTNADSBERÄKNINGAR

Inledning

I denna del går vi igenom semesterlagens bestämmelser i den mån de inte behandlats i del III. Vi har bl.a. utgått från de synpunkter och reformkrav som framförts till arbetsmarknadsdepartementet från organisationer på arbetsmarknaden i samband med att en teknisk översyn av semesterlagen övervägdes.

Vidare presenteras kostnadsberäkningar avseende semesterns längd.

11 SEMESTERLAGEN

11.1 Inledande bestämmelser

11.1.1 Semesterlagens arbetstagarbegrepp

Semesterlagen omfattar alla arbetstagare. I 1963 års semesterlag undantogs familjemedlemmar och arbetstagare som avlönades uteslutande genom andel i vinst från lagens tillämpning. Enligt 1977 års semesterlag föreligger rätt till semesterledighet och semesterlön så snart ett verkligt anställningsförhållande råder. Den närmare innebörden av semesterlagens arbetstagarbegrepp bör enligt förarbetena utformas i praxis och bygga på det civilrättsliga arbetstagarbegreppet (se prop. 1976/77:90 s. 151 med där gjorda hänvisningar). Detta innebär att vid bedömningen om ett arbetstagarförhållande föreligger skall hänsyn tas till en mängd faktorer såsom avtalsvillkor, de faktiska omständigheter under vilka arbetet utförs m.m. Det har inte framkommit att det föreligger några särskilda tillämpningsproblem avseende semesterlagens arbetstagarbegrepp. Vi behandlar därför inte denna fråga vidare.

11.1.2 Lagens giltighet

Gällande rätt

Semesterlagen är tvingande på så sätt att avtal som medför inskränkning eller upphävande av arbetstagares rättigheter enligt lagen i den delen i princip är ogiltigt. Vissa undantag från denna regel finns dock. Avvikelse får i vissa fall ske även om den innebär sämre förmåner än semesterlagen medger. Detta förutsätter dock att avvikelsen skett i kollektivavtal som har slutits eller godkänts på arbetstagar sidan av organisation som är att anse som central organisation enligt MBL. Dessa bestämmelser avser förläggningen i tiden av semesterår och intjänandeår (3 §), beräkningen av semesterledigheten (9 §) och underrättelser om förläggning av semesterledighet (11 §). Vidare avses beräkning av semesterlön (16 §), beräkning av semesterlön vid uttagande av sparad ledighet (22 och 23 §§), utbetalning av semesterlön (26 §), beräkning av semesterersättning och avräkning av förskottsvis utgiven semesterlön (29 §) samt utbetalning av semesterersättning (30 §). Det bör dock observeras att avtal som innebär en otillbörlig urholkning av arbetstagarnas rättigheter strider mot lagens grunder (prop. 1976/77: 90 s. 169).

På vissa andra punkter ger semesterlagen möjlighet till avvikelse från lagens bestämmelser även på annat sätt än genom kollektivavtal. I dessa fall anges särskilt i varje bestämmelse att avvikelse får ske. Särskilt avtal får sålunda slutas om t.ex. avstående av rätt till semesterledighet vid korttidsanställning (5 §), turord-

ning mellan uttag av betald och obetald semesterledighet (7 §), vissa förläggningsfrågor (10, 12 och 14 §§) och bestämmelser om sparande (19-21 §§). I några särskilda fall får avvikelser i princip ske endast genom personligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna.

Arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal om avvikelser från semesterlagen får i vissa fall tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagarerna sysselsättes i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Reformkrav

SAV anser att lagens bestämmelser i ännu större utsträckning än f.n. bör göras dispositiva för att möjliggöra en bättre anpassning av reglerna till olika typer av verksamhet. Enligt SAV bör paragraferna 5, 7, 14, 17, 18, 20, 27 och 28 §§ vara dispositiva.

SAF anför att enligt 2 § andra stycket får kollektivavtal i vissa angivna fall tillämpas även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen. I denna uppräkningslista har inte tagits med kollektivavtal som träffas med stöd av 7 § sista stycket avseende turordningen mellan betald och obetald semesterledighet. Anledningen till detta har inte berörts i lagens förarbeten och är svår att logiskt härleda. Det kan inte uteslutas att lagstiftaren har gjort ett förbiseende. Även KTK har yttrat sig över

bestämmelsen i 2 § och anser att den bör utvidgas till att även omfatta 7 § sista stycket.

Enligt SHIO har avtal med avvikelser från semesterlagen blivit nödvändiga inom snart sagt alla kollektivavtalsområden. Bakgrunden är att mycket stora praktiska svårigheter skulle uppstå för företagen om de var tvungna att direkt tillämpa semesterlagens regler. Mot denna bakgrund är det enligt SHIO rimligt att göra ett tillägg så att kollektivavtal som träffas med stöd av 2 § semesterlagen får tillämpas även av andra arbetsgivare inom det verksamhetsområde som avses med avtalet än de som är bundna av avtalet.

Statsanställdas förbund anser att arbetstagarnas rätt till semesterledighet fyra veckor under juni - augusti inte skall kunna avtalas bort på det sätt som stadgas i 12 §.

Överväganden

Som framgått innehåller semesterlagen regler som beträffande avtalsfriheten kan indelas i tre kategorier. Regler som tillhör den första kategorin får överhuvudtaget inte frångås genom avtal till arbetstagarens nackdel. Dessa regler är således tvingande eller indispositiva i detta avseende. Den andra kategorin regler får frångås genom kollektivavtal på förbunds nivå men inte genom annat avtal och är därför semidispositiva. Den tredje kategorin regler är helt dispositiva och kan frångås också genom personliga avtal och kollektivavtal på lokal nivå. Vissa regler inom denna kategori kan endast den enskilde själv

förfoga över. Denna indelning är resultatet av en avvägning av de intressen som skall beaktas vid tillämpningen av semesterlagen. I vissa fall bör den enskilde endast kunna agera genom sin organisation, som t.ex. vid avtal om att annat semesterår än lagens skall gälla. I andra fall anses arbetstagarens förfogandemöjligheter vara av så personlig art att hans fackliga organisation får företräda honom enbart med stöd av särskilt bemyndigande (prop. 1976/77:90 s. 171). En sådan fråga kan gälla t.ex. avstående från obetald semester.

SAV har anfört att lagens bestämmelser i ännu större utsträckning än f.n. bör vara dispositiva. Av de bestämmelser SAV anger är 5, 7, 20 och 27 §§ av sådan art att parterna i större eller mindre utsträckning har möjligheter att träffa egna överenskommelser. Bestämmelserna i 5 § om semesterledighet och semesterersättning för korttidsanställda tillåter avtal om att semesterledighet inte skall utgå i vissa fall om anställningen varar kortare tid än tre månader trots att arbetstiden överstiger 60 timmar. 20 § ger möjlighet att träffa överenskommelse om förläggning av sparad semester. För okontrollerade arbetstagare kan vid beräkning av lön för semesterlönegrundande frånvaro enligt 27 § avtalas annan tidsperiod än kalendervecka. Vi anser att den avvägning som gjorts i 5, 20 och 27 §§ bör gälla även i fortsättningen. Vad gäller 7 § behandlas denna nedan.

De bestämmelser som SAV i övrigt tar upp är i semesterlagens mening i regel indispositiva, dvs. avtal som ger sämre förmåner får inte träffas. Här avses bestämmelser

om semesterlönegrundande frånvaro (17 §), huvudbestämmelsen om rätt till semestersparande (18 §) samt huvudbestämmelsen om rätt till semesterersättning (28 §). Vi anser att dessa bestämmelser även i fortsättningen bör vara i princip tvingande till arbetstagarens förmån.

I 7 § behandlas beräkning av antalet betalda semesterdagar. Bestämmelsen är i huvudsak tvingande till arbetstagares förmån. Vid utläggning av semesterdagar skall enligt sista stycket dagar som är förenade med semesterlön läggas ut först. Avsteg från den sistnämnda regeln är dock tillåtet och kan ske både genom kollektivavtal och enskilt avtal.

Om kollektivavtal slutits om avsteg från en viss regel får arbetsgivaren enligt 2 § tillämpa detta avsteg även för arbetstagare som inte är medlem av den avtals-slutande organisationen. Detta förutsätter dock att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses i avtalet och att han inte omfattas av annat kollektivavtal. Detta gäller dock inte avsteg från 7 § sista stycket vilket har påtalats av SAF och KTK.

I 2 § andra stycket uppräknas de fall där kollektivavtal om avsteg från semesterlagen sålunda får tillämpas även på arbetstagare som nu är i fråga. Att kollektivavtal om avsteg kan slutas beror på att förfogandemöjligheten inte är av så personlig art att den bör förbehållas arbetstagaren ensam. Även när det gäller avsteg från 7 § sista stycket kan emellertid kollektivavtal slutas. Vi anser därför att möjlighet för arbetsgivaren att tillämpa sådant avsteg på även andra

än medlemmar i den aktuella arbetstagarorganisationen bör införas. Det bör dock framhållas att kollektivavtal om sådant avsteg inte får avse enbart särskilt angivna arbetstagare om det skall kunna tillämpas enligt 2 §.

Vad avser de frågor som tagits upp av SHIO och Statsanställdas förbund anser vi inte att vad dessa förbund anfört motiverar ändringar i semesterlagen. De avvägningar som gjorts i dessa avseenden i 2 och 12 §§ bör gälla även i fortsättningen.

11.1.3 Semesterår och intjänandeår

Gällande rätt

Rätten till semesterlön tjänas in under året före semesteråret, intjänandeåret. Rätten till ledighet uppkommer dock i princip utan att arbetstagaren först har kvalificerat sig för den. Med semesterår avses tiden fr.o.m. den 1 april ett år t.o.m. den 31 mars påföljande år. Intjänandeåret är följaktligen motsvarande föregående tolv månadersperiod. Att intjänandeåret på detta sätt förskjutits innebär att det kommit närmare sommarperioden. Syftet har varit att en sådan ordning är fördelaktigare för arbetstagarna. Härigenom har nämligen nyanställda fått rätt till betald semesterledighet tidigare än vad som var möjligt enligt den äldre lagen. Vidare kan löneökningar under det första kvartalet av ett kalenderår påverka storleken av den semesterlön som utgår under det semesterår som inleds samma kalenderår.

Avvikelser i kollektivavtal

I ett stort antal kollektivavtal har parterna kommit överens om annat intjänande- och semesterår än som gäller enligt semesterlagen.

För statens anställda är löpande kalenderår både semesterår och intjänandeår. Detta gäller även för det stora flertalet anställda i kommuner och landsting.

Reformkrav

SAF påpekar att den förskjutna perioden den 1 april - den 31 mars för semesteråret och intjänandeåret medför att redovisnings- och registreringsrutiner i semesterhänseende kommer att knytas till en annan period än den som används som räkenskapsår eller som i annat sammanhang förekommer när det gäller företagens skyldigheter att lämna uppgifter. Detta ökar i betydande grad administrationen och byråkratin i företagen och därmed även företagens kostnader. Det borde mot denna bakgrund finnas större möjligheter att använda sig av kalenderåret som period för semesterår och intjänandeår.

Liknande synpunkter anförs av SHIO. Även KFO, Kommunförbundet, Landstingsförbundet, SACO/SR, Transportarbetareförbundet och Svenska Bankmannaförbundet är kritiska mot att intjänandeåret förskjutits.

SACO/SR anför följande. Att semesteråret bestämts till tiden den 1 april - den 31 mars med intjänandeår motsvarande tid närmast före semesteråret försvårar tillämpningen av regelsystemet på ett icke önskvärt sätt. Därför bör en anpassning ske till de kollektiv-

avtal som träffats och som på ett enklare sätt reglerar uttaget av antalet betalda semesterdagar genom att löpande kalenderår utgör intjänande- och semesterår. De ekonomiska konsekvenserna av en sådan lösning kan parterna på arbetsmarknaden förväntas lösa på sedvanligt sätt. Att återbetalning/avräkning skall ske när arbetstagare som slutar sin anställning erhållit för många semesterdagar kan också med detta system regleras genom dispositiv lagstiftning som kan kompletteras med kollektivavtal.

Överväganden

1974 års semesterkommitté föreslog att intjänandeåret skulle förläggas till perioden den 1 maj - 30 april. Detta föranledde kritik från flera remissinstanser som bl.a. anförde att en sådan ordning orsakade svårigheter att hinna beräkna och betala ut semesterlönen och att även vissa löne- och redovisningsrutiner försvårades. I propositionen bedömdes efter vissa överväganden att intjänandeåret i stället skulle kunna förläggas till den 1 april - den 31 mars eftersom flera remissinstanser kunde godta detta (prop. 1976/77:90 s. 88). Förskjutningen bedömdes ha fördelar i olika hänseenden. Viktigast bedömdes vara att nytillträdande på arbetsmarknaden och arbetstagare som har bytt anställning skulle få rätt till betald semesterledighet tidigare. Genom att intjänandeåret senarelades kunde vidare förutsättas att semesterförmånerna oftare kom att utgå i form av betald semesterledighet i stället för att utgöras av semesterersättning. Slutligen skulle förskjutningen innebära att löneökning under kalenderårets första månader skulle läggas till grund för

semesterlöneberäkningen. Bestämmelserna gjordes dispositiva varvid departementschefen erinrade om att semesteravtal som innefattar annan ordning torde kunna förutsättas sammantaget ge arbetstagarna lika omfattande förmåner som lagstiftningen innebär.

Vad gäller löpande kalenderår som semester- och kvalifikationsår pekade 1974 års semesterkommitté på vissa olägenheter med en sådan ordning. Ett säkert underlag för beräkning av semesterlön för personer med rörliga löner skulle saknas. Vidare skulle vid övergången arbetsgivaren bli skyldig att betala ut redan intjänad semesterlön, en kostnad som på LO-SAF-området beräknades till 2 miljarder kr. Även andra problem skulle uppkomma. Kommittén fann utifrån dessa överväganden att löpande kalenderår som semester- och kvalifikationsår inte borde införas.

Vi anser att bestämmelserna om semesterår och intjänandeår inte bör ändras. Även om inom vissa områden kalenderåret införts som intjänandeår skulle en lagändring kunna innebära försämringar för vissa grupper. Den nuvarande ordningen med de möjligheter den innebär till avsteg genom avtal är en smidig lösning som bör behållas.

11.2 Rätt till semesterledighet och semesterlön

11.2.1 Huvuddragen av gällande regler

Regler om semesterledighet och semesterlön återfinns i 4-8 §§ SemL.

I äldre semesterlagar skildes inte mellan semesterlön och semesterledighet. Med semester avsågs betald ledighet. Numera har rätten till semesterledighet skilts från rätten till semesterlön. Huvudregeln är att arbetstagaren har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår. Denna rätt behöver inte tjänas in. Påbörjas anställningen efter den 31 augusti har han dock endast rätt till fem semesterdagar under det semesteråret. Vid mycket korta anställningar föreligger ingen rätt till semesterledighet. Samma sak gäller också för s.k. okontrollerade arbetstagare. De har inte heller rätt till ledighet enligt lagen.

För arbetstagare med anställning, som inte pågår längre tid än tre månader, får avtalas att arbetstagaren inte skall ha rätt till semesterledighet. När anställningen upphör är han emellertid berättigad till semesterersättning. Har arbetet avsetts pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar förutsätts dock att det i lönen också ingår semesterersättning, såvida inte annat framgår av omständigheterna.

De kommunala avtalen innehåller en generell regel om att arbetstagare, som anställts för högst tre månader och som under semesteråret inte haft tidigare anställning hos arbetsgivaren, undantas från rätten till semesterledighet. Vidare föreskrivs att arbetstagare, som anställts för viss tid under högst sex månader och som erhåller semesterdagar med semesterlön, får avstå från rätten till sådan semesterledighet.

Byter arbetstagaren anställning har han hos den nye arbetsgivaren rätt till den semesterledighet han inte

redan har fått under semesteråret. Om arbetstagaren härigenom får ut alla tjugofem dagarna under samma semesterår beror på när anställningsbytet sker. Påbörjas den nya anställningen efter den 31 augusti är den nye arbetsgivarens skyldighet att bereda semesterledighet begränsad till fem dagar. Har arbetstagaren t.ex. fått ut tio dagar i den tidigare anställningen blir den totala ledigheten femton dagar under det semesteråret.

Under semesterledigheten skall arbetstagaren ha semesterlön i den mån han har tjänat in sådan under intjänandeåret. Antalet betalda semesterdagar står i proportion till arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren under intjänandeåret. I anställningstiden inräknas också vissa typer av frånvaro. Vad det i första hand är frågan om är s.k. semesterlönegrundande frånvaro. Annan frånvaro utan lön avräknas med undantag för permittering och semesterledighet. Den som varit anställd och utfört arbete under hela intjänandeåret har i princip rätt till tjugofem semesterdagar med semesterlön. Har anställningen varit kortare eller har arbetstagaren haft sådan frånvaro, som inte skall inräknas i anställningstiden blir de betalda dagarna färre. Under den betalda semesterledigheten är tanken att arbetstagaren i stort skall ha den vanliga lönenivån. Skulle det vid beräkningen av antalet semesterdagar med lön, uppstå brutet tal skall detta avrundas till närmast högre hela tal.

De semesterdagar som inte är förenade med semesterlön disponerar arbetstagaren över. Han har rätt att avstå ifrån ledigheten. Han är dock skyldig att på arbetsgi-

varens begäran tala om huruvida han vill få ut ledigheten eller avstå ifrån den. Besked behöver inte lämnas innan arbetstagaren vet hur många dagar det rör sig om. Har semesterledighet utan lön lagts ut efter arbetstagarens besked får han inte senare ändra sig, såvida inte arbetsgivaren beslutar om permittering under tid som sammanfaller med den obetalda semesterperioden. För att det inte skall uppstå tvister om vilken del av semesterledigheten som är betald, föreskrivs att de dagar som är förenade med semesterlön utgår först, om inte annat avtalats.

11.2.2 Några domar från arbetsdomstolen

Domen AD 1981 nr 172 behandlade bl.a. presumptionsregeln i 5 § 3 st SemL. En tvistefråga i målet var om två artister, som engagerats för en operettturné omfattande 42 föreställningar arbetat mer än sextio timmar och därmed hade rätt till semesterersättning utöver det avtalade arvodet. Härvid uttalade domstolen att frågan om vad som skall räknas som arbetstid för de båda artisterna vid varje föreställning måste avgöras genom en mer allmän bedömning av vad som framstår som skäligt med hänsyn till arbetets natur. Som arbetstid borde rimligen räknas inte bara den tid de stått på scenen utan även nödvändigt arbete före och efter föreställningen. Härigenom blev den sammanlagda arbetstiden längre än sextio timmar och de båda artisterna var berättigade till semesterersättning utöver deras avtalade arvode.

Domen AD 1983 nr 137 gällde frågan om beräkning av betald semesterledighet, 7 § SemL. Tre arbetstagare

hade varit lediga hela resp del av intjänandeåret. Ledigheten var inte semesterlönegrundande. Vid beräkningen av den betalda semesterledigheten beaktade arbetsgivaren lördagar, söndagar och andra arbetsfria dagar som inföll under arbetstagarnas frånvaro. Denna beräkning fick till följd att antalet semesterdagar med semesterlön blev flera än vad som verkligen svarade mot semesterlönen. I ett fall blev antalet semesterdagar med lön elva medan arbetstagarens semesterlön endast motsvarade fem betalda dagar med vanlig semesterlönestandard. Domstolens majoritet fann att hänsyn inte skall tas till arbetsfria dagar då de infaller under en ledighetsperiod som inte är semesterlönegrundande. Hela frånvaron skall beräknas kalendariskt. Tre ledamöter var skiljaktiga och ansåg att lagtexten skall tillämpas så att infallande arbetsfria dagar under en frånvaroperiod inräknas i anställningstiden.

11.2.3 Reformkrav

Semesterns längd (4 §)

Från olika arbetstagarorganisationer har det framförts krav om längre semester. Dessa har redovisats i kapitel 7 i samband med våra allmänna överväganden om semesterns längd.

Tidsbegränsad anställning m.m. (5 §)

SHIO anför att rätt till semesterersättning inte bör föreligga om anställning pågår högst tre månader eller mindre än 200 timmar.

Enligt Bleck- och Plåtslagareförbundet bör presumptionsregeln i 5 § tredje stycket ändras så att semesterersättning inte ingår i vederlaget.

Byte av anställning (6 §)

Fabriks anför att en arbetstagare alltid bör kunna ta med sig alla sina semesterförmåner till den nye arbetsgivaren.

Beräkning av betalda semesterdagar m.m. (7 §)

SAF anser att bestämmelserna om beräkning av antalet betalda semesterdagar måste ha blivit felaktigt formulerade och hänvisar till arbetsdomstolens dom 1983 nr 137. Vidare bör ett klarläggande ske av hur beräkningen skall ske när det uppstår ett brutet tal.

Enligt KTK bör ordet arbetsdag bytas ut mot anställningsdag.

Besked från arbetstagaren om uttag av inte betald semesterledighet. (8 §)

Fabriks önskar att åtgärder vidtas som eliminerar följderna av överenskommelser med olika konstruktioner i syfte att undandra arbetsgivarna från skyldigheten att betala lön till arbetstagare, som inte har fullt intjänade semesterförmåner när anställningen påbörjas. Förbundet anför som ett ofta förekommande fall att arbetstagaren i samband med anställningsförfarande avkrävs en deklaration att denne kommer att begära tjänstledighet under den tid då företaget semester-

stänger.

11.2.4 Överväganden

Vi har i kapitel 7 ingående diskuterat en förlängning av den lagstadgade semestern. En förändring i lagen av semesternas längd från 25 till 30 dagar fordrar inga ändringar i de övriga bestämmelserna i 4-8 §§ om semesterledighet och semesterlön. 5 § innehåller dock en hänvisning till lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Det kan emellertid ifrågasättas om den lagen skall finnas kvar. Där ges under vissa förutsättningar arbetstagaren rätt till förlängd semester utöver den nu lagstadgade. Högst kan semestern förlängas med en vecka. Skulle semesterlagen föreskriva sex veckors semester synes den särskilda semesterlagen ha spelat ut sin roll. Vi går dock inte närmare in på den frågan då regeringen under hösten 1988 uppdragit åt statens strålskyddsinstitut att utreda behovet av särskild semester från strålskyddssynpunkt. Utredningen skall redovisas till regeringen senast den 1 februari 1989.

Vid sidan av frågan om semesternas längd har det framförts en del synpunkter på andra bestämmelser i lagen rörande rätten till semesterledighet och lön. Vad gäller semesterersättning vid tidsbegränsade anställningar och möjligheten för arbetstagaren att ta med sig semesterförmåner till en ny arbetsgivare så behandlas dessa frågor i avsnitten 9.6 och 11.8.

Beräkning av antalet betalda semesterdagar

Tillämpningen av vissa bestämmelser har också uppmärksamats. Det har bl.a. pekats på oklarheter i 7 § i jämförelse med AD:s dom 1983 nr 137. Här gäller det inte en materiell förändring utan en korrigeringslagtexten så att den överensstämmer med rättspraxis. Det handlar sålunda om beräkningen av antalet betalda semesterdagar. I 4 § sägs att arbetstagaren under semesterledigheten skall ha semesterlön i den mån han tjänat in sådan under intjänandeåret. De närmare reglerna om hur antalet betalda dagar skall beräknas återfinns i 7 §. Semesterdagar med lön skall svara mot den del av intjänandeåret arbetstagaren innehaft anställning hos arbetsgivaren. Det anges vidare att arbetsdag då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön inte skall inräknas i anställningstiden utom i vissa angivna fall. Däremot sägs inget om arbetsfri dag utan lön skall inräknas. AD har i den nämnda domen fastslagit att en frånvaroperiod som inte är semesterlöngrundande skall räknas kalendariskt, vilket innebär att arbetsfria dagar utan lön under en sådan period inte inräknas i anställningstiden. 7 § bör därför förtydligas. Detta kan ske genom att 7 § kompletteras så att det direkt framgår att arbetsfria dagar utan lön, som infaller under en frånvaroperiod, inte skall inräknas i anställningstiden.

Uttag av obetald semesterledighet

Som bekant skiljer semesterlagen på rätten till ledighet och rätten till semesterlön. 4, 8 och 13 §§ innehåller bestämmelser om uttag av obetald semester-

ledighet.

Arbetstagaren får avstå från semesterledighet som inte är förenad med semesterlön. Den situationen inträder i första hand för arbetstagare som nyanställets eller som under intjänandeåret varit frånvarande av orsaker som inte är semesterlönegrundande.

Rätten till obetald semesterledighet betraktas som en förmån, som arbetstagaren i betydande utsträckning själv skall få disponera över. Arbetstagaren kan ha ett direkt intresse av att inte utnyttja ledigheten, om han behöver inkomsten. I propositionen 1976/77:90 s. 108 pekades på det fallet att det kunde finnas risk för att arbetsgivaren utsatte arbetstagaren för påtryckningar att avstå från ledigheten. Departementschefen menade dock att det ändå var rimligt att arbetsgivaren och arbetstagaren fick träffa bindande överenskommelser om den obetalda ledigheten. En sådan möjlighet kunde för övrigt ibland vara avgörande för arbetstagaren att få viss anställning.

Arbetstagaren är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked om han vill ta ut eller avstå från obetald semesterledighet. Han behöver emellertid inte lämna besked innan han fått veta hur många obetalda dagar det rör sig om. Arbetstagaren har också rätt till skäligt rådrum när besked fordras. Departementschefen utgick ifrån att frågan aktualiseras i samband med att arbetstagaren hörs om sina semesterönskemål (prop. s. 179). Det besked som arbetstagaren lämnar är i princip bindande. Ett undantag finns dock ifall arbetsgivaren senare beslutar om permittering som arbetstagaren inte

hade anledning att räkna med när han lämnade sitt besked. Förutsättningen är där att semesterledigheten sammanfaller med permitteringsperioden.

Departementschefens uttalande tog alltså sikte på den situationen att arbetsgivaren sökte förmå arbetstagaren att avstå från den obetalda ledigheten. Från arbetstagarhåll har det motsatta förhållandet påtalats som en otillfredsställande situation. Det förekommer att arbetsgivare, som villkor för att anställa en person, kräver att denne tar ut sina obetalda semesterdagar. Härigenom behöver inte arbetsgivaren under en semesterstängning bereda arbetstagaren arbete eller permittera honom. För arbetstagarens del innebär detta ofta ett ekonomiskt avbräck. Arbetslöshetsersättning utgår t.ex. inte för tid då arbetstagaren är semesterledig utan lön. Ledigheten torde inte kunna utnyttjas till meningsfull fritid.

Situationen uppstår inte inom avtalsområden där intjänandeåret samtidigt är semesterår. Då utgår semestern som förskottssemester. Det är alltså på de områden där lagens system - med skilda intjänandeår och semesterår - tillämpas, som det är aktuellt med det förfarande som beskrivits. Det synes också främst vara arbetare på den privata arbetsmarknaden som berörts. Där går man i stor utsträckning på lagens intjänande- och semesterår. Även om det kanske inte är så många fall årligen är det ändå otillfredsställande att det förekommer att arbetstagare - för att erhålla anställning - i praktiken tvingas vara lediga utan betalning. När det gäller arbetstagare som varit tjänstlediga under intjänandeåret är det ett annat läge. Här har

arbetsgivaren inga egentliga påtryckningsmedel för att förmå arbetstagaren att ta ut obetald ledighet. En lagändring skulle därför bara ta sikte på nyanställda. Det kan t.ex. vara nytillträdande på arbetsmarknaden eller arbetstagare som bytt anställning.

Skulle en lagregel konstrueras med innebörden att arbetsgivaren skall vara förhindrad, att som villkor för anställning kräva att arbetstagaren avstår från eller tar ut obetald ledighet, uppstår vissa svårigheter. Det kan ju tänkas att en arbetssökande ändå ställs inför ett sådant val och inte erhåller en anställning på grund av att han inte vill ta ut obetald semester. Arbetssökande omfattas inte av semesterlagen. Den är enligt 1 § tillämplig på arbetstagare och i det beskrivna fallet blir den arbetssökande aldrig arbetstagare. Att i vissa situationer jämställa arbetssökande med arbetstagare skulle innebära en onödig detaljreglering.

Någon genomgripande förändring bör emellertid inte göras. Det kan i många fall ligga i både arbetstagarens och arbetsgivarens intresse att överenskommelse om obetalda semesterdagar träffas i samband med att anställningsavtal slutes. Utgångspunkten bör därför även i fortsättningen vara att sådana överenskommelser skall tillåtas.

Syftet med bestämmelsen var att arbetsgivaren, när årets semester lägges ut, skall veta hur många dagar arbetstagaren vill ta i anspråk. Tanken var också att frågan skulle aktualiseras i samband med att semesterförläggningen bestämmes. Det synes inte ha varit

avsikten att arbetstagaren skulle avtvingas besked redan innan han tillträtt anställningen. I vissa fall kan det dock vara nödvändigt för arbetsgivarens planering att få ett sådant besked på ett tidigt stadium, t.ex. om arbetstagaren anställs när företagets semesterplanering redan är klar eller när det gäller vikariat för andra semesterlediga arbetstagare.

För att något stärka arbetstagarens ställning och för att markera lagens inriktning, att det är arbetstagaren som bör avgöra hur han vill disponera sina obetalda semesterdagar, kan 8 § kompletteras. Ett tillägg, där det anges att arbetstagaren inte behöver lämna besked innan han påbörjat anställningen, torde kunna få den effekten att arbetsgivare inte regelmässigt söker avtvinga arbetstagare besked innan anställningsavtal träffats eller ställer som villkor för ett sådant att arbetstagaren tar ut obetalda semesterdagar. I och för sig uppnås inte med en sådan lagändring någon garanti mot missbruk. Den uttrycker ändå lagstiftarens intentioner och kan vara ett stöd för arbetstagaren.

En fråga som uppmärksammas i samband med detta är vilka effekter en sådan ändring skulle få för vikarier och andra korttidsanställda. Det har sagts att behovet av sommarvikarier inom olika verksamhetsgrenar gör det nödvändigt att dessa inte får rätt att ta ut semesterledighet. Här gäller emellertid vad som föreskrivs i 5 § om att det är tillåtet att träffa avtal om att arbetstagare, som anställts för begränsad tid under högst tre månader, inte skall ha rätt till semesterledighet. Ett sådant avtal kan träffas i samband med anställningen.

11.3 Beräkning av semesterledighet

11.3.1 Gällande rätt

Semesterledighet beräknas i hela dagar. Detta innebär att endast dag då arbetstagaren är helt ledig räknas som semesterdag. Som semesterledighet räknas emellertid inte endast semesterdagar utan också arbetsfria dagar som omges av semesterdagar. Detta får betydelse i några i lagen särskilt reglerade fall.

Vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar har arbetstagare, som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut dels under semesterledigheten och dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst 19 dagar och föranleder inte särskilda skäl annat, har arbetstagarna rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter denna. Avsikten med reglerna om s.k. kransledigheter är att dessa arbetstagare skall få lika lång faktisk ledighet för semester som arbetstagare med fria lördagar och söndagar. För de sistnämnda blir nämligen semesterledigheten 33 dagar om 25 semesterdagar läggs ut i en följd med början en måndag (25 semesterdagar samt åtta lördagar och söndagar). Dessutom tillkommer fyra dagar i veckosluten som infaller före och efter semesterledigheten.

Kransledighet utgör inte semester och rätt till betalning under sådan ledighet kan därför inte grundas på semesterlagen (se AD 1980 nr 174, återgiven nedan). Bestämmelserna om rätt till ledighet vid kranshelger fanns inte med i propositionen utan tillkom vid

riksdagsbehandlingen. Som exempel på sådana särskilda skäl som kunde föranleda inskränkning av rätten anfördes följande av socialutskottet (SoU 1976/77:32 s. 20).

Arbetsgivaren bör vara skyldig att tåla mindre omfattande störningar i verksamheten eller produktionen för att tillmötesgå dessa önskemål. Särskilda skäl föreligger däremot när säkerheten på arbetsplatsen eller viktiga samhällsintressen - t.ex. att sjukvård, kommunikationer och annan samhällsservice fungerar tillfredsställande - skulle äventyras av att verksamheten avbröts. Detsamma torde gälla då förhållandena inom vissa branscher eller verksamhetsområden är sådana att man av driftsekonomiska eller liknande skäl inte kan göra uppehåll i verksamheten utan betydande olägenheter. I berörda fall får avsteg från huvudregeln självfallet inte göras om verksamheten praktiskt kan organiseras så att behoven kan tillgodoses utan att arbetstagarnas ledighet inskränks. Kan exempelvis problemen lösas genom anlitande av vikarier eller annan tillfällig arbetskraft kan särskilda skäl inte anses föreligga. I övrigt får det ankomma på rättstillämpningen att avgöra när undantag från huvudregeln får ske.

Bestämmelserna om rätt till kransledighet är direkt tillämpliga endast på den som har sin arbetstid regelbundet förlagd till lördagar och söndagar. Denna grupp är mycket liten. Det har dock förutsatts i motiven att reglerna i betydande utsträckning blir normerande när frågan för andra grupper regleras i kollektivavtal.

Lördag och söndag räknas normalt inte som semesterdagar. Är arbetstagare ledig lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag och är semesterledigheten kortare än fem dagar räknas dock sådan dag som semesterdag. Arbetsfri dag anses då inte vara semesterdag. Denna bestämmelse syftar till att hindra en arbetstagare med veckoslutsarbete att utvidga sin

semesterledighet på ett inte avsett vis. Utan bestämmelsen skulle en sådan arbetstagare, genom att ta ut ledighet fredag - måndag, bli ledig fyra arbetsdagar men endast konsumera två semesterdagar (prop. 1976/77:90 s. 180).

Lagens bestämmelser kan inte utan vidare tillämpas på arbetstagare med oregelbundna arbetstider. Här avses då skiftarbetare, turlistearbetare, deltidsarbetande m.fl. Särskilt vid kontinuerligt skiftarbete kan problem uppstå vid beräkning av semesterledigheten.

Kontinuerligt skiftarbete innebär att arbetstagarna är indelade i flera skiftlag, vanligen fem. De olika skiften kan vara indelade i förmiddagsskift mellan kl. 06.00 - 14.00, eftermiddagsskift mellan kl. 14.00 - 22.00 och nattskift mellan kl. 22.00 - 06.00. Skiftgången innebär vanligen att ett visst antal skift följs av en period av ledighet. En skiftcykel omfattar den period som går från det att skiftarbetaren påbörjar sitt första skift i sitt schema tills det att han gått igenom olika typer av skift och ledighetsperioder och "börjar om". Förhållandena varierar från arbetsplats till arbetsplats och ledighetsperioderna kan vara längre eller kortare. Vidare varierar antalet arbetsdagar och fridagar per vecka och skiftlag beroende på schemaläggningen. Fridagar utgår inte endast som en konsekvens av skyldigheten att arbeta på lördagar och söndagar utan även till följd av den arbetstidsförkortning som gäller för skiftarbete. Eftersom denna arbetstidsförkortning inte varit avsedd att slå igenom på semesterns längd kan därför fridagarna inte hållas utanför semesterledigheten.

Problemen kan alltså variera beroende på skiftsschemats

konstruktion och semesterns förläggning. Följande exempel visar vilka variationer det kan vara fråga om.

Diagram 11.1 Exempel på skiftarbetsschema

																								Antal arbetsskift			
1				E	E	E	E	F	F	F	F	N	N	N	N							E	E	E	E	16	
2								E	E	E	E	F	F	F	F	N	N	N	N							E	13
3	F	F	F	F	N	N	N	N							E	E	E	E	F	F	F	F	N	N	N	N	20
4	N	N	N	N								E	E	E	E	F	F	F	F	N	N	N	N				16
5	E	E	E		F	F	F	F	N	N	N	N							E	E	E	E	F	F	F	F	19
må ti on to fr lö sö må ti on to fr lö sö må ti on to fr lö sö må ti on to fr lö sö																											
v 1							v 2							v 3							v 4						

Exempel på hur antalet arbetsskift kan variera under en semesterperiod om fyra veckor i ett femskiftsschema med kontinuerlig drift utan helguppehåll. F betecknar förmiddagsskift 06.00-14.00, E eftermiddagsskift 14.00-22.00 och N nattskift 22.00-06.00.

Antalet arbetsskift varierar således mellan 13 och 20. Tillämpas endast semesterlagens bestämmelser har samtliga inom skiftlaget i och för sig erhållit fyra veckors semester. Olikheterna angående konsumerade fridagar kan emellertid på kort sikt upplevas som orättvisa.

Tillämpningen av tidigare semesterlagar vad gäller skiftarbete kritiserades för att fridagarna inte hölls utanför semesterberäkningen. Man menade att det kunde inträffa att det inom en semesterperiod inföll flera dagar, som enligt arbetstidsschemat normalt skulle utgöra fridagar, än som motsvarade antalet lördagar och söndagar. Kritiken möttes vid behandling i riksdagen 1972 och 1973 med argumentet att bristande överensstämmelse mellan lördagar och söndagar och fridagar efter hand torde utjämnas och att problemet syntes bäst

lämpat för en reglering avtalsvägen (SoU 1972:19 s. 19 och SoU 1973:2 s. 4).

1974 års semesterkommitté behandlade frågan och anförde bl.a. följande. Arbetstidens förläggning i det enskilda fallet skall inte påverka semesterns längd utan lagen skall tillförsäkra alla lika lång semester. Skulle man vid kontinuerligt skiftarbete jämställa arbetsdagar med semesterdagar och genomgående hålla fridagarna enligt schemat utanför semesterledigheten skulle detta medföra att semestern för denna grupp blev längre än den lagstadgade beroende på att gruppen har kortare arbetstid. Vidare skulle semesterns längd kunna variera från år till år och arbetstagare inom samma företag skulle få olika lång semester, beroende på hur denna läggs ut och hur schemat är upplagt. Kommittén menade att semesterledigheten i vissa fall kan byggas in i schemat redan från början så att varje enskild arbetstagare får en riktig årsarbetstid enligt avtalet. För att åstadkomma helt rättvisa förhållanden för arbetstagare i kontinuerligt skiftarbete skulle man enligt kommittén inte bara behöva räkna med dagar utan också med timmar. Det var enligt kommittén inte möjligt att formulera någon generell regel som täckte in alla tänkbara varianter. Parterna på arbetsmarknaden fick genom förhandlingar tillse att varje enskild arbetstagare uppnådde en riktig arbetstid enligt avtal och att någon ledighet inte gick förlorad genom semesterutläggningen (SOU 1975:88 s. 135). Departementschefen delade denna bedömning. Han framhöll särskilt vikten av att skiftarbetarna och därmed jämställda arbetstagare inte fick längre årsarbetstid än som överenskommits i kollektivavtal mellan parterna (prop. 1976/77:90 s. 97 och 182).

11.3.2 Lösningar i kollektivavtal

Problemen vid beräkningen av semesterledighet för skiftarbetare, turlistearbetare m.fl. har parterna i stor utsträckning sökt lösa i kollektivavtal. Följande tabell ger en viss uppfattning om hur många arbetstagar som berörs (ur Rapport 37, Oregelbundna och obekväma arbetstider, Sveriges officiella statistik).

Tabell 11.1 Arbetstidsformer på den svenska arbetsmarknaden 1974 och 1982 (Sveriges officiella statistik)

Arbetstidsformer	1974		1982	
	Antal	% av samtliga sysselsatta	Antal	% av samtl. syssels.
Dagtidsarbete	2 604 500	67,3	2 895 000	69,9
Regelbundna men förskjutna arbetstider	410 000	10,5	312 300	7,5
därav "viss" förskjutning	319 800	8,3	218 600	5,3
därav "stark" förskjutning	90 200	2,3	93 700	2,3
Skiftarbete	191 400	4,9	158 400	3,8
Turlistearbete	292 100	7,5	438 100	10,6
Övriga oregelbundet arbetande	308 700	8,0	291 600	7,0
Enbart lör- och söndagsarbete	22 900	0,6	24 300	0,6
Oklassificerade	42 100	1,1	20 600	0,5
Samtliga	3 871 600	100,0	4 141 000	100,0

Kontinuerligt skiftarbete

Metoderna för beräkning av semesterledighet för kontinuerligt skiftarbetande är olika bl.a. beroende på om allmänt semesterstopp tillämpas eller inte. Problemen elimineras om avbrott för stoppet görs i schemat, dvs. schemat "fryses". Detta innebär att arbetarna i de olika skiftlagen efter semesteruppehållet återknyter till schemat vid samma moment i skiftcykeln som då schemat bröts vid semesterns början. Metoden, som uppges vara mindre vanlig, förutsätter att schemat tillämpas på samtliga skiftarbetande och att semesterstoppet för alla inleds och upphör vid samma tidpunkt.

Vanligare är att semester antingen beräknas med utgångspunkt i en årsarbetstid som då uttrycks i ett visst antal timmar, eller att semesterdagarna omvandlas till ett motsvarande antal lediga skift (nettometoden). Den förra metoden är vanlig inom pappers- och massaindustrin samt inom gruvindustrin medan nettometoden förekommer inom stål- och metallindustrin och kemisk industri (fabriksavtalet). Gemensamt för bägge metoderna är att antalet semesterdagar som skiftarbetaren är berättigad till sätts i relation till den förkortning av den ordinarie arbetstiden som gäller enligt avtal.

I kollektivavtalet mellan Sveriges Skogsindustriförbund och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet regleras ingående hur semestern skall läggas ut för skiftgående personal. Utgångspunkten är därvid en särskilt beräknad genomsnittlig årsarbetstid. Vid beräkningen beaktas först att arbetstiden för personal i kontinuerligt treskift enligt överenskommelse mellan SAF och LO

skall vara 36 timmar per helgfri vecka. Efter avdrag för särskilda stoppdagar enligt avtal (jul, nyår etc.) samt avdrag för fem veckors semester erhålles en "ren" arbetstid som uppgår till 1 617 timmar per år.

Förbunden har sålunda enats om att räkna 1 617 timmar som genomsnittlig årsarbetstid för dem som arbetar i kontinuerlig drift med tre skift. Detta innebär att semestern är frändragen årsarbetstiden och ingår i schemafritiden. För att varje skiftlag skall erhålla sin rätta årsarbetstid, oavsett hur lång fabriken totala drifttid är under året resp. hur många skiftlag som arbetar i driften under samma tid, måste en korrigerings av den löpande schematiden göras. Av en särskilt upprättad tabell följer att om en fabrik har t.ex. fem skiftlag och fyra veckors driftstopp under sommaren tillämpas skall skiftsschematiden ökas med nio skift. Tillämpas inte driftstopp läggs semestern ut under överenskommen del av fritiden, som därvid förklaras vara semestertid och semesterlön betalas. Detta är, som tidigare anförts, en konsekvens av att semestern är frändragen årsarbetstiden och ingår i schemafritiden.

Förhållandet kan illustreras med ett exempel på semesterutläggning taget från en koncern inom skogsindustrin. Huvudsemestern läggs ut för den skiftgående personalen under veckorna 28-31 varvid driften stoppas. Den löpande skiftsschematiden ökas med 8-9 skift. Varje anställd får således fyra veckors sommarsemester med beaktande av att årsarbetstiden blir den riktiga. Mindre differenser kan uppkomma men dessa rättas till i samförstånd.

Ett exempel på uttag av enstaka semestervecka är

följande. En älgjägare önskar få en semestervecka förlagd till älgjakten. Han skulle då enligt schemat ha arbetat tre skift, som nu bortfaller. Genom att semestern är inbyggd i schemat måste han nu göra dessa tre skift som utfyllnadsskift på annan tid. Har han extra fridagar kan han använda tre av dessa för att avräkna de aktuella arbetsskiften.

En konsekvens av det sista exemplet är att det förekommer att den femte semesterveckan formellt inte tas ut. Vidare följer av systemet att om någon önskar spara semester måste han öka sin årsarbetstid i samma mån, dvs. han måste arbeta in motsvarande antal skift. När dessa sparade semesterdagar tas ut skall de dock läggas ut på motsvarande antal arbetsskift, eftersom de inte under följande år ingår i schemafritiden.

En variant av det beskrivna systemet är att även semesterledigheten beräknas i timmar. Enligt kollektivavtalet mellan Gruvornas Arbetsgivareförbund och Svenska Gruvindustriarbetarförbundet beräknas semesterledigheten på detta sätt. Utgångspunkten är årsarbetstiden för personal som inte arbetar skift. Den är 2 012 timmar och full semester omfattar då 200 timmar om året. Årsarbetstiden vid kontinuerligt treskiftsarbete utan helguppehåll har bestämts till 1 759 timmar. Antalet faktiska arbetstimmar, som skall omfattas av semestern, beräknas därefter enligt följande

$$200 \times \frac{1759}{2012} = 175$$

Avräkning av uttagen semester sker genom att uttagna semestertimmar multipliceras med förhållandet mellan årsarbetstiden 2012 timmar och årsarbetstiden enligt

det arbetstidsschema som gällde vid semestertillfällets början. De på detta sätt erhållna timmarna avräknas från 200 timmar som utgörs av antalet semestertimmar vid årsarbetstiden 2012 timmar. Semestertid avräknas uteslutande för schemalagd tid. Sålunda skall exempelvis fast friskift inte avräknas som semestertid.

Det andra sättet att beräkna semester för skiftgående personal är den s.k. nettometoden. Enligt denna metod omvandlas rätten till ett visst antal semesterdagar till en rätt till ett motsvarande antal lediga skift enligt en särskild formel. Nettometoden är att skilja från bruttometoden som inte så mycket är ett särskilt beräkningssätt utan närmast innebär en tillämpning av semesterlagens bestämmelser med målsättning att en utjämning skall ske på sikt.

I kollektivavtalet mellan Stål- och Metallförbundet och Metall ges möjlighet att efter lokal överenskommelse tillämpa nettometoden i enlighet med av förbunden antagna riktlinjer. Utgångspunkten för dessa riktlinjer är, i likhet med vad som sägs i förarbetena till semesterlagen, att förläggningen av semesterdagarna varken skall innebära förlängning eller förkortning av den avtalsenliga veckoarbetstiden. Denna beräknas i genomsnitt per vecka. Semestern skall läggas ut så att arbetaren under de fem veckors semester, som semesterlagen innebär, vid fullt intjänande är ledig så många arbetsskift som motsvarar det antal timmar som utgör den genomsnittliga veckoarbetstiden.

Nettoberäkningen sker med utgångspunkt från en skiftlängd om åtta timmar, vilket motsvarar en normal arbetstid om 40 timmar per vecka. Om veckoarbetstiden för en viss skiftform är 35 timmar i genomsnitt per

helgfri vecka kan antalet lediga arbetsskift under fem veckors semester vid fullt intjänande beräknas enligt följande formel

$$\frac{35 \times 5}{8} = 21,88, \text{ vilket avrundas uppåt till } 22$$

(Ekvationen blir möjligen begripligare om den uttrycks enligt följande. Antalet lediga skift X skall förhålla sig till den arbetade veckoarbetstiden som 25 semesterdagar förhåller sig till 40 timmar. Alltså

$$\frac{x}{35} = \frac{25}{40} \text{ där } x = 21,88).$$

Tillämpas fyra veckors driftstopp för gemensam semester avräknas från den totala nettosemestern de arbetsskift som infaller under ledigheten. En konsekvens av metoden är dock att det efter huvudsemester-tillfället kan kvarstå en semesterskuld eller semesterfordran som måste regleras. Antingen har den enskilde arbetaren i sitt under semesteruppehållet infallande skiftsschema för få eller för många arbetsskift i förhållande till det för arbetstidsformen gällande semesterdagantalet. Nackdelen är alltså att semesterfrågan inte kan regleras helt i samband med den allmänna semestern. Den främsta fördelen torde vara att den enligt avtalet anses innebära omedelbar rättvisa, så långt detta är möjligt, mellan arbetare i olika skiftlag.

Följande exempel illustrerar tillämpningen av nettometoden. På en arbetsplats med kontinuerligt skiftarbete är arbetstagarna indelade i fem skiftlag. Dessa arbetar förmiddagsskift mellan kl. 06.00 och kl. 14.00, eftermiddagsskift mellan kl. 14.00 och 22.00 samt nattskift

mellan kl. 22.00 och 06.00. Inför semestern stoppas driften en fredag kl. 22.00. Den återupptages på måndagen fyra veckor senare kl. 14.00. Som semester för envar av arbetstagarna räknas varje arbetsskift som schemalagts under denna tid om inget annat överenskommits. (De särskilda problem som gäller de s.k. kranshelgerna behandlas nedan. Rätten till ledighet under dessa helger är inte enligt lagen att anse som semester.)

Hänvisning till möjligheten att använda nettometoden förekommer vidare i allmänna fabriksavtalet m.fl. Även inom åkeribranschen, där pass/skifttjänstgöring förekommer, tillämpas i stor utsträckning nettometoden. I bl.a. åkeri- och maskinförareavtalet hänvisas till denna metod.

Turlistearbete

Liknande problem som vid skiftarbete uppstår för turlistearbetande. Denna grupp beräknades 1982 uppgå till 438 100 personer. Huvuddelen eller 65 procent var sysselsatt inom offentlig förvaltning varav drygt hälften arbetade inom hälso- och sjukvård. Utmärkande för turlistearbete är att arbetstiden är förlagd till olika tider av dygnet enligt en fast tjänstgöringslista och att oregelbundenheten är betydligt större än vid skiftarbete. Som framgått ovan förekommer vid kontinuerligt skiftarbete normalt tre olika arbetstider. Vid turlistearbete kan det inom en schemaperiod förekomma upp till ett tjugotal olika tjänstgöringsturer med olika längd och med olika förläggning under dygnet. Antalet fridagar kan variera och vara t.ex. tre under ett par veckor och under tredje veckan endast en. Särskilt inom vårdsektorn är helgarbete vanligt.

Deltidsarbete förekommer ofta inom denna kategori. Även semesterberäkningen för turlistearbetare överlämnades vid semesterlagens tillkomst till reglering genom avtal.

Inom Kommunförbundets och Landstingsförbundets områden har slutits ett detaljerat avtal om beräkning av semester och semesternas förläggning. Vid semesterberäkningen är utgångspunkten antalet arbetsdagar som ingår i semesterledigheten och syftet är att ge lika lång semesterledighet oavsett sysselsättningsgrad och arbetstidsförläggning. I likhet med den beskrivna nettometoden skall antalet semesterdagar sättas i relation till den kortare arbetstid som enligt avtal kan gälla till följd av de oregelbundna arbetstiderna. Följande formel tillämpas

$$\frac{5}{a} \times b = c \quad \text{varvid}$$

- a= antalet arbetsdagar som enligt schema
 genomsnittligt skall fullgöras per vecka
- b= antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i
 semesterledigheten
- c= antalet semesterdagar som skall beräknas ingå
 i semesterledigheten.

Metoden kan illustreras med följande exempel. En arbetstagare tjänstgör enligt fyraveckorsschema och har under varje period nio fridagar och 19 arbetsdagar. Han har då i genomsnitt ($19/4 =$) 4,75 arbetsdagar per vecka vilket tal utgör nämnare (a) i formeln. Talet 5 divideras med 4,75 varvid erhålles 1,05. För varje arbetsdag som ingår i semesterledigheten skall således åtgå 1,05 semesterdagar. En arbetstagare med denna arbetstidsförläggning och 25 dagars årssemester har

sålunda efter en semesterledighet om 24 arbetsdagar förbrukat hela sin årssemester.

Deltidsarbete

Med deltidssarbete avses vanligen personer som arbetar mindre än 35 timmar i veckan. Dessa finns inom alla arbetstidsformer. De är flest inom grupperna "regelbundna arbetstider med förskjutning" (här avses t.ex. butiksanställda som har ordinarie arbetstid mellan kl. 10.00 - 19.00) och turlistearbete inom vilka grupper de uppgår till 40 resp. 33,8 procent. Inom gruppen skiftarbete finns endast 6,9 procent deltidssarbete (DsS 1986:8 s. 33).

För en deltidssanställd, som arbetar exempelvis tisdag och torsdag, gäller enligt semesterlagen att om hela årssemesteren tas ut på en gång räknas alla dagar måndag-fredag som semesterdagar. Den sammanlagda ledigheten blir således fem veckor precis som för en heltidssanställd. Skulle enbart arbetsdagar ansetts som semesterdagar hade detta enligt förarbetena till semesterlagen inneburit att semesterperioden för deltidssanställda sträckts ut orimligt långt. Problem kan emellertid uppkomma om enstaka dagar skall läggas ut. Enligt lagens förarbeten är det inte förenligt med lagens syfte om arbetsgivaren förlägger enstaka semesterdagar till arbetsfria dagar (prop. 1976/77:90 s. 181). I vissa kollektivavtal är detta problem löst. Semester läggs där ut på så många arbetsdagar av 25 som motsvarar deltidssarbetarens andel av full arbetstid. Om den normala arbetstiden är tre dagar i veckan skall därför semesteren läggas ut på $(3/5 \text{ av } 25 =) 15$ arbetsdagar (verkstadsavtalet).

11.3.3 Tillämpning

AD har i ett par domar belyst vissa frågor vid beräkning av semesterledighet.

AD 1979 nr 122

Frågan om arbetsskift som schemalagts under kranshelger, dvs. lördag och söndag i början respektive i slutet av driftstopp med anledning av semester skulle räknas som semesterdagar.

Vid en fabrik med kontinuerligt skiftarbete var arbetstagarna indelade i fem skiftlag. Skiften bestod av förmiddagsskift mellan kl. 07.00 och 15.00, eftermiddagsskift mellan kl. 15.00 och 23.00 och nattskift mellan kl. 23.00 och 07.00. Inför sommarsemestern träffades vid lokal förhandling överenskommelse om att semesterledigheten för skiftgående personal skulle beräknas i arbetsskift i stället för arbetsdagar, s.k. nettoberäkning. Inför semestern stoppades driften vid fabriken en fredag kl. 23.00 och återupptogs på måndagen fyra veckor senare kl. 15.00. Mellan parterna uppkom tvist om hur många schemalagda arbetsskift under denna period som skulle räknas som semesterdagar. Arbetsgivarparten hävdade att parterna ingått överenskommelse om att även de arbetsskift som ingick i kransledigheten skulle räknas som semesterdagar.

AD biföll arbetsgivarpartens yrkande och fastställde att överenskommelsen om nettoberäkning innebar att som semesterdag skulle räknas varje schemalagt skift under perioden.

AD 1980 nr 174

Frågan om rätten till kransledighet är förenad med rätt till ersättning enligt semesterlagen. Vidare var det fråga om arbete som utförs under kransdagar skall berättiga till ersättning som för overtidsarbete.

Vid en fabrik med kontinuerligt skiftarbete var

arbetstagarna indelade i fyra skiftlag. Skiften bestod av förmiddagsskift mellan kl. 06.00 och 14.00, eftermiddagsskift mellan kl. 14.00 och 22.00 och nattskift mellan kl. 22.00 och 06.00. Inför sommarsemesteren delades arbetstagarna in i två grupper och hela semesterperioden förlades så att den inleddes måndagen den 26 juni och avslutades fredagen den 18 augusti. Semesterens längd för varje grupp var fyra veckor. Samtliga arbetstagare i den första semestergruppen slutade arbetet fredagen den 23 juni. Tre återgick till arbetet på söndagen den 23 juli kl. 22.00 medan de återstående började sin tjänstgöring först påföljande måndag kl. 06.00 eller kl. 14.00. För den andra gruppen var förhållandena likartade. De arbetstagare som återgick till arbetet på en söndag framställde i efterhand krav på ersättning för övertidsarbete. Med anledning därav uppstod tvist om hur rätten till kransledighet var förenad med rätt till betalning enligt semesterlagen och om särskild övertidsersättning därför skall utgå för arbete som utförs under sådan tid. Arbetsgivarparten yrkade att AD skulle fastställa dels att anställd som utnyttjar rätten till kransledighet inte har rätt till lön under ledigheten, dels att särskild övertidsersättning inte skall utgå för det fall ledigheten inte utnyttjas.

AD anförde, med bifall till arbetsgivarpartens yrkande i denna del, att rätten till kransledighet enligt semesterlagen inte är förenad med rätt till ersättning enligt denna lag. Vidare anförde AD, vad gällde rätten till övertidsersättning, att svaret på denna fråga blev beroende av vad parterna avtalat om arbetstidsförläggningen. Då utredning härom saknades hänvisades parterna till att genom förhandlingar reglera denna fråga.

11.3.4 Reformkrav

Flera remissinstanser anför att reglerna i 9 § om beräkning av semesterledighet är bristfälliga och att detta särskilt gäller för arbetstagare med oregelbunden arbetstid.

Fabriks anför. Inom förbundets verksamhetsområde finns många medlemmar som arbetar i kontinuerlig skiftgång. Från dessa medlemsgrupper har kritiken varit stark mot vissa av semesterlagens bestämmelser. Man menar att

semesterlagen inte på alla punkter ger de skiftarbetande samma förmåner som andra grupper. En källa till missnöje bland skiftarbetare rör beräkningen av antalet semesterdagar. I semesterledigheten inräknas i princip samtliga vardagar oavsett om de utgör arbetsskift eller inte. För dagarbetaren som jobbar måndag till fredag räknas bara arbetsdagar som semesterdagar. Dagarbetarens "vanliga" ledigheter infaller på lördagar och söndagar som inte utgör semesterdagar. Skiftarbetaren däremot "förlorar" delar av den arbetstidsförkortning som han eller hon är berättigad till enligt kollektivavtal när semesterledigheten förläggs samtidigt med att långledigheter löper enligt skiftschemat.

Vidare påpekar Fabriks att de grupper som regelbundet arbetar lördagar och söndagar har rätt till ledighet omedelbart före och efter en lång semesterledighet. På detta sätt ges de regelbundet helgarbetande samma möjlighet till sammanhängande lång ledighet som de som arbetar dagtid måndag-fredag har. Samma rätt bör garanteras de skiftarbetande. I likhet med de dagarbetande bör de inte heller förlora inkomst om de behöver utnyttja en sådan ledighet för att t.ex. börja en semesterresa på lördagen eller söndagen direkt före semesterledigheten.

Svenska Transportarbetareförbundet anför att för stora arbetstagargrupper inom förbundet med skiftgång och uppdelning av arbetet i arbetspass ges ingen egentlig vägledning i lagen. Under ogynnsamma omständigheter kan avtalens bestämmelser få till följd att arbetstagare förlorar semesterdagar. Det är därför förbundets uppfattning att oavsett schemaläggning av arbetstid skall i kalendervecka endast inräknas dagarna måndag - fredag.

Om semesterledigheten avbrytes bör enligt Statsanställdas Förbund reglerna i 9 § andra stycket fortfarande ha giltighet på basis av den ursprungliga förläggningen. Detta bör gälla såväl om avbrottet sker med arbetstagarens medgivande som utan och antingen det avser enstaka dagar eller hela återstående delen av perioden.

SAF anför att bestämmelserna om semesterledighetens beräkning innefattar många frågetecken och att bestämmelserna i praktiken inte kan tillämpas på stora grupper av skiftarbetare, turlistearbetare och andra arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning. Det är inte tillfredsställande att lagen förutsätter avtalslösningar eftersom en lagregel måste bäras upp av egen kraft. Avtalslösningar står dessutom inte heller till buds för alla småföretagare som står utanför arbetsgivarorganisationerna och som har att tillämpa lagen och ingenting annat. Det är vidare även oklart vad som gäller för deltidsanställda. Lagen ger t.ex. inget svar på frågan om hur många semesterdagar som åtgår om en deltidsanställd som arbetar varannan vecka önskar erhålla en treveckorsledighet med början en vecka som annars skulle ha varit arbetsfri. Det framgår inte heller om det föreligger någon skillnad om ledigheten i stället inleds med en vecka som skulle ha varit arbetsvecka. Även i övrigt råder stor osäkerhet i fråga om att ta i anspråk arbetsfria dagar som semesterdagar.

En fråga som enligt SAF fått en mindre lyckad lösning i semesterlagen gäller huruvida lördag och söndag i vissa fall skall räknas som semesterdagar. Enligt 9 § första stycket och tredje stycket räknas lördag och söndag som semesterdagar endast i det fall då arbetstagare, som

skulle ha arbetat dessa dagar, är ledig och det samtidigt är fråga om semesterledighet som är kortare än fem dagar. SAF anför följande exempel för att belysa reglernas tillämpning. Om semesterledigheten läggs ut fredag-måndag omfattar den fyra dagar vilket motsvarar antalet semesterdagar. Om arbetstagaren dessutom tar semester på tisdagen kommer semesterledigheten att omfatta fem dagar. I detta fall räknas däremot inte lördag och söndag som semesterdagar. Det åtgår således endast tre semesterdagar trots att ledigheten är längre än i föregående fall.

Slutligen påpekar SAF i likhet med KTK att påsk- och pingstafton alltid infaller på en lördag, varför det är ologiskt och förvirrande att dessa aftnar omnämns i uppräkningsen i 9 §.

SAV önskar att uttrycket särskilda skäl i 9 § andra stycket förtydligas.

Enligt KFO passar inte semesterlagen för dem som tjänstgör under lördag, söndag och helgdag. En kollision mellan reglerna i semesterlagens 9 och 3 §§ leder egentligen till olösliga problem, exempelvis vid semesterförläggning i veckan före eller efter påsk, när ledigheten önskas måndag till fredag.

Kommunförbundet och Landstingsförbundet anför att flertalet arbetstagare inom vårdsektorn har arbetstiderna förlagda enligt schema. Eftersom lagens bestämmelser förutsätter regelbundet arbete under antingen måndag-fredag eller veckoslut har det krävts avtal för att beräkna semesterledigheten för arbetstagare med oregelbunden arbetstid.

En särskild fråga, som inte regleras i semesterlagen men som enligt våra utredningsdirektiv bör diskuteras är uttag av halva semesterdagar.

11.3.5 Överväganden

Beräkning av semesterledighet för skiftarbetande m.fl.

Hur semesterledigheten skall beräknas för arbetstagare med oregelbunda arbetstider är inget problem som uppstod med 1977 års semesterlag. Det fanns även vid tillämpning av äldre semesterlagar. Svårigheterna har dock blivit vanligare efterhand som oregelbundna arbetstider blivit mer utbredda.

Det kan konstateras att inom de avtalsområden där oregelbunda arbetstider är vanligast har problemen vid beräkningen av semesterledighet uppmärksammats. Inom pappers- och massaindustrin samt inom gruvindustrin och inom vissa andra områden har en noggrann reglering skett. Även inom stål- och metallindustrin samt inom övrig processindustri har på förbunds nivå givits vissa anvisningar om hur reglering bör ske även om den slutliga utformningen överlämnats åt parterna på det lokala planet.

Kritiken har i huvudsak inriktats på tillämpningen av nettometoden samt reglering av ledighet vid kranshelger. Att semesterledigheten genom nettometoden omvandlas till en rätt att vara ledig från t.ex. 22 arbetsskift har ibland uppfattats som att semestern minskats från 25 till 22 dagar. Denna kritik förefaller grundad på den oriktiga uppfattningen att endast dagar som annars utgör arbetsdagar skall anses som semesterdagar. Att så inte är fallet framhölls av 1974 års

semesterkommitté (SOU 1975:88 s. 132). Kommittén anförde att en sådan regel skulle medföra att semester-tiden skulle sträckas ut orimligt långt för deltids-anställda som endast arbetar varannan dag. Vidare anfördes att på liknande sätt skulle semestertiden förlängas för arbetstagare vars arbetstid är koncentrerad eller avviker starkt från det normala såsom t.ex. dygnstjänstgöring.

Nettometoden har tillkommit efter förhandling mellan arbetsmarknadens parter. Huruvida den missgynnar någon part är därför egentligen en förhandlingsfråga. Den bör dock ändå studeras eftersom det vid semesterlagens införande torde ha varit en förutsättning att förhållandena för skiftarbetare kunde regleras rättvist genom avtal. Vidare tillåter semesterlagen inte avtal som innebär kortare semester än 25 dagar.

Nettometoden syftar främst till att även skiftarbetare skall ha rätt till fem veckors semester. Den tar därför sikte på att ledigheten skall omfatta så många skift som inryms i fem normala arbetsveckor (som regel 22). Ur detta perspektiv är det svårt att hävda att nettometoden innebär orättvisor eftersom avsikten med semesterlagen är att ge just fem veckors semester (och således inte i första hand 25 fria arbetsdagar).

Det torde vara först vid uttag av enstaka semesterdagar eller i vissa fall vid uttagandet av den femte semesterveckan som nettometoden till synes kan ge olika resultat. Under fyra veckors sommarsemester kan t.ex. två arbetstagare i samma skift konsumera olika antal friskift. Den som konsumerat t.ex. 20 friskift har således endast två kvar. Å andra sidan innebär rättvisan i nettometoden att arbetsschemat för denne

arbetstagare under återstoden av året innehåller färre tunga arbetsveckor. Vill han ta ut en femte semestervecka utan ekonomisk förlust torde detta i princip kunna ske i anslutning till en ledighetsperiod enligt schemat.

Det borde också i regel vara möjligt att byta ut lämpligt antal skift och fullgöra dessa senare. På detta sätt kan även den femte veckan tas ut, samtidigt som arbetstiden varken blir längre eller kortare.

Vad som nu sagts om nettometoden gäller även de övriga metoder som beskrivits. Vår bedömning är därför att arbetsmarknadens parter i betydande utsträckning funnit metoder för att på ett rimligt sätt lösa frågor om beräkning av semesterledighet för skiftarbetare m.fl. Även de problem SAF anfört bör kunna lösas tillfredsställande med hjälp av lagen samt avtal. Om en arbetstagare som arbetar varannan vecka vill ha en treveckorsledighet och ledigheten inleds med en vecka som skulle ha utgjort arbetsvecka kommer semesterledigheten att omfatta tre veckor, eftersom ledigheten börjar och slutar med en semesterdag (3 § andra stycket). Om treveckorsledigheten däremot inleds och avslutas med en vecka som även annars skulle ha varit arbetsfri skulle det kunna hävdas att semesterledigheten endast är en vecka. Att infallande ledighetsdagar skall påverka semesterledighetens längd avvisas dock i förarbetena (SOU 1975:58 s. 132-133, prop. 1976/77:90 s. 95 och 181). Det bör därför inte anses strida mot semesterlagen att på sätt som anvisas i verkstadsavtalet förlägga semesterdagar respektive fridagar i relation till deltidens andel av full arbetstid.

Som framgått ovan innehåller åtskilliga förbundsavtal

endast en erinran om att nettometoden kan tillämpas efter lokal överenskommelse. Det kan därför förutsättas att det finns arbetsplatser utan särskild reglering av semesterberäkningen för skiftarbetare. För dessa arbetstagare bör särskilt beaktas att en tillämpning av semesterlagen inte innebär en förlängning av den fastställda årsarbetstiden. Överenskommelser om att mindre skillnader kan jämnas ut mellan olika år bör dock inte anses strida mot semesterlagen.

Rätten till ledighet vid kranshelger avser i första hand de ständigt helgarbetande. Andra grupper kan dock tillförsäkra sig denna rätt genom avtal. Rätten till ledighet innebär inte att denna ledighet utgör semester (AD 1980 nr 174 refererat ovan). Det är i stället i princip fråga om viss rätt till ledighet utan ersättning enligt semesterlagen. Om det varit betald ledighet skulle detta ha inneburit att helgarbetande fick längre semester än andra, eftersom helgarbetande får ut sin motsvarande ledighet andra dagar. Skulle rätt till betald kransledighet införas blev compensationen så att säga dubbel. Avgörande för rätten till ersättning blir i stället innehållet i det avtal som gäller mellan parterna. Det anförda hindrar inte att det kan uppkomma situationer för skiftarbetare som framstår som orättvisa. Även om rätt till ledighet föreligger kan många anse sig inte ha råd att utnyttja ledigheten om ingen ersättning utgår. En möjlighet kan naturligtvis vara att arbeta in skiften på annan tid. Vid tillämpning av nettometoden kan avräkning ske även för de skift som infaller under kranshelgerna. Eftersom årsarbetstiden inte blir längre kan detta knappast anses orättvist i jämförelse med andra arbetstagargrupper.

Rätten till ledighet under omgivande veckoslut förelig-

ger endast då semesterperioden omfattar minst 19 dagar. Om ledigheten avbryts innan 19 dagar uppnås gäller inte rätten. Regeln avser att ge arbetstagare rätt till en längre sammanhängande ledighet om året inklusive omgivande veckoslut. Det finns därför inte skäl att, på sätt Statsanställdas Förbund anfört, låta regeln ha giltighet även när en ledighet, som avsetts pågå minst 19 dagar, avbryts.

Vad som avses med uttrycket särskilda skäl vid tillämpning av bestämmelserna om kransledighet har utvecklats av socialutskottet (se s. 294). Det kan inte anses nödvändigt att som SAV föreslår komplettera lagtexten med en utveckling av detta.

Avslutningsvis kan sägas att många av svårigheterna vid beräkning av semesterledighet för skiftarbetare m.fl. följer av arbetets natur. Med olika metoder kan, som framgått ovan, rättvisa uppnås vad avser semesterns längd. Den grundläggande skillnaden är dock att en del av arbetstiden är förlagd till tid då andra är fria. Detta leder till att semester och annan ledighet för dessa kategorier inte alltid kan följa samma mönster som gäller för andra. Semesterlagens huvudbestämmelser om beräkning av semesterledighet bör därför inte ändras.

Vissa frågor om lördagar och söndagar m.m.

SAF har anfört att femdagarsregeln i 9 § tredje stycket ger orimliga konsekvenser genom att färre semesterdagar konsumeras vid ledighet om fem dagar än vid ledighet om fyra dagar om ledigheten förläggs på visst sätt.

Bestämmelsen infördes för att hindra missbruk av regeln

att lördagar och söndagar i allmänhet skall hållas utanför semesterledigheten. Som skäl anfördes att en person som vanligen arbetar på lördagar och söndagar annars skulle kunna förlänga sin semesterledighet om han delade upp sin semester. Regeln föreslogs ursprungligen omfatta endast lördagar men utvidgades på förslag av lagrådet till att omfatta även söndagar (prop. 1976/77:90 s. 298). Tar en sådan arbetstagare semester fredag-måndag räknas samtliga dagar som semesterdagar. Regeln gäller inte vid längre ledighet än fyra dagar. Om arbetstagaren tar semester även på tisdagen gäller att lördag och söndag inte räknas som semesterdagar. I stället räknas motsvarande fridagar under semesterledigheten som semesterdagar om de faller inom semesterledigheten. Vidare utgår ingen semesterlön för lördagar och söndagar som på nu angivet sätt inte räknas som semesterdagar. Fall kan dock tänkas där en arbetstagare kan uppnå semesterfördelar på sätt som SAF angivit. Vi anser att det inte är i enlighet med semesterlagens intentioner att en helgarbetande på detta sätt skall kunna erhålla ledighet under inte arbetsfria lördagar och söndagar och dessutom erhålla kompensationsledigheten ograverad. Det bör dock vara möjligt för arbetsgivaren att tillgodose rimliga semesterönskemål utan att denna effekt uppstår.

Vad slutligen gäller de dagar som enligt 9 § sista stycket skall jämföras med söndag har från flera håll framhållits att påsk- och pingstafton alltid infaller på en lördag och att de därför inte behöver anges särskilt.

I 1974 års semesterkommittés förslag till semesterlag nämndes inte ifrågavarande aftnar just för att de alltid inföll på en lördag. I det ursprungliga departe-

mentsförslaget gjordes emellertid vissa ändringar som innebar att lördagar och söndagar i vissa fall behandlades olika (prop. 1976/77:90 s. 182). Det bedömdes därför som nödvändigt att göra undantag för påsk- och pingstafton. Efter ytterligare ändringar med anledning av påpekanden från lagrådet fick bestämmelsen sin nuvarande lydelse där lördagar och söndagar likställs. Någon konsekvensändring som innebar att påsk- och pingstafton uteslöts gjordes inte. För att undvika oklarheter bör detta nu göras. Något byte mot andra aftnar bör inte ske.

Halva semesterdagar

Enligt direktiven bör vi behandla frågan om uttag av halva semesterdagar.

Såsom tidigare anförts gäller att semesterledighet skall beräknas i hela dagar. Detta var också innebörden i 1974 års semesterkommittés förslag även om förslaget inte innehöll någon uttrycklig bestämmelse härom. Kommittén anförde att semesterdagen skall anses börja kl. 00.00. Om ett arbetspass omedelbart före semesterledigheten går över dygnsgränsen skall därför den dag under vilken passet avslutas inte räknas som semesterdag. Semesterledigheten skall i stället börja nästa dag kl. 00.00. Härigenom behöver en person som går av ett nattskift inte sova bort sin första semesterdag (SOU 1975:88 s. 131). På motsvarande sätt gäller, att om ett nattpass i anslutning till semesterledighetens slut börjar före kl. 24.00 så skall den dagen inte anses som semesterdag. Det bör dock observeras att avvikelser från nu angivna regler får göras genom eller med stöd av kollektivavtal på central nivå. Avtal kan således slutas om t.ex. annan dygnsgräns och semesterperiods-

bestämning.

Bestämmelsen att semester skall beräknas i hela dagar gäller även vid tillämpningen av 15 §. Under ledigheten infallande sjukdomsdagar skall enligt denna paragraf kunna räknas bort från semesterdagarna. Det krävs dock att det varit fråga om sjukdomstid under vilken fullständig arbetsoförmåga förelegat. Är arbetstagare vid sjukdom under semester endast partiellt arbetsoförmögen kan sådan dag inte räknas bort från semesterdagarna.

Vid övervägande av frågan om uttag av halva semesterdagar bör främst två aspekter beaktas. Den ena är den grundläggande princip som semesterlagen utgår ifrån, nämligen rekreationsprincipen. Den andra gäller tekniska svårigheter att ändra bestämmelsen om att semesterledighet skall beräknas i hela dagar.

Rekreationsprincipen innebär att semesterledighet bör ha en viss längd och inte ha karaktär av daglig arbetstidsförkortning (jfr SOU 1962:44 s. 162-164). Semesterledigheten bör inte delas upp i alltför korta perioder. 1942 års semesterkommitté ansåg att ledigheten, som enligt då gällande semesterlag var två veckor, med hänsyn till sitt ändamål borde vara sammanhängande och inte genom ensidiga beslut vara möjlig att dela upp på någon eller några dagar i sänder. Det är dock givet att skälen mot uppdelning av semester blir svagare ju längre semesterledighet det är fråga om. Tydligast kommer detta till uttryck i nu gällande semesterlag med dess möjlighet att spara en eller flera semesterdagar. Grundtanken är dock fortfarande att semesterledighet skall ha en viss längd för att den skall kunna utnyttjas till den vila som lagen

avser.

Vad avser de tekniska svårigheterna kan sägas följande. En semesterdag omfattar ett helt kalenderdygn med början kl. 00.00. Härigenom garanteras en arbetstagare med oregelbundna arbetstider att ledigheten inte naggas i kanten. En halv semesterdag kan därför inte utgå från lagens nuvarande semesterdagsbegrepp och bestämmas till ett halvt dygn. Även andra svårigheter skulle uppstå. En arbetstagare med arbetstid mellan kl. 07.00-16.00 skulle möjligen kunna ta ut en halv semesterdag som då började kl. 00.00 och slutade kl. 12.00. Men för en arbetstagare med arbetstid mellan kl. 09.00-18.00 skulle krävas en förskjutning av dygnsgränsen. Vidare skulle betydande oklarheter uppstå för deltidсанställda.

Det nu anförda visar att halva semesterdagar inte utan vidare kan införas inom semesterlagens nuvarande ram. En klar regel om rätt till halva semesterdagar kräver en särskild reglering som avviker från semesterlagens nuvarande grunder med indelning i kalenderdygn. En möjlighet är då att relatera halva semesterdagar till arbetstiden. Vid uttag av en halv semesterdag skulle i så fall krävas att arbetstagaren arbetar halva sin normala arbetstid. En sådan regel måste dock kompletteras med vissa regler till skydd för arbetstagaren eftersom det finns risk för att halva semesterdagar kan missbrukas. En eventuell rätt till halva semesterdagar bör begränsas till ett visst antal dagar som kan tas ut endast på arbetstagarens uttryckliga begäran. Det finns risk för att regler om begränsningar ändå inte skulle bli effektiva. Hänsyn måste också tas till branscher med kontinuerlig drift. I ett skiftlag kan uppstå svårigheter att få tag i en ersättare om någon vill ta

ut en halv semesterdag. Under alla förhållanden torde krävas en tämligen utförlig lagreglering.

Vi anser på grund av nu redovisade skäl att semesterlagen inte bör innehålla regler om halva semesterdagar. Det kan också ifrågasättas om det verkligen finns något behov av halva semesterdagar. Den kortare ledighet under en del av dagen som det är fråga om kan ofta erhållas efter överenskommelse med arbetsgivaren. Här bör också erinras om de bestämmelser om permission som finns i vissa avtal.

11.4 Förläggning av semesterledighet

11.4.1 En återstående detaljfråga av lagteknisk natur

I kapitel 10 har vi diskuterat ett ökat inflytande för arbetstagarna över semesterns förläggning. Vad som återstår att behandla är endast en detalj i de nuvarande reglerna om förläggning av semesterledighet till uppsägningstid. Detta sker mot bakgrund av att det i rättstillämpningen pekats på att lagen är ofullständig på den punkten.

11.4.2 Några domar från arbetsdomstolen

Om inte arbetstagaren medger det, så är arbetsgivaren enligt 14 § semesterlagen förhindrad att lägga ut semesterledighet under uppsägningstid. I domen AD 1985 nr 85 anför domstolen att bestämmelsen har tillkommit för att förhindra inskränkningar i det skydd som rätten till uppsägningstid ger arbetstagaren. En eventuell oklarhet i frågan om arbetstagaren lämnat något sådant medgivande skall i princip gå ut över arbetsgivaren.

Det är m.a.o. arbetsgivaren som vid tvist har att bevisa att arbetstagaren gått med på att semesterledighet förläggs till uppsägningstid.

En speciell situation rörande samma bestämmelse behandlas i AD 1985 nr 55. Här var det frågan om vad som skulle gälla när det blivit tvist om giltigheten av en uppsägning från arbetsgivarens sida. I LAS anges i 34 § andra stycket att anställningen består efter uppsägningstidens utgång till dess tvisten slutligen avgjorts. Härigenom hade arbetstagarens anställning pågått efter den tid som angavs i uppsägningsbeskedet. Arbetsgivaren lade utan arbetstagarens samtycke ut semesterledighet under den förlängda anställningstiden.

Efter genomgång av förarbetena till anställningsskyddslagen och semesterlagen kunde domstolen konstatera att förarbetena inte uppmärksammade den aktuella situationen. Ändamålssynpunkter ansågs dock tala för att förbudet att förlägga semesterledighet till uppsägningstid också skulle gälla för tid varigenom anställningen förlängts till följd av tvist om uppsägningstidens giltighet. Detta förbud gäller endast i den mån den sammanlagda tiden inte överstiger sex månader, vilket framgår av 14 § tredje stycket SemL.

Ett annat avgörande som också anknyter till lagen om anställningsskydd är AD 1986 nr 16. En arbetstagare hade avskedats. Hans anställning upphörde den 28 maj. Genom ett interimistiskt beslut från arbetsdomstolen den 26 juni bestämdes att anställningen skulle bestå till dess tvisten slutligt avgjorts. Arbetsgivaren lade ut sju betalda semesterdagar under tiden den 17 - den 26 juni. Detta var dock inte tillåtet då arbetstagarens anställning inte bestod vid den tidpunkten.

11.4.3 14 § semesterlagen bör förtydligas

Som framgått av redovisningen av AD 1985 nr 55 så gav lagtexten ingen klar vägledning vid bedömningen. Andamålsskäl fick fälla utslaget. Det finns därför anledning att förtydliga lagtexten så att det inte råder någon tvekan om innebörden av bestämmelsen. Detta kan enklast göras genom att 14 § första stycket kompletteras så att förbudet för arbetsgivaren att - utan arbetstagarens medgivande - förlägga semesterledighet till uppsägningstid också utsträcker till att gälla för den tid anställningen består till följd av att det föreligger tvist om uppsägningens giltighet.

11.5 Beräkning av semesterlön

11.5.1 Gällande rätt

Beräkning av semesterlön kan sägas bestå av två element, nämligen beräkningen av den under intjänandeåret faktiskt förfallna lönen samt beräkningen av en fingerad inkomst avseende semesterlönegrundande frånvaro (jfr Tore Sigeman, Semesterrätt). Dessa beräkningsgrunder innebar inga principiella nyheter i 1977 års semesterlag. En bestämmelse om att semesterlönen utgör viss procent av den förfallna lönen fanns även i tidigare semesterlagar men avsåg då endast tim- och ackordsavlönade. Genom 1977 års semesterlag gjordes en sådan beräkningsgrund till huvudregel. Inte heller bestämmelserna om hur semesterlön för semesterlönegrundande frånvaro skulle beräknas innebar några större principiella nyheter. Redan i 1945 års semesterlag fanns bestämmelser om fingerad inkomst vid frånvaro på grund av arbetsskada, havandeskap samt viss militär-

tjänstgöring. Däremot innebar 1977 års lag en kraftig utvidgning av rätten att tjäna in semesterlön vid sådan frånvaro.

Vad gäller det första elementet utgör procentregeln en knapphändig reglering av semesterlönens beräkning. Vid dess införande anfördes att lagens uppgift bara borde vara att på ett enkelt och tydligt sätt ange grundprincipen, dvs. att arbetstagaren borde ha minst samma lönestandard under semesterledigheten som annars. Det förutsattes också att parterna kunde komma överens om att behålla sammalöneprincipen där den redan tillämpades, dvs. för vecko- eller månadsavlönade samt införa den på nya områden där det framstod som lämpligt (prop. 1976/77:90 s. 118). Procentregeln innebär att 12 procent skall beräknas på den förfallna lönen och att alla inkomster skall tas med. Ackord, provision, premielön, skiftformstillägg m.m. skall således i princip ingå i beräkningen. Procenttalet tolv innebär att semesterlönen blir något högre än en vanlig månadslön, vilket också är avsikten. Detta förutsätter vissa korrigeringar inom de områden där sammalöneprincipen tillämpas.

Det andra elementet, beräkningen av en fingerad inkomst avseende semesterlönegrundande frånvaro, innebär att semesterlön skall beräknas också för tid då arbetstagaren haft sådan frånvaro. Vilken typ av frånvaro som avses regleras i 17 §. Underlaget fastställs i huvudsak på samma sätt som enligt 1963 års semesterlag. Detta innebär att för varje frånvarodag skall löneunderlaget ökas med arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst under den övriga tiden av intjänandeåret.

11.5.2 Avvikelser i kollektivavtal

Avvikelser från lagens bestämmelser om beräkning av semesterlön är vanliga. I många fall kan detta bero på att parterna velat behålla vissa principer som användes vid tillämpningen av den tidigare gällande semesterlagen. I flera fall har man behållit den sammalöneprincip som då gällde och i stället valt att kompensera den höjning av semesterlönen som infördes med 1977 års lag med olika tillägg. Även andra former av tillägg förekommer. En närmare redovisning av olika avtal finns i kapitel 8.

11.5.3 Tillämpning

AD har i ett par domar behandlat vissa frågor gällande beräkning av semesterlön.

AD 1979 nr 57

Frågan om arvode till styrelseledamöter, utsedda enligt lagen om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar, för deltagande i bolagsstyrelse är semesterlönegrundande enligt 16 § semesterlagen.

Twisten gällde huruvida arvode till arbetstagarledamöter i bolagsstyrelse, vilka utsetts med stöd av lagen om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar (styrelserepresentationslagen) skall ingå i underlag vid beräkning av semesterlön enligt 16 § semesterlagen. AD fann att arbetstagarledamot i sin egenskap av styrelsemedlem inte borde uppfattas som arbetstagare i det företag vars styrelse han tillhör. Arbetet i styrelsen bör i stället i enlighet med vad som gäller för övriga styrelseledamöter betraktas som ett uppdrag vid sidan om anställningsförhållandet, varför semesterlagen inte är tillämplig. Vid beräkning av semesterlön skall därför

enligt AD arvode för styrelseuppdrag inte ingå i underlaget.

AD 1980 nr 155

Under intjänandeåret sparar en arbetstagare semester. Frågan var om man vid beräkningen av semesterlönen för påföljande semesterår skall göra avdrag på lön för arbetad tid motsvarande lönen för det antal semesterdagar arbetstagaren har sparat under intjänandeåret.

Vid beräkningen av semesterlönen undantog arbetsgivaren från semesterlöneunderlaget dels utbetald semesterlön, dels beräknad lön motsvarande antalet sparade semesterdagar. Lönen för de sparade semesterdagarna beräknades för varje dag till 1/21 av månadslönen. Arbetsgivarens organisation väckte talan hos AD och yrkade att arbetsgivares rätt att göra en sådan avräkning skulle fastställas.

AD yttrade följande. Om man antar att arbetsgivaren inte har rätt att göra avräkningen medför detta överkompensation för den arbetstagare som sparar semester. Detta visas av följande exempel. En arbetare sparar fem semesterdagar och tar bara ut fyra veckors semester. Semesterlöneunderlaget blir därmed lön för 48 veckor. Nästa år tar arbetaren ut de sparade dagarna. Påföljande års semesterlöneunderlag blir därmed 47 veckor (46 arbetsveckor + 1 vecka sparad semester). Den arbetare som inte sparar semester får däremot ett semesterlöneunderlag under båda åren på 47 veckor. AD anförde dock vidare att det sannolikt var frågan om en förhållandevis blygsam överkompensation. Avgörande för AD:s ställningstagande blev dock att 16 § ej stadgade något om avräkning. Eftersom bestämmelsen fick anses uttömmande ange de fall när avräkning fick ske saknades stöd för sådan. Arbetsgivarens yrkande skulle därför avslås.

11.5.4 Reformkrav

När arbetsmarknadens parter lämnade synpunkter på semesterlagen till arbetsmarknadsdepartementet framkom följande vad gäller beräkning av semesterlön.

SAF anför att bestämmelserna i 16 § om beräkning av semesterlön är onödigt komplicerade. Detta gäller framförallt reglerna om uppräkningsunderlaget för semesterlönegrundande frånvaro. Därtill kommer att reglerna för semesterlönens beräkning över huvud taget inte passar för arbetstagare med vecko- och månadslön. Ytterligare en brist i fråga om reglerna för semesterlönens beräkning är att det inte angivits hur man skall behandla direktorderprovision, tantiem och liknande ersättningar som i princip utgår oberoende av arbetstagarens personliga arbetsinsats. Lagens procentberäkning får naturligtvis inte leda till att det utgår dubbel semesterlön. Bestämmelserna om beräkning av semesterlön för sparade semesterdagar enligt 22 och 23 §§ är också alltför komplicerade och kostnadskrävande. Det bör införas ett nytt och enklare system för beräkning av semesterlön, vilket bör vara enhetligt för såväl ordinarie som sparad semesterlön.

SHIO anför att den till synes enkla regeln om att semesterlönen utgör 12 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen i det närmaste blir otillämpbar genom de justeringar som måste göras av lönen före procentberäkningen. De grundläggande justeringarna hänger samman med semesterlönegrundande frånvaro.

Genom att överföra betalningsansvaret för den semesterlön som intjänats under semesterlönegrundande frånvaro från arbetsgivaren till den som betalat ut lönen elimineras enligt SHIO behovet av flertalet justeringar av semesterlönegrundningsunderlaget. Samtidigt kan man förhindra att småföretag drabbas av en i vissa fall orimligt hög semesterlönkostnad. Huvuddelen av ersättningen i

samband med semesterlönegrundande frånvaro utbetalas redan för närvarande av försäkringskassan. Ytterligare en samordning på detta område kan övervägas. Det skulle inte medföra några särskilda praktiska eller administrativa svårigheter att låta försäkringskassan i slutet av juni månad varje år betala ut 12 procent av föregående års utbetalning till resp. arbetstagare. För företagen skulle en sådan förändring innebära en mycket betydande förenkling.

Vid beräkning av dagslön innehåller semesterlagen till skillnad från tidigare semesterlag inga bestämmelser om hur dagslönen skall beräknas för månadsavlönade. SHIO föreslår att det i lagen anges att dagslönen är $1/21$ av månadslönen.

Handelstjänstemannaförbundet anför att det vore en förenkling vid beräkning av semesterlön och semesterersättning om lagen ändrades så att 12-procentregeln byttes ut för månadsavlönade mot SAF-PTK-avtalets regler. Dessa regler förenklar genom sin konstruktion uträknandet av semesterlön och semesterersättning bl.a. vid uttagandet av ströddagar. Om detta inte kan genomföras bör avdragets storlek vid semesterledighet ändras.

SACO/SR framhåller att en lagregel bör införas som innebär att arbetstagaren under semester bibehåller samma lön som under arbetstid. Semesterlön (sammalön) bör därvid höjas med vissa semesterlönstillägg enligt de principer som finns i kollektivavtal på arbetsmarknaden. För arbetstagare som enbart avlönas med provision eller liknande kräver ett sådant system att semesterlön för dessa kategorier arbetstagare analyse-

ras och lagregleras särskilt. Genom att införa samma-löneprincipen vinner man flera fördelar. De praktiska problem som finns vid beräkning av semesterlönen enligt nuvarande regler försvinner. Man slipper också ifrån problemet med löneavdrag för den ordinarie lönen för de dagar arbetstagaren är semesterledig. Semesterlagen saknar för närvarande regler för hur sådant löneavdrag beräknas.

Även Svenska Träindustriarbetareförbundet, Fastighetsanställdas Förbund och Hotell- och Restauranganställdas Förbund har yttrat sig över reglerna om semesterlönens beräkning och anser att de är svåra att tillämpa.

Utöver nu redovisade synpunkter och krav har under vårt arbete aktualiserats några särskilda frågor gällande beräkning av semesterlön. Det gäller fall där arbete utförts endast under en mindre del av intjänandeåret varvid den uppburna inkomsten inte har varit representativ för hur stor lönen skulle ha blivit om arbete utförts under hela året. Detta har lett till svårigheter vid beräkning av genomsnittsinkomsten. Vidare har konsekvenserna av rättsfallet AD 1980 nr 155 uppgivits kunna leda till överkompensation.

11.5.5 Överväganden

De svårigheter som av remissinstanserna förknippas med procentregeln avser främst framräknandet av det underlag som regeln skall tillämpas på. Kritiken avser i första hand beräkningen av underlag avseende semesterlönegrundande frånvaro. Att en sådan beräkning måste ske var ingen nyhet i 1977 års lag eftersom reglerna byggde på den ordning som gällde enligt 1963 års semesterlag. Reglerna synes då ha kunnat tillämpas utan

praktiska svårigheter (jfr SoU 1976/77:32 s. 26). Då ytterligare former av semesterlönegrundande frånvaro tillkom genom 1977 års lag och hänsyn även skulle tas till dagar då arbetstagaren endast delvis varit frånvarande har bestämmelserna möjligen blivit svårare att tillämpa. Vidare har de semesterlönstillägg för månadsavlönade, som är en konsekvens av 12-procents-regeln, inneburit vissa problem. Att som SHIO föreslagit överföra betalningsansvaret för den semesterlön, som intjänats under semesterlönegrundande frånvaro från arbetsgivaren till den som betalat ut lönen, i regel försäkringskassan, skulle onekligen kunna innebära vissa förenklingar i semesterlagen. 1974 års semesterkommitté var också inne på tanken att arbetsgivarna endast skulle betala ut den semesterlön som tjänats in under tid då lön utgått i anställningen. Detta förutsätter dock genomgripande ändringar i det nuvarande regelsystemet och ger ny aktualitet åt konstruktionen av en fond för semesterlönegrundande frånvaro.

Vad avser det problem som gäller beräkningen av den genomsnittliga inkomsten när arbetstagaren endast arbetat en del av året får vi anföra följande. Som exempel har anförts en läkare som under intjänandeåret endast hunnit arbeta en helg eller en vecka med jour innan han blev sjuk. Blir denna inkomst utgångspunkt för en genomsnittsberäkning torde den semesterlönegrundande inkomsten bli extremt hög. Vi anser att en sådan tolkning inte bör ske. Av departementschefens kommentar till 16 § (prop. 1976/77:90 s. 198) framgår att vid beräkningen av den genomsnittliga dagsinkomsten gäller det att komma fram till ett rimligt beräkningsunderlag. I detta rimlighetskrav ligger att en kortare tid med lön, som på grund av speciella omständigheter är särskilt hög, inte kan utgöra beräkningsunderlag för

en genomsnittlig dagsinkomst. Kan ett representativt beräkningsunderlag inte räknas fram bör ledning kunna hämtas i 16 § andra stycket sista punkten och med hänsyn till den inkomst arbetstagaren kan antagas ha haft om han arbetat hela året.

Vi anser med det nu anförda att det inte finns skäl till ändringar i de principer som gäller för beräkning av underlaget avseende lön vid semesterlönegrundande frånvaro.

Den övriga kritiken mot beräkningsreglerna för semesterlön avser olika problem som uppkommit i samband med att procentregeln gjorts till lagens enda regel och den tidigare ordningen med två metoder övergetts. Enligt 1963 års semesterlag tillämpades för arbetstagare, som avlönades för vecka eller längre tid, den ordningen att de behöll sin vanliga lön under semestern (sammalöneprincipen). För övriga arbetstagare, dvs. sådana som hade timlön, daglön, ackord eller annan form av rörlig lön tillämpades en procentregel (9 procent).

Skall procentregeln tillämpas även på vecko- och månadsavlönade blir det nödvändigt att beräkna löneavdraget för den semestertid då i stället semesterlön utgår. Lagen innehåller ingen bestämmelse om detta, vilket har påtalats av flera remissinstanser. Problemet har lösts i kollektivavtal genom olika beräkningsmetoder. I vissa fall har föreskrivits att löneavdrag skall ske med $1/21$ av månadslönen per semesterdag och i andra fall med 4,6 procent av månadslönen (motsv. månadslönen). Ingen av dessa metoder kan anses
21,7

strida mot semesterlagen. Då frågan sålunda kunnat lösas genom avtal saknas skäl att nu införa särskilda

regler i lagen.

Som SAF påpekat kompliceras beräkningen av semesterlön vid provisionsinkomster och tantiem genom att procentregeln blivit lagens enda regel.

Vissa anställda som arbetar med varuförsäljning, t.ex. anställda handelsresande, avlönas ofta med provision. Lagbestämmelser om provision finns i kommissionslagen. Denna lag gäller inte i första hand anställda men dess bestämmelser kan i stor utsträckning tillämpas analogt. Frågor om provision i allmänhet behandlades av kommissionslagskommittén i betänkandet Handelsagentur och kommission (SOU 1984:85). Betänkandet övervägs f.n. i justitiedepartementet.

Utmärkande för provision är att ersättningsens storlek varierar med resultatet av det utförda arbetet. Provisionen brukar oftast utgå efter en bestämd procent av försäljningssumman. Den anställdes arbetsinsats kan ha varit mycket varierande vid t.ex. olika försäljningsavtal. Den kan ha varit avsevärd och omfattat t.ex. bearbetning av kunden genom besök, brev och telefonpåringningar men också obetydlig såsom i vissa fall då kunden själv tagit initiativet till ordern. Gemensamt för fallen är att ordern insänts eller inlämnats till huvudmannen av den anställda. Rätt till provision uppkommer även i de fall då ett avtal sluts direkt mellan arbetsgivaren och kunden men har sin orsak i arbetstagarens verksamhet. Vidare anses som förmedlingsorder även sådan order som kommer in direkt från kunden till arbetsgivaren men som ändå står i samband med en viss tidigare arbetsinsats från arbetstagarens sida. Ibland kallas dessa order för efterorder eller följdorder (se SOU 1984:85 s. 45). Även om

anställningen upphört kan rätt till provision föreligga. Sådan s.k. efterprovision utgör vederlag för arbete som utförts under uppdragstiden. Avgörande är om ett försäljningsavtal kan anses ha kommit till stånd genom den anställdes arbete under anställningstiden. Angående beviskravet i dessa fall se Nytt Juridiskt Arkiv (NJA) 1984:404.

I de nu behandlade fallen har arbetstagarens medverkan på något sätt varit avgörande för t.ex. ett försäljningsavtal. Enligt kommissionslagen kan rätt till provision även föreligga i det fallet att ett försäljningsavtal slutes utan arbetstagarens medverkan, trots att arbetstagaren har ensamrätt till försäljning inom distriktet. Det är då fråga om direktorderprovision. Denna provision anses utgöra ersättning för det arbete t.ex. i form av marknadsföringsåtgärder som arbetstagaren kan ha utfört som arbetsgivarens ende representant inom området (se SOU 1984:85 s. 45). Detta är en skillnad mot förmedlingsprovision där arbetsinsatsen bör kunna hänföras till en särskild order. Även andra former av direktorderprovision kan förekomma i avtal, såsom t.ex. rätt till provision på order som slutits genom förmedling av försäljaren underställd personal.

Vid tillämpning av semesterlagen kan det uppkomma fråga om en viss provision skall inräknas i semesterlöneunderlaget. Om direktorderprovision utgår för semester-tid samtidigt som provisionen ingår i underlaget vid tillämpning av procentregeln kan detta innebära viss dubbelbetalning. Med anledning härav tillämpades enligt 1963 års semesterlag reglerna om fast tidlön på direktorderprovision. På förmedlingsprovision tillämpades procentregeln. 1977 års semesterlag erbjuder ingen lösning på frågan hur direktorderprovision skall

behandlas eftersom i princip all inkomst skall ingå i semesterlöneunderlaget. 1974 års semesterkommitté anförde dock att en arbetstagare som inte förlorar någon inkomst genom att ta semester inte skall ha semesterlön på provisionsinkomsten (SOU 1975:88 s. 170).

Avsikten med 1977 års semesterlag är alltså att procentregeln inte utan vidare skall tillämpas på direktorderprovision. Om en arbetstagare erhållit sådan provision för tid, då han haft semester, bör detta därför särskilt beaktas vid beräkningen av semesterlön. En metod anvisas i SAF/PTK-avtalet. Enligt detta avtal beräknas semestertillägg endast för provision som har direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats. En annan metod kan vara att direktorderprovision minskas med ett avdrag som kan anses belöpa på semesterledigheten och att semesterlönen beräknas till 12 procent av återstående belopp. Med hänsyn till de skiftande förhållanden som kan förekomma vid provision lämpar sig frågan inte för särskild reglering i semesterlagen. Den bör därför även i fortsättningen överlämnas åt rättstillämpningen. Vägledande bör vara att tillämpning av procentregeln för provisionsavlönade arbetstagare inte bör leda till vad som kan uppfattas som dubbel semesterlön.

Liknande problem som vid provision kan uppkomma vid vissa former av premielön, bonus och tantiem. Även här får det ankomma på rättstillämpningen att bedöma olika tolkningsfrågor.

Vad slutligen avser det problem som aktualiserats genom rättsfallet AD 1980 nr 155 får vi anföra följande. Såsom AD konstaterat föreligger en viss överkompensa-

tion. Skall denna överkompensation förhindras krävs ett tillägg i 16 §. Ett sådant tillägg skulle kunna utformas så att vid beräkningen av semesterlöneunderlaget för år då semester sparats skall som avdragspost räknas även den semesterlön som skulle ha utgått om sparande inte hade ägt rum.

AD har dock anfört att det sannolikt är fråga om en förhållandevis blygsam överkompensation. Vi anser därför inte att problemet motiverar en lagändring. Det bör dock observeras att överkompensationen blir något större om rätten att spara semesterdagar utvidgas.

Vi har i kapitel 8 förordat att procentlöneregeln behålls. De problem vi nu behandlat motiverar inte heller andra ändringar avseende beräkningsreglerna. Många tillämpningsproblem synes också ha lösts avtalsvägen.

11.6 Semesterlönegrundande frånvaro

11.6.1 Gällande rätt

Redan i den första semesterlagen fanns bestämmelser om att viss frånvaro var semesterlönegrundande. Det gällde då endast arbetsskada samt viss militärtjänst. Därefter har en påbyggnad skett stegvis fram till nu gällande bestämmelser. Gemensamt för privilegiegrunderna i semesterlagen är enligt departementschefens uttalande i prop. 1976/77:90 att de avser sådan frånvaro från en anställning som arbetsgivaren normalt bör ha att räkna med. I detta låg enligt departementschefen att t.ex. ledighet under begränsad tid för studier som har samband med eller anknytning till den anställdes

ställning som arbetstagare bör omfattas medan militär grundutbildning bör lämnas utanför.

Som semesterlönegrundande frånvaro räknas enligt 17 § semesterlagen följande.

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,
2. ledighet enligt lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn m.m. dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, icke överstiger 120 dagar eller, för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap 10 och 11 §§ samma lag,
3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1956:293) om ersättning åt smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar. (Ny lagstiftning om ersättning åt smittbärare med ikraftträdande 1989 övervägs f.n. i socialdepartementet),
4. ledighet för utbildning, som ej enligt annan lag medför rätt till semesterlön, om arbetstagaren erhåller korttidsstudiestöd eller vuxenstudiebidrag enligt studiestödslagen (1973:349) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verk-

samhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av sådan i 27 § värnpliktslagen (1941:967) eller med stöd därav föreskriven tjänstgöring om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning och ej heller direkt ansluter sig till grundutbildning, eller ledighet på grund av motsvarande vapenfri tjänst, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar,

6. ledighet på grund av att arbetstagaren efter det kalenderår då han har fyllt tjugotvå år fullgör tjänstgöring i civilförsvaret på annan tid än då civilförvarsberedskap råder eller beredskapsövning får anordnas vid försvarsmakten, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar, eller

7. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare.

Vid tillämpning av 1 skall frånvaron under de första 90 dagarna av frånvaroperiod inte i något fall anses bero på arbetsskada. Har arbetstagare av sådan anledning varit oavbrutet frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses under 1. inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

11.6.2 Tillämpning

Arbetsdomstolen har i ett antal domar behandlat olika frågor i samband med semesterlönegrundande frånvaro.

AD 1980 nr 32

Frågan gällde om viss utbildning kunde sägas till väsentlig del avse fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

En arbetstagare vid ett företag var under en veckas tid ledig från sitt arbete för att genomgå en av LO anordnad kurs för skolinformatörer. Arbetstagaren var anmäld som facklig förtroendeman samt inom sitt förbund utsedd att vara skolinformatör. Arbetsgivarens organisation yrkade i AD att ledigheten inte skulle utgöra semesterlönegrundande frånvaro.

AD:s majoritet anförde att den utbildning som anordnas för skolinformatörer har till syfte att i första hand ge kunskaper om skolans förhållanden och om hur informationen bör bedrivas där. Denna utbildning bedömdes sakna egentlig betydelse för den fackliga verksamheten i förhållande till arbetsgivaren. Utbildningen var därför inte att hänföra till facklig utbildning.

AD 1982 nr 72

Frågan gällde tolkning av bestämmelsen att en arbetstagare som på grund av sjukdom varit oavbrutet frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår inte intjänar semesterlön för därefter infallande dag av frånvaroperioden.

En arbetstagare innehade heltidsanställning hos ett bolag. Sedan han blivit halvt sjukskriven övergick han till att arbeta på halvtid i bolaget. Efter en tid byttes sjukpenningen ut mot halvt sjukbidrag. Arbetsgivarens organisation yrkade i AD att arbetstagaren inte skulle ha rätt till semesterlön efter den tidpunkt från vilken han varit frånvarande från arbetet under halva dagen i två hela intjänandeår.

AD avslog yrkandet och anförde att det för normalt språkbruk måste anses främmande att beteckna en person, som varje dag inställer sig på arbetsplatsen för att utföra arbete under viss del av arbetsdagen, som "oavbrutet frånvarande från arbetet". AD anförde vidare att vissa konsekvenser för arbetsgivarens del kunde undvikas om han med beaktande av anställningsskyddslagens regler om saklig grund för uppsägning omreglerade arbetstagarens anställningsförhållande till en halvtidsanställning.

AD 1983 nr 128

Frågan om ledighet för studier i viss studiecirkel var semesterlönegrundande.

Verkstadsklubben vid ett företag begärde hos arbetsgivaren att dess medlemmar skulle få ledigt från arbetet för att delta i en studiecirkel, som skulle anordnas av klubben, med benämningen "Framtid för Sverige". Mellan parterna uppstod tvist i frågan om ledighet för deltagande i studiecirkeln skulle anses som semesterlönegrundande frånvaro. Arbetsgivaren yrkade hos AD att så inte skulle anses vara fallet.

AD, som i en tidigare dom funnit att ifrågavarande studiecirkel inte syftade till att utgöra utbildning i studieledighetslagens mening, anförde bl.a. följande. När det gäller semesterlagens utbildningsbegrepp har i förevarande hänseende någon annan begränsning av vad som avses inte ställts upp än att vissa former av studiestöd skall ha erhållits. Frånvaron av uttryckliga begränsningar får emellertid inte tolkas så att begränsningar saknas och att en prövning av utbildningsbegreppet i en tvist inte skulle behövas. Även om någon direkt koppling inte föreligger mellan utbildningsbegreppen i studieledighetslagen och semesterlagen måste det vara naturligt att inta den ståndpunkten att

begreppen inte bör skilja sig från varandra eftersom det knappast kan förhålla sig så att semesterlagen, enligt vilken semesterlön kan utgå, innehåller ett väsentligt vidare utbildningsbegrepp än studieledighetslagen, enligt vilken lag enbart ledighet kan beviljas. En annan ordning skulle också leda till att semesterlagens krav på att det skall vara fråga om utbildning skulle sakna självständig betydelse och innefattas i det andra kravet, nämligen att studiestöd utgår. En sådan vidare tolkning skulle dessutom medföra att arbetsgivaren inte skulle kunna få till stånd en civilrättslig prövning av frågan om utbildningskravet är uppfyllt. AD hade vid prövningen enligt studieledighetslagen i sin tidigare dom funnit att den i målet aktuella cirkeln hade så starka inslag av opinionsbildande natur att utbildningsinslaget i cirkeln inte var dominerande i verksamheten. Att cirkeln såsom gjorts gällande innehöll viss verksamhet, som även i studieledighetslagens mening avsåg studier föranledde inte annan bedömning. På grund härav utgjorde ledigheten enligt AD:s majoritet inte semesterlönegrundande frånvaro enligt semesterlagen.

AD 1983 nr 149

Frågan gällde tolkning av kvalifikationsgränsen 180 dagar vid halv sjukskrivning i 17 § första stycket första punkten.

En anställd i ett byggföretag sjukskrevs vid en viss tidpunkt till hälften och arbetade därefter endast fyra timmar per dag i företaget. Arbetsgivaren betalade in semesterersättning till semesterkassan för frånvarotimmar avseende 180 dagar av året. För tiden därefter betalades ej semesterersättning för frånvarotimmarna. Arbetsgivarens organisation yrkade hos AD att arbetstagen skulle förklaras inte ha förvärvat rätt till semesterersättning under sin frånvaro för tid efter den 180:e dagen.

Av betydelse i målet var enligt AD den sammankoppling som finns mellan kvalifikationsgränsen i semesterlagen och den samordning som finns mellan sjukförsäkringen och arbetsskadelagen. Enligt denna samordning prövas inte en fråga om arbetsskada förrän efter 90 dagar. Under denna tid utgår vanlig sjukpenning. Ursprungligen var frånvaro med vanlig sjukpenning inte semesterlöne-

grundande. När samordningen infördes kunde därför semesterlagen såvitt nu gäller inte utan vidare bygga på den dåvarande yrkesskadeförsäkringen. Mot denna bakgrund och då det fanns en önskan att vidga semester-rätten vid sjukdom fick arbetstagaren rätt att räkna även frånvaro på grund av vanlig sjukdom som semesterlöngrundande, dock under högst 90 dagar. När denna kvalifikationsgräns utökades till 180 dagar behölls ändå det principiella sambandet med arbetsskadeförsäkringen.

AD:s majoritet anförde att mot bakgrund av att lagstiftaren valt att av praktiska hänsyn och billighetsskäl knyta an den semesterprivilegierade sjukdomsfrånvaron till samordningstiden inom socialförsäkringslagarna talade övervägande skäl för att beräkningen av den privilegierade sjukfrånvarotiden skedde på samma sätt som beträffande samordningstiden. Eftersom en dag av samordningstiden konsumeras oavsett om hel eller halv sjukpenning utgått fann AD:s majoritet att vid tillämpning av 180-dagarsregeln skall dag då arbetstagare delvis varit frånvarande på grund av halv sjukskrivning räknas som en dag. Arbetsgivarens yrkande skulle därför bifallas.

AD 1986 nr 133

Frågan gällde om deltagande i utbildning i rehabiliteringssyfte efter arbetsskada skall anses som ledighet på grund av sjukdom och därför bedömas som semesterlöngrundande frånvaro.

Enligt 6 kap 5 § lagen om arbetsskadeförsäkring anses en försäkrad som är föremål för vissa speciella rehabiliteringsåtgärder ha fått sin förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete nedsatt även i den mån åtgärden hindrar honom att förvärvsarbeta.

En arbetstagare sjukskrevs på grund av arbetsskada. Från början utgick hel sjukpenning men denna reducerades i januari 1983 till halv sjukpenning. Under tiden augusti 1983 - mars 1985 deltog den anställde i en AMU-kurs och erhöll då hel sjukpenning enligt 6 kap 5 § lagen om arbetsskadeförsäkring. Arbetsgivarens organisation yrkade hos AD att frånvaron för deltagande i kursen inte skulle anses som semesterlöngrundande.

AD anförde att avgörande i målet var om arbetstagaren skulle anses ha varit ledig på grund av sjukdom i den mening som åsyftas i 17 § första stycket 1 semesterlagen. AD anförde vidare att det förhållandet att en arbetstagare bedömts som arbetsoförmögen i socialförsäkringshänseende utgjorde ett starkt stöd för att anse ledigheten från arbetet förorsakad av sjukdom också i semesterlagens bemärkelse. Det fanns därvid inte någon grund för att göra skillnad mellan arbetstagare som är föremål för rehabiliteringsåtgärder och arbetstagare som inte är det eller mellan den som undergår medicinsk och den som undergår exempelvis yrkesinriktad rehabilitering. Den tid som arbetstagaren varit ledig för att genomgå ifrågavarande utbildning var därför att bedöma som sjukledighet enligt semesterlagen. Arbetsgivarens talan kunde därför inte vinna bifall.

Anmärkning: I AD 1988 nr 84 anförde domstolen i ett liknande fall, där arbetstagaren uppbar livränta under utbildningstiden, att även denna frånvaro var semesterlönegrundande.

AD 1987 nr 20

Frågan gällde om frånvaro från arbetet för viss utbildning var föranledd av sjukdom och därmed semesterlönegrundande trots att sjukpenning inte utgått.

En anställd i ett företag drabbades av en arbetsskada som godkändes av försäkringskassan. Sedan han hos kassan ansökt om att få uppbära sjukpenning under viss utbildning avslogs denna ansökan med bl.a. motiveringen att den godkända arbetssjukdomen inte hade nedsatt arbetsförmågan så att rehabiliteringsåtgärd var erforderlig. Beslutet överklagades inte. Den anställde påbörjade därefter utbildning och erhöll utbildningsbidrag. Tvist uppkom om den anställde ägde tillgodoräkna sig frånvarotiden såsom semesterlönegrundande trots att sjukpenning inte utgått.

AD anförde bl.a. följande. Bestämmelsen i 17 § första stycket 1 i semesterlagen måste anses innebära att frånvarotid, för att vara semesterkvalificerande, skall bero på att arbetstagarens arbetsförmåga på grund av sjukdom blivit på sådant sätt nedsatt - eller vid åtgärd som avses i 2 kap 11 § lagen om allmän försäkring enligt 3 kap 8 § samma lag eller 6 kap 5 § lagen om arbetsskadeförsäkring skall anses ha blivit på sådant sätt nedsatt - att arbetstagaren i detta hänseende uppfyller villkoren för rätt till sjukpenning. AD fann inte grund för att ifrågasätta riktigheten i försäkringskassans beslut att arbetstagaren inte varit berättigad till sjukpenning. Det hade därför inte visats att han var berättigad till att tillgodoräkna sig ifrågavarande frånvarotid som semesterlönegrundande.

11.6.3 Reformkrav

Flertalet remissinstanser såsom SAF, KFO, Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Bleck- och Plåtslagareförbundet, Fabriks, Byggnadsarbetareförbundet, Handelsanställdas Förbund, Målareförbundet, KTK, Bankmannaförbundet och SACO/SR har i samband med att frågan om en teknisk översyn blev aktuell lämnat synpunkter på 17 § angående semesterlönegrundande frånvaro. Genomgående anses paragrafen vara svåröverskådlig och komplicerad.

Handelsanställdas förbund anser att en översyn av lagens 17 § mom 1 angående frånvaro på grund av sjukdom eventuellt bör övervägas. En person som är halvt sjukskriven förbrukar semesterlönegrundande frånvardagar trots att vederbörande utför arbete under den aktuella tiden. I de fall där halv sjukskrivning inträffar bör lagen ändras så att den sjuklönegrundande tiden förlängs till maximalt 360 dagar.

Byggnadsarbetareförbundet ansluter sig till detta.

KTK anför att bestämmelserna i 17 § första stycket första punkten jämförda med andra stycket innebär att de första dagarna av sjukfrånvaron inte i något fall anses som arbetsskada. Arbetstagaren förbrukar således 90 dagar både vid vanlig sjukdom och vid arbetsskada. Skulle han senare under intjänandeåret åter bli sjuk återstår endast 90 dagar. Regeln blir godtycklig beroende på att den ordningsföljd i vilken frånvarotyperna inträffar blir avgörande för hur lång den semesterlönegrundande tiden blir.

KTK och SACO/SR lämnar synpunkter på bestämmelserna vid föräldraledighet varvid KTK anför följande. Denna punkt har visat sig svår att tillämpa. För gifta eller sammanboende föräldrar gäller den inskränkningen att ena föräldern maximalt kan utnyttja 120 dagar av de 180 privilegierade dagarna. Regeln är onödigt krånglig och förutsätter dessutom kommunikation mellan makarnas arbetsgivare. Regeln bör vidare fullt ut anpassas till gällande regler i föräldraförsäkringen.

SACO/SR anser att all ledighet då föräldrapenning - i detta begrepps betydelse fr.o.m. den 1 januari 1986 - utgår, bör göras semesterlönegrundande.

Enligt SAF bör den maximigräns om två år som gäller vid frånvaro på grund av sjukdom även införas vid annan semesterlönegrundande frånvaro som kan pågå oavbrutet under lång tid, t.ex. ledighet för utbildning.

KFO, Fabriks och SACO/SR har uttalat sig om studier och semester.

KFO är kritisk mot att studier under längre tid, med syfte att ge de anställda en annan anställning, utan

tidsbegränsning skall ge rätt till halv semesterlön per år, endast på grund av det förhållandet att visst studiestöd utgår. Detta har enligt KFO för övrigt kommit att utgå efter helt andra förutsättningar och betydligt mer slumpartat än vad som förutsattes vid semesterlagens tillkomst.

Fabriks påpekar att det är svårt att skilja på om studier är semesterlönegrundande eller inte, vilket kan upplevas som mycket orättvist.

SACO/SR anför att den semesterlönegrundande frånvaron vid ledighet för utbildning, som är kopplad till vissa angivna bidrag, har lett till tolkningsproblem. Omformulering bör ske så att det klart framgår att ledighet för utbildning alltid är semesterlönegrundande (inom ramen för de 180 dagarna) då arbetsgivaren betalar lön eller annan ersättning under utbildningstiden (17 § mom 4). Vidare bör ledighet för centralt fackligt förtroendemannauppdrag vara semesterlönegrundande.

Från arbetsmarknadsdepartementet har överlämnats ett förslag av centrala studiestödsnämnden om att ledighet för utbildning i grundvux skall räknas som semesterlönegrundande frånvaro på samma sätt som gäller vid ledighet för utbildning i grundläggande svenskundervisning för invandrare.

Flera LO-förbund anser att arbetslöshet och militär grundutbildning bör utgöra grund för semesterlön.

Utöver vad som sålunda framkommit har under utredningsarbetet vissa tillämpningsproblem aktualiserats. De avser beräkning av semesterlön vid privilegierad

frånvaro i olika situationer såsom vid retroaktiva arbetsskadefall, halv sjukskrivning överstigande den i lagen angivna gränsen på två år, korta avbrott under tvåårsperioden samt flera sammanfallande frånvaro-orsaker. Vidare har tagits upp hur frånvaro på grund av arbetsskada skall bedömas om en arbetstagare har flera anställningar.

11.6.4 Överväganden

Reformkraven innefattar dels krav på utökade materiella förmåner respektive minskade förmåner, dels krav på att bestämmelserna görs överskådligare och lättare att tillämpa.

Semesterlön vid arbetslöshet

Sedan länge har krav framförts om att arbetslöshet skall bli semesterlönegrundande. Det har anförts att de arbetslösas ekonomiska ställning är försvagad och att denna ställning försvagas ytterligare eftersom ersättningen från arbetslöshetskassan inte är semesterlönegrundande. Hänvisning har gjorts till det danska systemet med "feriedagpenge" enligt vilket arbetslöshetskassan betalar ut semesterersättning för arbetslöshetsperioder.

Semesterlagen omfattar enligt 1 § var och en som är att anse som arbetstagare. Om arbetslöshetsersättning skulle beaktas vid beräkning av semesterlön skulle denna princip brytas. En reform i denna riktning behöver visserligen inte i första hand avse att semesterlön skall utgå till den som är arbetslös. Systemet skulle kunna tänkas fungera så att den, som efter en tids arbetslöshet erhöll anställning, skulle

kunna få räkna in arbetslöshetsersättningen i semesterlöneunderlaget. En annan variant skulle kunna vara den danska modellen. Enligt den kan medlem i arbetslöshetskassa, som inte tjänat in full rätt till semesterlön, erhålla semesterdagpenning för resterande antal dagar. Ersättningen betalas ut av arbetslöshetskassan. Vi anser det dock vara tveksamt om bestämmelser som tar sikte på ekonomisk ersättning på grund av arbetslöshet bör införas i semesterlagen. Det är visserligen olyckligt om en arbetstagare får svårt att ta semester på grund av att tidigare arbetslöshet omöjliggjort intjänande av semesterlön. Frågan om ekonomiska konsekvenser av arbetslöshet bör dock i första hand behandlas inom arbetslöshetsförsäkringens ram. Akassekommittén har i ett nyligen avgivet betänkande (SOU 1987:56) Ekonomiskt stöd till arbetslösa föreslagit vissa förbättringar för arbetslösa. I betänkandet föreslås visserligen inga åtgärder som särskilt gäller semester. Semesterlagen bör dock även i fortsättningen bygga på avtalsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den bör inte innehålla bestämmelser som gäller vid arbetslöshet.

Övriga krav på materiella förändringar avser vissa fall vid halv sjukskrivning, föräldraledighet, studier, militärtjänst och ledighet för centralt fackligt uppdrag.

Beräkning av semesterlön vid halv sjukskrivning

Enligt 17 § första stycket första punkten semesterlagen jämföras med arbetad dag sådan dag då arbetstagaren under pågående anställning har varit oförmögen till arbete på grund av sjukdom. När arbetsoförmågan inte har föranletts av arbetsskada är privilegietiden

begränsad till 180 dagar under intjänandeåret. Föreligger arbetsskada finns ingen sådan begränsning. I lagen sägs inget om hur privilegietiden skall beräknas när arbetstagaren är frånvarande halva dagen på grund av sjukdom. AD har tolkat bestämmelsen så att dag då arbetstagare delvis varit frånvarande på grund av halv sjukskrivning räknas som hel dag. AD har därvid fäst stort avseende vid bestämmelsens bakgrund (AD 1983 nr 149, återgivet ovan).

Den innebörd bestämmelsen fått har kritiserats av flera remissinstanser. Det har framhållits att semesterlönen kan bli olika stor beroende på hur sjukskrivningen är förlagd. För den som är halvt sjukskriven och arbetar varannan dag räknas endast varannan dag som frånvarodag vilket innebär klara semesterfördelar jämfört med den som arbetar halvtid varje dag. Detta visas av följande, starkt förenklade exempel.

Konsekvenser av halv sjukskrivning vid semesterberäkning

Ordinarie årsarbetstid = 1840 timmar (46 x 40=)

Lön = 50 kr i timmen. Den särskilda beräkningen av
genomsnittsinkomsten avseende frånvaron ej medtagen.

- | | | |
|------|---|---|
| Ex 1 | hel sjukskrivning 180 dgr
frånvaro 180 dgr eller ca 920
tim, rätt till full semesterlön
12 % (50x1840) = 11040 kr | <hr/> hel sjukskr. arbete
180 dgr 365 dgr |
| Ex 2 | hel sjukskrivning 365 dgr
frånvaro 365 dgr, 1840 tim
rätt till semesterlön för
180 dgr, 12 % (50x920) =
5520 kr | <hr/> hel sjukskr.
180 dgr 365 dgr |
| Ex 3 | halv sjukskrivning 365 dgr,
arbete full tid varannan dag,
frånvaro varannan dag, ca
920 tim

rätt till full semesterlön
11040 kr. | -----
Arb full tid varannan dag
<u>frånvaro varannan dag</u>
365 dgr |
| Ex 4 | halv sjukskrivning 365 dgr,
arbete halv tid varje dag
frånvaro ca 920 tim | <hr/> Arb. halvtid varje dag
365 dgr |
| | full semesterlön för 180 dgr
samt semesterlön för arbetad
tid för återstående tid
12 % (920x50+460x50) = 8280 kr | |

Tillämpningen av 17 § första stycket första punkten semesterlagen innebär således olika semesterförmåner för arbetstagare som är halvt sjukskrivna trots att den arbetade tiden har varit densamma. AD:s bedömning synes främst ha grundats på den principiella kopplingen med samordningstiden inom arbetsskadeförsäkringen. En ändrad tillämpning skulle innebära att denna koppling försvagas. En sådan ändring bör därför inte genomföras utan vägande skäl.

Halv sjukskrivning används i betydande utsträckning av rehabiliteringsskäl för att underlätta en gradvis återgång i arbetet. Det gäller ofta personer som gått sjukskrivna under lång tid. Av tillgänglig statistik från riksförsäkringsverket framgår att utnyttjandet av halv sjukskrivning ökat sedan 1977. Detta år var för anställda andelen sjukpenningdagar med halv sjukpenning 6,5 procent. 1984 var motsvarande siffra 8,9 procent och 1986 9,5 procent (ca nio milj. dagar av totalt omkring 93 milj. dagar). Någon statistik som utvisar hur många individer det gäller finns inte. Den som sjukskrivits till hälften kan antingen arbeta halva sin normala arbetstid varje dag eller t.ex. arbeta full tid varannan dag. Annan arbetstidsförläggning är också tänkbar. Det väsentliga är att den sammanlagda arbetstiden under en viss period inte överstiger hälften av den försäkrades normala arbetstid och att arbetstidsförläggningen är medicinskt motiverad. Vid beräkningen av genomsnittlig arbetstid under en viss period kan oftast beräkningen rymmas inom den tid som motsvarar normal utbetalningsperiod för sjukpenning dvs. 14 dagar. Längre perioder är dock tänkbara. Härvid kan beaktas olika omständigheter såsom sjukdomens art, arbetsorganisation, kommunikationer och restidens

längd. Det avgörande bör vara om förläggningen av arbetstiden kan anses främja den försäkrades rehabilitering (jfr Försäkringsöverdomstolens dom 1986 nr 11).

Enligt riksförsäkringsverket har förändringar i näringslivets och arbetskraftens struktur m.m. samt det förhållandet att tidskrävande resor till och från arbetet blivit allt vanligare, lett till att det många gånger kan vara svårt att förlägga arbetstiden för den halvt sjukskrivne på sådant sätt att arbetstiden varje dag uppgår till hälften av den normala. Verket kommer att utfärda vissa riktlinjer i denna fråga.

En utredning under socialdepartementet har genomfört en översyn av sjukförsäkringens roll när det gäller förebyggande åtgärder och rehabilitering (SOU 1988:41) Tidig och samordnad rehabilitering. Resultatet väntas bli att nya ersättningsnivåer införs. Utredningen föreslår bl.a. att det skall finnas möjlighet att vara sjukskriven till 25 och 75 procent. Detta väntas medföra en ökad användning av partiell sjukskrivning överhuvudtaget.

Under 1986 pågick hos försäkringskassan i Gävleborgs län ett försök med flexibel sjukpenning. Syftet har varit att undersöka om ett utökat antal ersättningsnivåer underlättar för sjukskrivna att återgå i arbete. En utvärdering av försöket visade att resultatet av verksamheten var mycket positivt och innebar betydligt minskade sjukpenningkostnader. Den slutsatsen kunde därför dras att verksamheten borde permanentas.

Utnyttjandet av halv sjukpenning under senare år har alltså ökat. Pågående reformarbete kan väntas medföra ytterligare användning av partiell sjukpenning. Redan

nu innebär en ökad flexibilitet inom sjukförsäkringen att sjukfrånvaron inte alltid följer det mönster som förutsätts för en rättvis tillämpning av semesterlagens nuvarande regler om privilegierad frånvaro. De väntade förändringarna inom sjukförsäkringen kan komma att öka denna skillnad.

Mot denna bakgrund anser vi att bestämmelserna i semesterlagen inte bör innebära olika stora semesterförmåner beroende på vilket mönster t.ex. en sjukskrivning i rehabiliteringssyfte följer. Det skulle därför kunna övervägas ett tillägg i 17 § med innebörd att två dagar med halv sjukskrivning räknas som en dag vid tillämpning av första stycket 1. Det bör observeras att 180-dagars regeln skall tillämpas kalendariskt, varför beräkningen bör knytas till graden av sjukskrivning och inte till i vilken utsträckning sjukpenning uppbäres.

Föräldraledighet

Den för beräkning av semesterlön viktigaste grunden för föräldraledighet är barns födelse. Departementschefen anförde härvid (prop. 1976/77:90) att en begränsning av rätten att räkna sådan ersättning som semesterlöngrundande borde införas med hänsyn till den enskilde arbetsgivaren. Mot bakgrund av den då genomförda utbyggnaden av föräldraförsäkringen bedömdes 180 dagar för ensamstående och 120 dagar för andra vara en lämplig avvägning. Enligt då gällande regler (lagen om allmän försäkring 4:2) utgick föräldrapenning i samband med barns födelse under högst 180 dagar sammanlagt för föräldrarna. Hela denna tid kunde således bli semesterlöngrundande om föräldrar fördelade ledigheten mellan sig.

Den 1 januari 1978 infördes särskild föräldrapenning att utgå under högst 90 dagar sammanlagt för föräldrarna. Denna blev däremot inte semesterlönegrundande, vilket 1978 års semesterkommitté bl.a. hade i uppdrag att utreda.

Genom ny lagstiftning, som trädde i kraft den 1 januari 1986, infördes rätt till föräldrapenning i samband med barns födelse under 360 dagar, varav under vissa villkor ersättning utgick motsvarande sjukpenningnivå under 270 dagar. Samtidigt avskaffades den särskilda föräldrapenningen. Ändringen fick till följd att båda föräldrarna inom denna större ram kunde utnyttja hela sin rätt till semesterlönegrundande frånvaro om ledigheten delades mellan föräldrarna. Föräldrarnas individuella rätt utökades emellertid inte.

Semesterlagens bestämmelser om semesterlönegrundande frånvaro vid föräldraledighet bygger på en avvägning vad som är rimligt att arbetsgivaren utifrån ett anställningsförhållande skall betala. Skall denna avvägning ändras och en förlängning genomföras bör detta övervägas i samband med andra och mer allmänna förbättringar för småbarnsföräldrar. På grund härav och då som ovan anförts vissa förbättringar genomfördes 1986 behandlar vi inte denna fråga vidare.

Utbildning m.m.

Vad avser intjänande av semesterrätt vid utbildning förutsätts att arbetstagaren erhåller korttidsstudiestöd eller vuxenstudiebidrag enligt studiestödslagen eller att utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor. De ersättningsformer, som sålunda har gjorts

till förutsättning i vissa fall för rätt till semesterlön, är främst riktade till förvärvsarbetande som har en kort och bristfällig grundutbildning och skall utgöra ersättning för inkomstbortfall under studietiden. Dessa ersättningsformer har därför ansetts ha sådan anknytning till förvärvslivet att ledighet för utbildning skall vara semesterlönegrundande i den mån arbetstagaren erhåller sådant stöd. En särskild ordning gäller vid ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare. Ledighet enligt den särskilda lagen om detta är alltid semesterlönegrundande.

Den nu beskrivna ordningen bör enligt vår mening gälla även i fortsättningen. Detta innebär att ledighet för utbildning i grundvux inte, såsom centrala studiestödsnämnden föreslagit, bör räknas som semesterlönegrundande på samma sätt som ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare.

SACO/SR har anfört att det i 17 § första stycket fjärde punkten klart bör anges, att utbildning under vilken arbetsgivaren betalar lön, är semesterlönegrundande. Om arbetsgivaren betalar lön eller annan ersättning under utbildningstiden innebär detta att semesterlön tjänas in, oavsett om utbildningen är ett direkt led i tjänsten eller inte. Detta följer dock inte av bestämmelserna i 17 § om semesterlönegrundande frånvaro utan av de allmänna bestämmelserna om beräkning av semesterlön i 16 §. Enligt dessa bestämmelser är nämligen alla lönebelopp som erhålls av arbetsgivaren semesterlönegrundande. Vi anser därför inte att någon särskild bestämmelse i semesterlagen för den nu behandlade situationen behövs.

En fråga som har vissa beröringspunkter med den nyss

behandlade avser ledighet för centralt fackligt uppdrag. Även sådan ledighet bör enligt SACO/SR grunda semesterrätt. Vi får därför anföras följande. Enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen har sådan förtroendeman rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Avser ledigheten den fackliga verksamheten på arbetsplatsen har förtroendemannen rätt till bibehållna anställningsförmåner. Av detta följer att även rätt till semesterlön föreligger. Någon lagstadgad rätt till bibehållna anställningsförmåner vid centralt fackligt uppdrag föreligger inte. Däremot finns i vissa avtal bestämmelser om att semesterlön tjänas in vid sådant uppdrag.

Vi anser att frågan om ledighet för centralt fackligt uppdrag skall grunda rätt till semester inte bör lösas genom specialreglering i semesterlagen. I den mån frågan bör lagregleras bör detta prövas i samband med mera allmänna överväganden om fackliga förtroendemans ställning och förmåner. Frågan synes också väl lämpa sig för en lösning genom avtal vilket redan skett inom vissa avtalsområden. Det kan då lättare än i lagstiftning regleras vad som skall avses med centralt fackligt uppdrag.

Militärtjänst

Vad avser militärtjänst har kraven närmast gällt att den militära grundutbildningen skall vara semesterlönegrundande. Enligt 17 § första stycket sjätte punkten är viss tjänstgöring inom försvaret semesterlönegrundande.

1974 års semesterkommitté föreslog att den militära grundutbildningen skulle vara semesterlönegrundande. Det övervägande antalet remissinstanser som kommenterat

detta ställde sig avvisande. Det framhölls att de som skulle komma i åtnjutande av den föreslagna rätten skulle komma att erhålla dubbla förmåner samt att omotiverade skillnader i förmåner skulle uppkomma mellan dem som utträtt i förvärvslivet före militär-tjänstgöringen och andra. Det framhölls också att det rörde sig om en för medborgarna likartad skyldighet och att denna skyldighet borde fullgöras på samma sätt och få samma konsekvenser vare sig vederbörande är arbetstagare eller inte och vare sig han som arbetstagare har högre eller lägre anställningsinkomst. Departementschefen anförde att han i huvudsak kunde ansluta sig till den avvisande hållningen men anförde också att frågan fick behandlas i samband med det fortsatta utredningsarbetet.

Vi anser att flera av de skäl som tidigare anförts mot privilegiering av grundutbildning och motsvarande vapenfri tjänst alltjämt är bärkraftiga. De som fullgjort nu avsedd tjänstgöring får också ett visst bidrag vid uttryckningen. Dessutom tillkommer att arbetsgivaren idag enligt 5 § lagen om anställningsskydd har rätt att anställa arbetstagare, som inte fullgjort militärutbildning, för viss tid fram till utbildningen skall påbörjas. Denna möjlighet torde komma att användas i större omfattning om militärutbildningen skulle göras semesterlönegrundande. Utan ett fondsystem skulle dessutom privilegiering av grundutbildning kunna bli kostsam för vissa arbetsgivare. Vi anser därför att förutsättningar inte föreligger för att göra militär grundutbildning och motsvarande vapenfri tjänst semesterlönegrundande.

Några särskilda frågor

Ordningsföljd mellan frånvaro på grund av arbetsskada och annan sjukfrånvaro

I 17 § andra stycket första punkten anges att de första 90 dagarna av en frånvaroperiod inte i något fall skall anses bero på arbetsskada. Detta hänger samman med att frågan om arbetsskada inte prövas förrän efter 90 dagar enligt lagen om arbetsskadeförsäkring. Under denna tid utgår vanlig sjukpenning. KTK har anfört att detta kan få till följd att för den som under ett år drabbas av både arbetsskada och annan sjukdom den privilegierade tiden kan bli olika lång beroende på i vilken ordningsföljd frånvarotyperna inträffar.

Detta problem har funnits även i tidigare semesterlagar men var då av större betydelse eftersom den privilegierade tiden vid vanlig sjukdom endast var 90 dagar. Problemet behandlades utförligt av såväl 1960 års som 1974 års semesterkommittéer. Det beskrevs av 1974 års kommitté enligt följande. Har en arbetstagare varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom i exempelvis sju månader av ett år, varav de sista fyra månaderna till följd av yrkesskada, får han tillgodoräkna sig hela frånvarotiden som kvalifikationstid. En annan arbetstagare däremot som är frånvarande under lika lång tid med den skillnaden att frånvaron de fyra första månaderna beror på yrkesskada och återstoden på vanlig sjukdom får endast tillgodoräkna sig de fyra första månaderna (SOU 1975:88 s. 101).

Den egentliga orsaken till problemet är samordningen mellan sjukförsäkringen och arbetsskadelagstiftningen. Prövning av om arbetsskada föreligger anses böra ske

först efter 90 dagar. Om 90-dagarsregeln i semesterlagen upphävs kan detta medföra, att frågan om arbetskada föreligger, måste prövas särskilt i semesterärendet.

Vi anser i likhet med tidigare utredningar att 90-dagarsregeln måste behållas. Eftersom den semesterlönegrundande frånvarotiden vid sjukdom förlängdes till 180 dagar genom 1977 års semesterlag har de beskrivna olägenheterna fått avsevärt minskad betydelse. Fallen torde vara ovanliga.

Tvåårsregeln vid semesterlönegrundande frånvaro

I 17 § andra stycket finns en specialregel som enbart gäller sjukfrånvaro. Har arbetstagare på grund av sjukdom eller arbetsskada varit oavbrutet frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön. SAF anför att denna regel bör finnas även för annan semesterlönegrundande frånvaro som kan pågå under lång tid, t.ex. ledighet för utbildning. Vad avser studier har KFO kritiska synpunkter på det förhållandet att studier under längre tid, med syfte att ge den anställde en annan anställning, skall ge rätt till semesterlön endast på grund av det förhållandet att visst studiestöd utgår.

Tvåårsregeln gällde även enligt 1963 års semesterlag. 1974 års semesterkommitté anförde att en obegränsad rätt att tjäna in semesterlön vid sjukdom och annan semesterlönegrundande frånvaro i viss mån stred mot grundtanken bakom semestern. Arbetstagarnas behov av att koppla av från arbetet tunnas ut och semesterrätten förvandlas mer och mer till en ren löneförstärkning.

Kommittén föreslog därför att tvåårsregeln skulle införas även i 1977 års semesterlag och avse all semesterlönegrundande frånvaro. Det bör härvid observeras att tvåårsregeln skulle bli den enda begränsningen enligt kommittéförslaget. Den särskilda begränsningen till 180 dagar per år i första stycket infördes först i propositionen. Samtidigt behölls tvåårsregeln men fick då en uttrycklig begränsning till att avse frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada. Möjligen berodde detta på att oavbruten frånvaro under mer än två år för övriga ledigheter inte antogs bli vanlig.

Av de ledigheter, som anges i 17 §, bör det i första hand vara ledighet på grund av sjukdom som kan komma i fråga för längre oavbruten tid än två år. Även den som studerar och uppbär vuxenstudiebidrag kan dock vara borta längre än två år. Det förekommer t.ex. att den som läst in grundskolekompetens därefter fortsätter i gymnasieskolan. Tvåårsregeln skulle kunna vara tillämplig för sådana fall. För den som varvar studier med arbete skulle en sådan regel med dess begränsning till att avse oavbruten frånvaro inte betyda något. Den skulle enbart få tillämpning på den som oavbrutet är borta minst två år.

I andra sammanhang har heltidsstuderandes ekonomiska situation nyligen övervägts. A-kassekommittén behandlade sålunda frågan om arbetslöshetsersättning bör kunna utgå i samband med heltidsstudier, vilket för närvarande är fallet (SOU 1987:56 s. 39-44). A-kassekommittén föreslår att arbetslöshetsersättning inte skall kunna utgå till den som bedriver heltidsstudier. Kommittén anför att rättviseskäl mellan olika studerandegrupper talar för detta. Enligt kommittén är det dock inte enbart fråga om att vissa studerande kommer i

åtnjutande av en förmånligare studiefinansiering än andra. Även andra här inte redovisade skäl anfördes av kommittén.

De viktigaste skälen till att införa en tvåårsregel vid studier är de som 1974 års semesterkommitté anförde, nämligen att behovet att koppla av från arbetet tunnas ut och att semesterrätten förvandlas till ren löneförstärkning vid längre frånvaro. Även vad A-kassekommittén anført om rättviseskäl är värda att beaktas. Det förefaller inte heller rimligt att frånvaro med anledning av studier skall vara mer privilegierad än exempelvis frånvaro på grund av sjukdom.

Vi anser därför att tvåårsregeln i 17 § kan utvidgas på så sätt att den även avser frånvaro med anledning av studier.

Vissa tillämpningsproblem

Vi behandlar slutligen vissa tillämpningsproblem. De behandlas i den ordning de angivits i avsnitt 11.5.2.

Retroaktiva arbetsskador

En godkänd arbetsskada innebär ofta att ersättning enligt arbetsskadelagen skall utgå retroaktivt. Även krav på semesterlön kan då bli aktuellt. Att krav på ytterligare semesterlön sålunda kan framställas retroaktivt har från arbetsgivarhåll ansetts mindre tillfredsställande. Problemet tycks dock främst ha samband med de långa handläggningstider som gäller i arbetsskademål. Frågan hur dessa handläggningstider skall förkortas analyseras f.n. i socialdepartementet. Vi anser inte att nu behandlade problem bör föranleda

ändringar i semesterlagen.

Problem vid längre halvtidsfrånvaro

Den som är halvt sjukskriven anses inte som frånvarande i den mening som förutsätts i tvåårsregeln (AD 1982 nr 72, återgivet ovan). Vid längre halvtidsfrånvaro kan stora problem uppstå för arbetsgivaren avseende fördelning av arbetsuppgifter m.m. AD har dock i det nämnda rättsfallet, där arbetstagaren uppbar halvt sjukbidrag, uttalat att arbetsgivaren har möjlighet att med beaktande av anställningsskyddslagens regler om saklig grund för uppsägning omreglera arbetstagarens anställningsförhållande till en halvtidsanställning. Med denna möjlighet bör större olägenheter kunna undvikas.

Krav på oavbruten sjukfrånvaro enligt tvåårsregeln

Tvåårsregeln innebär att oavbruten sjukfrånvaro efter två år inte grundar rätt till semesterlön. Frågan uppkommer då om ett avbrott i sjukfrånvaron skall vara av viss längd för att en ny utgångspunkt för beräkningen skall bestämmas. Enligt förarbetena till semesterlagen avbryts tvåårsfristen om arbetstagaren återgår till arbetet någon enstaka dag (SOU 1975:90 s. 176). Vi anser att detta bör gälla även i fortsättningen. Om en arbetstagare som varit sjuk återgår i arbete men tvingas avbryta arbetet på grund av sjukdom redan första dagen har således tvåårsfristen brutits.

Sammanfallande frånvaroorsaker

Om en arbetstagare som är tjänstledig för studier, som inte är semesterlönegrundande, drabbas av sjukdom

uppkommer frågan om sjukdomen skall räknas som semesterlönegrundande. Detta skulle innebära att arbetstagaren har rätt att byta grund för ledigheten om han skulle bli sjuk. Vi anser inte att det finns skäl för att ett sådant byte utan vidare skall kunna ske. Den först anmälda ledighetsorsaken bör vara styrande.

Situationen skulle kunna bedömas annorlunda om arbetstagaren är föräldraledig och drabbas av sjukdom som godkänns av försäkringskassan. Om försäkringskassan i ett sådant fall betalar sjukpenning kan det ifrågasättas om inte även semesterlönegrundande frånvaro bör beräknas enligt 17 § första stycket 1. Detta skulle innebära att den koppling som i viss mån råder mellan rätten till föräldraledighet och beräkning av semesterlön vid semesterlönegrundande frånvaro vid sådan ledighet bevarades. Rättsläget är emellertid oklart.

Arbetsskada vid flera anställningar

Om en arbetstagare med två anställningar drabbas av arbetsskada i den ena anställningen och blir sjukskriven uppstår frågan om frånvaron även i den andra anställningen skall anses bero på arbetsskada och således de gynnsammare reglerna om semesterlönegrundande frånvaro skall bli tillämpliga. Ersättning enligt arbetsskadeförsäkringslagen utgår, grundad på inkomst från båda anställningarna, oavsett i vilken anställning skadan uppstått. Ett liknande betraktelsesätt bör gälla vid beräkning av semesterlön. Grundas frånvaro på en arbetsskada i en anställning bör vid beräkning av semesterlön frånvaron anses bero på arbetsskada även i den andra anställningen. Ett annat skäl till detta är att en arbetsskada kan yppas först efter en längre tid

när anställningen, vari den orsakats, kan ha upphört. Det bör dock framhållas att frånvaro under de första 90 dagarna inte i något fall skall anses bero på arbets-skada. Enligt riksförsäkringsverkets statistik utgör sjukpenningfall som pågår längre än tre månader endast 2 procent av samtliga fall. Det bör därför vara ovanligt att en arbetsgivare får betala semesterlön med anledning av att arbetstagaren skadas i en annan anställning.

11.7 Särskilda bestämmelser om semesterlön

11.7.1 Vissa förmåner vid beräkning av semesterlön

Gällande rätt

I 24 och 25 §§ semesterlagen anges hur vissa förmåner skall beaktas vid beräkning av semesterlön. Vid beräkningen skall inte hänsyn tas till förmån av fri bostad eller till löneförmån som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader. Med särskilda kostnader avses enligt förarbetena (prop. 1976/77:90 s. 207) ersättning för felräkning, kläder, verktyg, resor, uppehälle, telefon, bilkostnader o.d. Om en arbetstagare intar sina måltider i arbetsgivarens hushåll så har arbetstagaren rätt till skälig kostersättning för de dagar under semesterledighet då förmånen inte utnyttjats till någon del. Denna regel tar endast sikte på fallet när måltiderna intas i arbetsgivarens hushåll. Den skall enligt förarbetena (prop. 1976/77:90 s. 208) inte tillämpas i det fall arbetstagaren har rätt till fria luncher t.ex. i en lunchservering på arbetsplatsen.

Reformkrav

KTK har anfört att semesterlagen saknar bestämmelser om vad som gäller vid beräkning av semesterlön när arbetsgivaren helt eller delvis subventionerar bil, kost, telefon m.m.

Överväganden

I lagens 24 § anges att förmån av fri bostad skall hållas utanför semesterlönen. Anledningen till detta är att arbetstagaren i allmänhet kan utnyttja bostaden även under semestern (prop. 1976/77:90 s. 207). Om dessutom semesterlön skulle beräknas på det förmånsvärde rätten till bostad kan antas ha, skulle en viss överkompensation kunna bli följden.

Om en arbetstagare har tillgång till tjänstebil kan vid beräkningen av semesterlön en liknande situation som vid fri bostad uppkomma. Det har numera blivit allt vanligare att arbetstagare disponerar bil som ägs eller leasas av arbets- eller uppdragsgivaren och att arbetstagaren får använda bilen även privat. Ett växande antal företagsbilar uppges sålunda användas i huvudsak eller t.o.m. enbart för privat bruk (se Roos-Larsson: Tjänstebil privat, s. 14). Möjligheten att på detta sätt disponera en fri bil betingar ett stort ekonomiskt värde och beskattas normalt som löneförmån. Skall semesterlön beräknas på denna förmån rör det sig om betydande belopp.

Vid beräkning av semesterlön enligt 16 § skall alla

förmåner som utgör vederlag för utfört arbete i tjänsten ingå i underlaget i den mån det inte särskilt undantagits (såsom förmån av fri bostad).

Avtal om tjänstebil kan variera avsevärt ifråga om upplåtelseform, kostnader m.m. I vilken utsträckning tillgång till sådan bil kan anses som en förmån, vilken bör likställas med vederlag för utfört arbete, beror på utformningen av detta avtal. Frågan bör därför inte regleras särskilt i semesterlagen.

Det nu anförda gäller endast i de fall arbetstagaren får disponera arbetsgivarens bil. Om arbetsgivaren ger ut löneförmån, som är avsedd att ersätta kostnader, framgår direkt av lagtexten att den inte skall ingå i underlaget vid beräkning av semesterlön.

11.7.2 Utbetalning av semesterlön

Gällande rätt

Enligt lagens huvudregel i 26 § skall arbetsgivaren betala ut semesterlönen till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. För arbetstagare med månadslön gäller att arbetsgivaren i stället kan betala ut månadslönen i vanlig ordning samt senast vid semesterårets utgång betala ut återstående semesterlön. Denna sammalöneprincip gäller även vid tidlön för annan tidsenhet om minst en vecka.

Reformkrav

Handelsanställdas förbund och Transportarbetareför-

bundet anser att lagen bör ändras så att semesterlön alltid skall betalas ut före semesterns början.

KTK anser att en uttrycklig regel bör införas i lagen som ålägger arbetsgivaren att betala ut semesterlön under pågående anställning om semesterledigheten på grund av t.ex. sjukdom inte tagits ut.

Överväganden

Bestämmelsen att semesterlönen skall betalas ut i samband med semesterledigheten fanns redan i 1963 års lag. 1960 års semesterkommitté diskuterade möjligheten att införa en strängare regel och mera exakt bestämma tidpunkten för utbetalning (SOU 1962:44 s. 212-213). Som exempel på en sådan reglering nämndes en bestämmelse i den då gällande norska semesterlagen som föreskrev att semesterlönen skulle betalas ut sista arbetsdagen före semestern. Kommittén fann dock att med hänsyn till de mångskiftande löneformer som förekom skulle en sådan reglering kunna vålla svårigheter. En mindre långtgående regel, som syftade till att semesterlön inte betalades ut alltför långt i förväg och i alltför små portioner och som inte hindrade smärre variationsmöjligheter, var därför enligt kommittén att föredra. Mot denna bakgrund fick bestämmelsen den utformning den fortfarande har. I propositionen till 1963 års semesterlag framhöll departementschefen att uttrycket "i samband med semestern" inte skulle tolkas så snävt att det i något fall skulle hindra ett bibehållande av den praxis för vecko- och månadsavlönade som innebär, att de får sin semesterlön i samma ordning som den vanliga lönen och på vanliga utbetal-

ningsdagar.

Mot bakgrund av bestämmelserna i ILO-konventionen om semester övervägde 1974 års semesterkommitté om utbetalningsbestämmelsen skulle ändras. Enligt konventionen skall semesterlönen nämligen betalas ut före semesterledigheten om inget annat har överenskommits. Kommittén ansåg att den gamla regeln borde behållas eftersom den gav uttryck för en viktig princip, nämligen att semesterlönen skall användas i samband med semester. Den hindrade också enligt kommittén att avtal slöts om att semesterlön skall inkluderas i arbetslönen. Vidare anfördes att det skulle i viss mån anstränga företagens likviditet om krav infördes att all semesterlön skall betalas ut före semesterns början. Vad 1974 års semesterkommitté anfört godtogs av departementschefen (prop. 1976/77:90 s. 209).

Vi anser att bestämmelsen om utbetalning inte bör ändras. Dess nuvarande utformning bör vara en tillräcklig garanti för att semesterlönen skall kunna användas i samband med semester. Det kan också erinras om att paragrafen är dispositiv på så sätt att avsteg från den kan göras i kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation.

Vad avser KTK:s krav på en bestämmelse om utbetalning av semesterlön i vissa fall får vi anföra följande. Om en arbetstagare på grund av t.ex. sjukdom varit förhindrad att ta ut sin semesterledighet är arbetsgivaren givetvis skyldig att betala ut den intjänade semesterlönen. Uttryckliga regler om detta saknas dock.

Skyldigheten att utge semesterlönen i sjukdomsfallet följer emellertid av semesterlagens allmänna regler om att denna lön är en intjänad förmån. Semesterlönefordringen förfaller vid utgången av det semesterår då den betalda semesterledigheten skulle ha utgått (jfr prop. 1976/77:90 s. 209). Vi anser inte att en särskild regel om detta behöver tas in i semesterlagen.

11.7.3 Okontrollerade arbetstagare

Gällande rätt

Med okontrollerade arbetstagare avses i 27 § semesterlagen sådana arbetstagare, som utför arbete i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande. Dessa arbetstagare har inte rätt till semesterledighet utan endast rätt till särskild semesterlön. Orsaken till detta är bl.a. att dessa arbetstagare har ansetts ha möjlighet att anordna arbetet på så sätt att de själva kan välja när ledighet skall tas ut. På motsvarande sätt är de undantagna från arbetstidslagens reglering (arbetstidslagen 2 §).

Bestämmelser om okontrollerade arbetstagare fanns redan i den första semesterlagen. 1936 års semestersakkunnga föreslog att okontrollerade arbetstagare skulle ha rätt till semester under samma betingelser som övriga arbetstagare med vissa specialregler om hur arbetstid m.m. skulle beräknas (SOU 1937:49 s. 123-128). I propositionen föreslogs emellertid att dessa arbetstagare inte skulle vara berättigade till semester utan endast till semesterlön. Detta gjordes med hänsyn till

svårigheten att tillämpa lagen på vissa yrkesgrupper, t.ex. skogsarbetare. Förslaget godkändes av riksdagen. Vid utskottsbehandlingen uttalades att bestämmelsen, att okontrollerade arbetstagare saknade rätt till semester, inte skulle förstås så att de inte borde ta ut ledighet i samband med att de erhöll semesterlön.

Efter 1938 års semesterlag har situationen för de okontrollerade arbetstagarna stegvis förbättrats. Förbättringar har dock fram till nu gällande semesterlag i huvudsak endast gällt vissa beräkningsgrunder. Vissa grupper såsom skogsarbetare har genom kollektivavtal fått ställning som kontrollerade arbetstagare. Detta gäller numera även dagbarnvårdare.

1974 års semesterkommitté föreslog att särbehandlingen av de okontrollerade arbetstagarna skulle upphöra (SOU 1975:88, s. 121). Eftersom kommitténs förslag till ny semesterlag innebar att kravet på viss tids arbete för rätt till semester slopades anförde kommittén att huvudskälet för särbehandlingen bortföll. I propositionen frångicks dock detta förslag och reglerna behölls. Reglerna om semesterlönegrundande frånvaro gjordes dock tillämpliga även på okontrollerade arbetstagare. Departementschefen anförde bl.a. följande (prop. 1976/77:90, s. 153-157).

Orsaken till att de s.k. okontrollerade arbetstagarna har blivit föremål för särreglering i semesterlagstiftningen är som redan nämnts, att deras arbetsförhållanden medför att någon fortlöpande övervakning av arbetets bedrivande inte kan eller bör ske. Dessa arbetstagare har, om än i olika grad, betydande frihet att bestämma över sin arbets- och ledighetstid. Arbetet bedrivs i hemmet eller i övrigt utanför en av arbetsgivaren kontrollerad arbetsplats. I fråga om hemarbetarna

gäller vanligen att de fortlöpande från arbetsgivaren erhåller det material som skall bearbetas. Arbetsgivarens intresse begränsas i allmänhet till att ett visst arbetsmått utförs inom överenskommen tid.

Mot bakgrund av tidigare semesterlagstiftnings krav på visst antal arbetade dagar per kalendermånad som förutsättning för rätt till semester var det naturligt att undanta de okontrollerade arbetstagarna från rätten till semester. Det måste nämligen vara svårt och inte sällan omöjligt att konstatera, om arbetstagaren hade kvalificerat sig för semester. Det har emellertid samtidigt förutsatts, att dessa arbetstagare själva beredde sig semesterledighet i samband med att de fick särskild semesterlön.

Med den utformning av rätten till semesterledighet och semesterlön som nu föreslås har otvivelaktigt ett viktigt hinder mot att jämställa okontrollerade arbetstagare med övriga arbetstagare försvunnit. Ledigheten förutsätter ju inte något intjänande och semesterlön beräknas proportionellt på all inkomst utan några trappstegsregler. Detta skulle i och för sig tala för att kommitténs förslag godtogs. Det bör självfallet också eftersträvas att semesterförmånerna i största möjliga utsträckning blir desamma, oavsett anställningsformen.

A andra sidan kan man inte bortse ifrån, att tillämpningen av semesterlagbestämmelserna fullt ut på även de okontrollerade arbetstagarna medför betydande praktiska problem. Bestämmelserna i semesterlagen kan sägas bygga på den förutsättningen, att arbetsgivaren har viss överblick och kontroll över hur arbetet utförs. Semesterplaneringen sker sålunda mot bakgrund av att arbetstagaren har att iaktta en på ett eller annat sätt planlagd arbetstid. En genomgång av bestämmelserna i den föreslagna semesterlagen ger enligt min mening vid handen, att åtskilliga av dem inte kan anpassas till de förhållanden, under vilka de okontrollerade arbetstagarna utför sitt arbete. Det gäller bl.a. bestämmelserna om semesterledighetens beräkning och förläggning samt rätt att spara semesterledighet och semesterlön för sparad ledighet. För att en tillämpning av dessa bestämmelser på nu berörda grupper skall framstå som rimlig och naturlig, krävs enligt min mening att de okontrollerade arbetstagarnas arbetsförhållanden i högre grad än nu förs in under arbetsgivarens kontroll. Det är inte säkert att detta framstår

som önskvärt för de berörda arbetstagarna. Det innebär att den frihet i fråga om tid och sätt för arbetets fullgörande som de nu har beskärs. Mot bakgrund av vad jag nu har anfört anser jag mig för egen del inte kunna ansluta mig till semesterkommitténs förslag att avskaffa särregleringen för de okontrollerade arbetstagarna.

Tillämpning

Antalet okontrollerade arbetstagare var ursprungligen betydande. Utöver hemarbetare räknades hit vissa handelsresande och försäkringsombud samt skogs- och flottningsarbetare. Stora grupper har genom avtal fått ställning som kontrollerade arbetstagare. Hemarbete förekom inom t.ex. textil-, beklädnads-, läder- och lädervaruindustri, verkstadsindustri m.m. Dessa mer traditionella former av hemarbete har under senare år minskat i omfattning. 1972 kunde antalet hemarbetare inom främst textil- och skinnvaruindustrin uppskattas till omkring 11 000. 1984 var motsvarande siffra omkring 3 500 (se tabell 11.2 s. 372). Minskning har även skett av det hemarbete som utförts i arbetsvårdande syfte och som tidigare organiserades genom s.k. hemarbetscentraler. Sedan dessa ersatts av regionala stiftelser för skyddat arbete har det varit en strävan att skyddat arbete skall utföras i gemenskap med andra arbetstagare och inte i hemmen. Antalet hemarbetare i arbetsvården är därför ytterst obetydligt.

Efter hand som traditionella former av hemarbete minskat i omfattning har andra former vuxit fram. ADB-utvecklingen har spelat en stor roll. En arbetstagare kan med en terminal i hemmet utföra arbete vars

resultat överförs till arbetsgivarens centrala anläggning. Om resultatet av arbetet temporärt samlas i terminalapparatusens eget minne, för att först efter avslutad arbetsuppgift överföras till den centrala anläggningen, kan arbetet klassificeras som okontrollerat. Om terminalen däremot står i löpande förbindelse med den centrala anläggningen innebär detta att arbetsgivaren kan övervaka arbetet eller i efterhand kontrollera när arbetet utförts. Detta arbete bör kunna betraktas som kontrollerat arbete i semesterlagens mening (se Sigeman, Semesterrätt, 1986 års upplaga s. 32). Även andra typer av datoriserat hemarbete förekommer, t.ex. driftövervakning. Utredningar om datoriserat hemarbete har nyligen publicerats av SAF, TCO och Stiftelsen Nordplan.

Reformkrav

Kommunalarbetareförbundet har uttalat att lagens definition av okontrollerade arbetstagare ger utrymme för olika tolkningar. Motiven bör enligt förbundet göras klarare och utformas på sådant sätt att t.ex. dagbarnvårdare kommer att kunna betraktas som kontrollerbar arbetskraft.

Frågan om dagbarnvårdarnas semesterförmåner har uppmärksammats även av arbetsmarknadsutskottet. I sitt betänkande AU 1986/87:3 anförde utskottet med anledning av en motion i ämnet att frågan omfattas av vårt uppdrag. Även anhörigvårdarnas rätt till semester har uppmärksammats. Anhörigvårdskommittén anförde i sitt betänkande Ledighet för anhörigvård (SOU 1983:64) att

Tabell 11:2 Antal hemarbetare år 1984

Näringsgren	Antal hem- arbetare
Livsmedels-, dryckesvaru- och tobaksindustri	4
Textil-, beklädnads-, läder och lädervaru- industri	1 555
Därav:	
Textilindustri	859
Beklädnadsindustri utom skoindustri	501
Garverier, pälsberederier, lädervaru- industri	98
Skoindustri	97
Trävaruindustri	177
Därav:	
Trävaruindustri, utom möbelindustri	120
Trämöbelindustri	57
Massa-, pappers- och pappersvaruindustri grafisk industri	449
Därav:	
Massa- pappers- och pappersvaruindustri	39
Grafisk industri	410
Kemisk industri, petroleum-, gummivaru-, plast- och plastvaruindustri	364
Därav:	
Kemikalie-, gödselmedels- och plastindustri	26
Annan kemisk industri	30
Gummivaruindustri	101
Plastvaruindustri	207
Jord- och stenvaruindustri	1
Järn-, stål- och metallverk	6
Verkstadsindustri	836
Därav:	
Metallvaruindustri	364
Maskinindustri	96
Elektroindustri	169
Transportmedelsindustri	127
Industri för instrument, foto- och optikvaror, ur	80
Annan tillverkningsindustri	180
SUMMA	3 572

det var av allra största vikt att även anhängvårdarna erbjöds planerad ledighet och semester.

Överväganden

Den grupp arbetstagare som omfattas av bestämmelserna om okontrollerade arbetstagare har förändrats betydligt. Antalet synes ha minskat kraftigt samtidigt som arbetets innehåll i stor utsträckning förändrats. Bestämmelsernas utformning innebär att den arbetstagare som utför arbete i hemmet i princip skall anses som okontrollerad. Samtidigt har ändrade arbetsuppgifter medfört att många av dessa arbetstagare inte kan förfoga över arbetstiden på det sätt som ursprungligen förutsattes trots att arbetet utförs i hemmet. Det skulle mot denna bakgrund kunna ifrågasättas om inte de särskilda bestämmelserna för okontrollerade arbetstagare borde avskaffas.

Vi finner dock att de skäl som anfördes av departementschefen till stöd för reglernas behållande alltjämt har bärkraft. För arbetstagargrupper där det anses önskvärt att likställighet med kontrollerade arbetstagare uppnås finns möjlighet att genom avtal uppnå detta. Särskilda bestämmelser för okontrollerade arbetstagare bör därför finnas i semesterlagen även i fortsättningen.

Såsom framgått arbetar många hemarbetare under sådana förhållanden att de av många skäl kan anses stå under arbetsgivarens kontroll. Lagen är dock formulerad på så sätt att de bör anses som okontrollerade eftersom

arbetet sker i hemmet. Om 27 § ändras på så sätt att rekvisitet "i sitt hem" utgår, ges större möjlighet att beakta förhållandena för varje enskild arbetstagare. Vi anser därför att 27 § bör formuleras om så att den får denna innebörd. Det förhållandet att ett arbete utförs i hemmet får dock betydelse även i fortsättningen på så sätt att det kan vara ett tecken på att bestämmelsen om okontrollerade arbetstagare är tillämpliga.

11.8 Semesterersättning

11.8.1 Gällande rätt

Med semesterersättning avses i 28 § första stycket semesterlagen den kontanta ersättning som arbetstagaren har rätt till vid en anställnings upphörande såsom ersättning för intjänad men inte uttagen semesterlön. Ersättningen kan avse intjänad semesterlön för såväl det år då anställningen upphör som tidigare intjänande-år. Semesterersättning utgår dessutom i några specialfall. Det ena är om en arbetstagares anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön skall utgå redan under intjänandeåret i stället för under semesteråret, 28 § andra stycket. Det andra fallet avser korttidsanställda arbetstagare och regleras i 5 §. Om ett arbete är avsett att pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar och inte varar längre tid saknar arbetstagaren rätt till semesterledighet. I vissa andra fall av kortare anställning får avtalas att arbetstagaren inte skall ha rätt till semesterledighet. Nu angivna arbetstagare har rätt till semesterersättning för anställningstiden.

Enligt en presumptionsregel i 5 § tredje stycket skall vederlag för arbete, som har avsetts pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar, förutsättas inbegripa semesterersättning om inte annat framgår av omständigheterna.

Semesterersättning bestämmes enligt grunderna för beräkning av semesterlön. Den skall betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande. Finns hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande skall den betalas ut inom en vecka efter det att hindret upphörde.

11.8.2 Avvikelser i kollektivavtal m.m.

Skogs- och lantarbetsgivarförbundet rekommenderar sina medlemmar att alltid särredovisa semesterersättning på lönebesked. De bör enligt rekommendationen inte utnyttja möjligheten att räkna in semesterersättningen i lönen.

I kollektivavtal för hotell- och restauranganställda har lagens presumptionsregel avtalats bort. Enligt avtalet gäller i stället att semesterersättning inte i något fall skall anses inräknad i överenskommen kontantlön. Semesterersättningen skall således beräknas särskilt.

11.8.3 Reformkrav

Svenska Bleck- och Plåtslagareförbundet anser att presumptionsregeln om semesterersättning för vissa

korttidsanställda skall avskaffas. Förbundet anför att det är orimligt att på de arbetstagare det gäller lägga en förhandlingsskyldighet, som innebär att särskild uppgörelse vid anställningstillfället måste träffas för att semesterersättning skall utgå. Det är därför rimligt att dessa arbetstagare åtnjuter semesterlagens skydd innebärande ersättning med 12 procent på erhållet vederlag om inte särskild uppgörelse har träffats om annat.

Handelsanställdas förbund har synpunkter på tidpunkten för utbetalande av semesterersättning. Enligt förbundet bör lagen ange att innestående semesterersättning skall betalas ut senast vid det avlöningstillfälle som inträffar efter anställningens upphörande.

SHIO anför att semesterersättningen i normalfallet skall anses ingå i den överenskomna ersättningen om en anställning avsetts pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar. Dessa regler kan enligt SHIO göras entydiga om man i stället anger att det för anställningar, som avsetts pågå mindre tid än 200 timmar, inte skall utgå någon semesterersättning.

11.8.4 Överväganden

Bestämmelserna om semesterersättning avser, utöver situationen vid en anställnings upphörande, främst kortvariga anställningar. Semesterersättning skall utgå även för synnerligen kortvariga anställningar liksom för anställningar som visserligen har ett par månaders varaktighet men som kan gälla ett fåtal timmar per vecka som städning, barnpassning, gräsklippning m.m.

Enligt förarbetena (prop. 1976/77:90 s. 296) är det antagligt att vid kortvariga och föga omfattande anställningar det överenskomna vederlaget normalt avses inbegripa samtliga förmåner som skall utgå till arbetstagaren. För många skulle det enligt propositionen te sig överraskande om det vid helt kortvariga arbeten, utförda mot i förväg överenskommet vederlag efter arbetets slut skulle uppkomma fråga om att dessutom ett 12-procentigt tillägg, utgörande semesterersättning skulle utgå. För att sålunda förebygga tvister infördes mot denna bakgrund presumtionsregeln.

Vi anser att presumtionsregeln i 5 § bör behållas. Den gäller för kortvariga anställningar av sådan art där det är brukligt att överenskommet vederlag inte skall kompletteras med semesterersättning. Presumtionsregeln bör tolkas mot denna bakgrund. Avser anställningen t.ex. städning eller barnpassning ett fåtal timmar i veckan under ett par månader kan det ofta antas att semesterersättningen avsetts ingå i vederlaget. Om däremot t.ex. en yrkesarbetare anställs för att arbeta en vecka och vederlaget överenskommits med ledning av kollektivavtal och inte överstiger däri fastställd lön syns detta kunna utgöra tillräckligt stöd för antagande, att semesterersättning inte avsetts vara inbegripen i vederlaget (jfr prop. 1976/77:90 s. 297). Vi vill också erinra om möjligheten att genom kollektivavtal göra avsteg från presumtionsregeln.

Presumtionsregeln bör inte heller ändras på sätt som SHIO föreslagit. Om tiden utvidgas från 60 timmar under högst tre månader till 200 timmar utan någon månadsgräns skulle detta kunna medföra en tillämpning som

inte var avsedd vid regelns införande.

Handelsanställdas förbund anser att lagen bör innehålla en bestämmelse om att när en anställning upphör så skall semesterersättning betalas ut senast vid det avlöningstillfälle som inträffar efter anställningens upphörande. En sådan ordning skulle emellertid innebära att arbetsgivarens frist för att beräkna semesterersättningen blev olika lång beroende på när anställningen upphörde. De frister som nu gäller bedömdes som väl avvägda och medgav att datatekniska svårigheter att i tid beräkna semesterersättningen kunde beaktas (SOU 1975:88 s. 246). Vi delar den uppfattningen och anser att det inte finns skäl att ändra bestämmelsen.

12.1 Semesterns längd

12.1.1 Bakgrund

I direktiven anges att vår huvudsakliga uppgift är att överväga en utjämning av semesterförmånerna genom lagstiftning mot bakgrund av skillnaderna i dessa mellan olika arbetstagargrupper.

Stora grupper arbetstagare är i dag genom avtal tillförsäkrade längre semester än vad lagen föreskriver.

För offentligt anställda gäller regler som innebär att antalet semesterdagar är beroende av den anställdes ålder och lön.

För vissa tjänstemän inom den privata arbetsmarknaden utgår längre semester än vad som följer av lagen antingen om inkomsten överstiger en viss nivå eller om den enskilde tjänstemannen huvudsakligen själv disponerar sin arbetstid. Dessa tjänstemän har i gengäld ingen övertidskompensation.

Avtalsregler om beräkning av semesterlön och semesterersättning har också åstadkommit en stor variation i olika grupper s semesterförmåner.

I det följande ges en redogörelse för semesterns längd inom olika sektorer av arbetsmarknaden. Vidare preciseras några av de kostnadshöjningar som uppstår till följd av en förlängning av semestern.

12.1.2 Semesterns längd inom olika sektorer

För att erhålla ett basunderlag som kan ligga till grund för kostnadsberäkningar av olika slag till följd av en semesterförlängning har uppgifter om nuvarande semesterregler och semesterstandard sammanställts för olika sektorer av arbetsmarknaden. I sammanställning B (s. 390) anges semesterstandarderna oberoende av sektor.

Samtliga uppgifter har omräknats till **helårs- och heltidsanställda**. Uppgifterna avser totalt ca 2,6 miljoner anställda inom följande sektorer

- SAF-LO-området
- SAF-PTK-området (inkl. VF-SIF/SALF/CF-området)
- Statliga området
- Kommunala området (primärkommuner resp. landsting)
- Övriga arbetare (arbetare inom TA:s, SFO:s och KFO:s områden)
- Övriga tjänstemän (tjänstemän inom TA:s, SFO:s, KFO:s och KAB:s områden)

Det totala antalet helårs- och heltidsanställda kan med utgångspunkt från uppgifter i AKU uppskattas till ca 3,7 miljoner (3 miljoner heltidsarbetande och 1 miljon deltidarbetande). Uppgifter om semesterstandard föreligger därmed för ca 70 procent av de anställda uttryckt som årsarbetare.

SAF/LO-området

Samtliga arbetstagare inom SAF/LO-området har fem veckors semester (25 arbetsdagar).

SAF/LO-området omfattar ca 775 000 årsarbetare.

SAF/PTK-området (inkl. VF-SIF/SALF/CF-området)

Grundregeln är att alla tjänstemän har rätt till fem veckors semester (25 arbetsdagar). Majoriteten av alla tjänstemän omfattas av denna grundregel.

Enligt gällande avtal om allmänna anställningsvillkor (mellan SAF och PTK resp. VF och SIF/SALF/CF) kan längre semester utgå om tjänstemannen t.ex. inte får övertidskompensation.

Semesternas längd fastställs enligt följande

- | | |
|----------|---|
| 25 dagar | - har de tjänstemän som har rätt till särskild övertidskompensation |
| 28 dagar | - kan bl.a. utgå till tjänstemän som har en okontrollerbar arbetstid och därför frihet beträffande arbetstidens förläggning. Dessa tjänstemän får tre extra semesterdagar men har i gengäld ingen övertidskompensation. |
| 30 dagar | - har de tjänstemän som inte har rätt till särskild övertidskompensation. |

Längre semester än vad som gäller enligt reglerna ovan kan i vissa undantagsfall utgå på grund av kollektivt

eller enskilt arbetsavtal.

Rätt till särskild kompensation för övertidsarbete bestäms med utgångspunkt från tjänstemannens lön den 31 december året före semesteråret. För semesteråret 1988 är lönegränsen 21 800 kr./mån per den 31 december 1987, dvs. tjänstemän med lön understigande denna gräns erhåller särskild övertidskompensation.

Tjänstemännens faktiska semesterstandard 1986 framgår av nedanstående tabell.

Tabell 12.1 Tjänstemännens semesterstandard år 1986

	Totalt	Antal tjänstemän					
		25 dagar	26 dagar	27 dagar	28 dagar	29 dagar	30 el mer dagar
Heltids- anställda	328,814	234,306	748	1,400	37,842	207	54,311
Deltids- anställda	55,290	49,625	170	518	2,006	38	2,933

Semesterstandarden uttryckt i antalet årsarbetare kan approximativt beräknas med utgångspunkt från den genomsnittliga deltidspocenten som utgör ca 65 procent. Resultaten framgår av nedanstående tabell.

Tabell 12.2 Tjänstemännens semesterstandard 1986 uttryckt i årsarbetare

	Totalt	Antal tjänstemän					
		25 dagar	26 dagar	27 dagar	28 dagar	29 dagar	30 el mer dagar
Ars- arbetare	364,753	266,562	859	1,737	39,146	232	56,217

Beräkningarna har utförts med utgångspunkt från statistiken avseende 1986.

Statliga området

Det statliga avtalet garanterar en längre semester än de lagstiftade 25 dagarna. I avtalet är semesterns längd beroende av såväl levnadsålder som lön. Nedanstående tabell är ett sammandrag av reglerna avseende semesterns längd.

Tabell 12.3 Semesterstandard för statstjänstemän år 1986

Tjänsteman i lönegrad	Antal semesterdagar		
	Under 30 år	30-39 år	40 år-
Beloppsgrupp, N1-9 samt L1-7	30	33	36
N10-, L8- samt chefs- löneavtalet	33	36	40
Extra tjänsteman anställd mindre än 6 månader	30	30	30

N10=8,384 kr./mån (86-10-01). L8=8,379 kr./mån (86-10-01)

Mellanliggande lördag räknas som semesterdag inom det statliga området (dvs. två veckors semester = elva semesterdagar och en veckas semester = fem semesterdagar).

Om minst en tredjedel av årssemestern tas ut vid annan tid än månaderna april-september erhålles en extra semesterdag och om minst två tredjedelar tas ut vid annan tid erhålles tre extra semesterdagar.

Antal årsarbetare fördelar sig på antal semesterdagar enligt följande:

Tabell 12.4 Semesterstandard för statstjänstemän
uttryckt i årsarbetare år 1986

Antal semesterdagar	Antal årsarbetare	Relativ fördelning procent
Enl. lag (25)	15 000	3
30 (27)	58 415	12
33 (30)	72 875	14
36 (33)	153 999	31
40 (37)	<u>200 118</u>	40
	500 407	

Inom parentes anges en uppskattning av vad antalet semesterdagar inom det statliga området motsvaras av i antalet arbetsdagar.

Beräkningarna har utförts med utgångspunkt från statistiken 1986 och har i vissa fall baserats på uppskattningar. Tabellen inkluderar förutom löneplansanställda tjänstemän även inte löneplatsanställda tjänstemän samt tjänstemän med anställning enligt AST-R-avtalet, SKOG-R, tjänstemän vid de allmänna försäkringskassorna samt arbetstagare i beredskapsarbete eller som anvisats statlig ungdomsplats/arbete i ungdomslag.

Kommunala området

För tjänstemän inom kommun- och landstingsområdet gäller följande bestämmelser beträffande semesterns längd.

Tabell 12.5 Semesterstandard för kommun- och landstingsanställda tjänstemän år 1986

Arbetstagare tillhörande lönegraderna	Under 30 år	Fr.o.m. det 30 år	år arbetstagaren fyller 40 år	50 år
A 1- 8 B 16-21 (K 1-17)	25 dgr	27 dgr	30 dgr (se anm)	31 dgr (se anm)
A 9- B 22- (K 18-60)	25 dgr	27 dgr	33 dgr	34 dgr

Lönegrad A9:9 = 8 160 kr., B22:22 = 7 820 kr., enl.
löneplan 86-10-01.

Löneplan A avser SKAF:s medlemsområde.

Anm. Enligt 1988 års avtal ändras semesterbestämmelserna så att antalet semesterdagar blir enbart beroende av åldern. För anställda som fyllt 40 år blir antalet semesterdagar 33 och för de som fyllt 50 år 34.

Fördelningen av antalet årsarbetare på antal semesterdagar framgår av nedanstående tabell.

Tabell 12.6 Semesterstandard för kommun- och landstingsanställda tjänstemän år 1986 uttryckt i årsarbetare

Antal semesterdagar	Årsarbetare		Primärkommunerna	
	Landstingen			
	Antal	%	Antal	%
25	82 792	26	98 698	26
27	100 095	31	97 671	26
30 (se anm)	34 536	11	47 699	12
31 (se anm)	31 861	10	51 999	14
33	40 496	13	44 793	12
34	27 771	9	37 647	10
Summa	317 551	100	378 507	100

(1) Exkl. dagbarnvårdare, betingstädare, ackordarbetare och trafikpersonal.

Anm. 33 resp. 34 dagar fr.o.m. 1988.

Vissa övriga områden

Arbetsområdet

Inom företag anslutna till TA, KFO och SFO finns sammanlagt ca 150 000 årsarbetare. Semesterstandarden för dessa är densamma som inom SAF/LO-området, dvs. 25 semesterdagar per år.

Tjänstemannaområdet

Semesterstandarden för tjänstemän inom företag anslutna till TA, KFO, SFO och KAB framgår av nedanstående tabell.

Tabell 12.7 Semesterstandard för tjänstemän inom företag anslutna till TA, KFO, SFO och KAB år 1986

	Totalt	Antal tjänstemän					
		25 dagar	26 dagar	27 dagar	28 dagar	29 dagar	30 el mer dagar
Heltids- anställda	59,451	29,759	434	1,452	10,118	1,452	16,236
Deltids- anställda	14,670	8,695	91	368	2,400	398	2,718

Semesterstandarden uttryckt i antalet årsarbetare har approximativt beräknats med utgångspunkt från samma genomsnittliga deltidspocent som gäller inom SAF/PTK-området, dvs. ca 65 procent.

Resultaten framgår av nedanstående tabell.

Tabell 12.8 Semesterstandard för tjänstemän inom företag anslutna till TA, KFO, SFO och KAB år 1986, uttryckt i årsarbetare

	Totalt	Antal tjänstemän					
		25 dagar	26 dagar	27 dagar	28 dagar	29 dagar	30 el mer dagar
Ars- arbetare	68,987	35,411	493	1,691	11,678	1,711	18,003

Sammanfattning

Semesterns längd inom olika sektorer kan sammanfattas i nedanstående sammanställningar. Beroende på de speciella bestämmelser angående definition av semesterdagar samt möjlighet till förlängning av semestern med en resp. tre dagar som gäller inom statens område redovisas det statliga området separat i sammanställning A.

I sammanställning B - som visar semesterstandarden

oberoende av sektor - har uppgifterna för det statliga området approximativt omräknats till att avse antal arbetsdagar (se s. 384).

Samtliga uppgifter baseras på antalet årsarbetare.

Sammanställning A: Semesterlängd fördelad på arbetsmarknadens sektorer

Tabell 12.9 Semesterlängd fördelad på privat, kommunal- och landstingskommunal sektor (procent)

Sektor	Antal semesterdagar (2)								
	25	26	27	28	29	30	31	33	34
	Procentuell andel								
SAF/LO	100								
SAF/PTK	73,1	0,2	0,5	10,7	0,1	15,4(3)			
Kommun	26,1		25,8			12,6(7)	13,7(8)	11,8	10,0
Landsting	26,1		31,5			10,9(7)	10,0(8)	12,8	8,7
Övriga arb (4)	100								
Övriga tjm (5)	51,3	0,7	2,5	16,9	2,5	26,1(3)			

Tabell 12.10 Semesterlängd fördelad på statlig sektor (procent)

Sektor	Antal semesterdagar (6)				
	Enl. lag	30	33	36	40
	Procentuell andel				
Stat	3,0	11,7	14,5	30,8	40,0

(2) Semesterdag = arbetsdag.

(3) Längre semester än 30 dagar kan i undantagsfall utgå p.g.a. kollektivt eller enskilt arbetsavtal.

(4) TAS, KFOs och SFOs områden.

- (5) TA:s, KFO:s, KAB:s och SFO:s områden.
- (6) Mellanliggande lördag räknas som semesterdag (dvs. två veckors semester = elva semesterdagar och en veckas semester = fem semesterdagar). 1 resp. tre dagars förlängning av semestern om 1/3 resp. 2/3 av semestern tas ut under perioden oktober-mars. Undantag för ca 15,000 årsarbetare som har semester enligt lag.
- (7) 33 dagar fr.o.m. 1988
- (8) 34 dagar fr.o.m. 1988.

Sammanställning B:

Tabell 12.11 Semesterlängd fördelad på hela arbetsmarknaden

Antal semester- dagar fördelning (arbetsdagar)	Antal års- arbetare	Relativ
		%
25	1 423,463	56
26	1,352	-
27	259,609	10
28	50,824	2
29	1,943	-
30 el mer	818,014	32
Summa	2 555,205	100

12.1.3 Kostnadseffekter till följd av en ny semesterlag

En ny semesterlag innebärande bl.a. en förlängning av den lagstadgade semestern och ökade möjligheter för arbetstagaren att spara semesterdagar kommer att innebära kostnadshöjningar i flera hänseenden.

En utjämning av semesterförmånerna skulle komma att omfatta mer än hälften av alla arbetstagare.

Rent allmänt kan konstateras att kostnaderna för en semesterförlängning kommer att bli högst inom den privata arbetsmarknaden beroende på att i princip samtliga privatanställda i dag har den semesterstandard som semesterlagen föreskriver, dvs. 25 arbetsdagar. Ett undantag utgörs av de privattjänstemän som till följd av att de inte erhåller särskild övertidskompensation har längre semester än vad lagen föreskriver.

Ekonomiska konsekvenser på såväl makro- som mikroekonomisk nivå av olika arbetstidsreformer (bl.a. sex veckors semester) utreds eller kommer att utredas inom arbetstidskommittén. Semesterkommitténs kostnadsberäkningar har därför begränsats till att enbart avse kostnader till följd av den lönekompensation som uppstår vid en semesterförlängning.

Bland de utredningsprojekt som planeras - eller redan har påbörjats - inom arbetstidskommittén kan följande nämnas.

- a) En makroekonomisk modell skall utarbetas. Genom modellen skall olika arbetstidsreformers makroekonomiska konsekvenser analyseras långsiktigt. En analys av sambandet arbetstid/produktivitet kommer att ingå.
- b) En beräkning av arbetstidsvolym och framtida arbetskraftsutbud och en analys av de krav som olika former av arbetstidsförkortningar ställer på arbetsmarknaden och dess sätt att fungera. Den demografiska utvecklingen, tillgängliga arbetskraftsresurser och förväntat arbetskraftsutbud vid olika alternativa arbetstidsförkortningar skall

studeras.

- c) En analys av effekter på mikronivå av olika arbetstidsreformer i form av företags- och myndighetsstudier på några olika orter.
- d) En analys av vilka effekter en arbetstidsförkortning får på skattekvoten och den offentliga sektorns servicenivå.
- e) Arbetstiderna och utbildningssystemet. En studie av förväntade flaskhalseffekter vid en arbetstidsförkortning.
- f) Regionala konsekvenser av en arbetstidsförkortning.

Nedan preciseras några av de kostnadshöjningar som kan komma att uppstå. Preciseringen försvåras i hög grad av att väsentliga beräkningsförutsättningar saknas samt av att det är svårt att statistiskt belysa vissa kostnadseffekter (detta gäller särskilt punkterna 2-6 nedan).

- 1 Ökade lönekostnader per arbetad timme till följd av lönekomensation vid en semesterförlängning

I beräkningarna har - i brist på andra förutsättningar - antagits att den förlängda semestern kompenseras lönemässigt så att full lönekomensation uppnås.

Resultaten av beräkningarna har uttryckts i procent av arbetad tid. Den faktiskt arbetade tiden varierar mellan och inom olika sektorer beroende på bl.a. olikheter i sjukfrånvaro och övertidsvolym. Statistiska

uppgifter över den faktiskt arbetade tiden för en årsarbetare saknas för flertalet sektorer. I beräkningarna har därför som mått på faktiskt arbetad tid för en årsarbetare (40-timmarsvecka och fem veckors semester) använts årsarbetstidsmättet 1 600 timmar. Detta årsarbetstidsmätt baseras på RFV:s tidigare beräkningar av normalarbetstidsmätt och används bl.a. för beräkning av medelantalet årsanställda i olika sammanhang.

Det bör anmärkas att användningen av ett enda årsarbetstidsmätt för samtliga sektorer innebär att beräkningarna är av överslagskaraktär och kan innebära under- eller överskattning av lönekomponentskostnaden för enskild sektor eller arbetsgivare beroende på skillnader i faktisk årsarbetstid.

I beräkningarna har inte beaktats att grupper med i nuläget längre semester än vad lagen föreskriver kan komma att resa kompensationskrav till följd av ändrad lagstiftning.

Beroende på de speciella bestämmelser som gäller inom SAF-PTK- resp. VF-SIF/SALF/CF-området ifråga om rätten till längre semester har två alternativa kostnadsberäkningar dock utförts. I det första alternativet har antagits att de tjänstemän inom den privata sektorn som idag har längre semester än vad lagen föreskriver på grund av att de saknar rätt till särskild övertidskompensation även i fortsättningen kommer att ha denna längre semester och sakna rätt till övertidskompensation. I alternativ 2 har detta inte beaktats i beräkningarna. Eventuell kostnad för övertidskompensation har således inte beaktats i detta senare alternativ.

Som tidigare framgått (s. 381) saknas uppgifter om semesterstandard för ca 30 procent av det totala antalet helårs- och heltidsanställda på arbetsmarknaden. Huvuddelen av dessa 30 procent torde återfinnas inom den privata sektorn. I beräkningarna av den genomsnittliga kostnaden för hela arbetsmarknaden har därför antagits att semesterstandarden för denna grupp överensstämmer med den som nuvarande semesterlag föreskriver.

Nedan anges lönekompressionskostnader - för olika sektorer - för en förlängning av den lagstadgade semestern med tre resp. fem dagar. Den mer detaljerade kostnadsberäkningen återfinns i slutet av kapitlet, avsnitt 12.5.

Tabell 12.12 Lönekompressionskostnad (7) till följd av en förlängning av den lagstadgade semestern med

	5 dagar	3 dagar
SAF-LO-området	2,6 %	1,5 %
SAF-PTK-området		
(inkl VF-SIF/SALF/CF-området)		
alt 1	2,6 %	1,5 %
alt 2	2,0 %	1,1 %
Statliga området	0,3 %	0,1 %
Primärkommunala området	1,1 %	0,5 %
Landstingsområdet	1,2 %	0,5 %
Hela arbetsmarknaden	1,9-2,0 %	1,1-1,2 %

Den totala lönesumman 1986 uppgick till 400 miljarder kr.

- (7) Kostnaden avser enbart den kostnad som uppstår till följd av lönekompression motsvarande semesterförlängningen.

2. Ökade kapitalkostnader per producerad enhet

En semesterförlängning innebär en reduktion av den arbetade tiden per anställd och år. Reduktionen av årsarbetstiden varierar mellan olika sektorer. Den största reduktionen uppstår inom den privata sektorn.

Om semesterförlängningen leder till en kortare driftstid medför detta ett minskat kapitalutnyttjande.

Kapitalutrustning, som blir allt dyrare och som till följd av den allt snabbare tekniska utvecklingen får allt kortare ekonomisk livslängd, får kortare driftstid.

Den reducerade utnyttjandegraden hos kapitalstocken leder till ökade kapitalkostnader per producerad enhet.

3. Ökade sparmöjligheter

Beroende på hur arbetstagaren utnyttjar en utökad sparanderätt under olika år uppkommer varierande effekter med avseende på semesterkostnaden, årsarbetstiden och möjligheterna att planera verksamheten.

4. Flaskhalseffekter

Flaskhalseffekter i form av ökad brist på i första hand kvalificerad arbetskraft kan uppstå. Effekterna varierar mellan och inom branscher resp. regioner och kan leda till ökade kostnader i form av löneglidning.

5. Minskad flexibilitet och anpassningsförmåga

En förkortning av årsarbetstiden i kombination med vissa bestämda förläggningsregler kan påverka före-

tagens organisation och möjligheter till smidig anpassning till skiftande förhållanden. Följden kan bli att företagens konkurrenskraft försämras.

Flera faktorer medverkar till att göra dess aspekter allt viktigare.

Produktionen blir allt mer direkt kundstyrd. Förutom konkurrenskraftiga priser måste företagen kunna erbjuda korta leveranstider, exakta leveranser och att kunna svara för en snabb och tillförlitlig service. Tjänstesektorn får en allt större tyngd och för denna sektor gäller som huvudregel att produktionen måste ske när konsumenten efterfrågar tjänsten.

6. Administrativa kostnader och demografiska förhållanden m.m.

En ny semesterlag innebärande bl.a. utökad rätt till sparande av semester, medför nya och utvidgade löneadministrationsrutiner som drar extra kostnader.

Den demografiska utvecklingen innebär att den inte yrkesaktiva befolkningens andel kommer att öka i framtiden, vilket kommer att ställa stora krav på den yrkesaktiva befolkningen. En förlängd semester skulle innebära att dessa krav accentuerades ytterligare.

Till detta kommer den korta faktiska årsarbetstiden inom svensk industri i jämförelse med övriga industriländer. Ju kortare arbetstiden är, desto större blir de ekonomiska effekterna av en förkortning av arbetstiden.

12.2. Semesterlönens storlek

Enligt nuvarande semesterlag uppgår semesterlönen till 12 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen. I beräkningsunderlaget ingår inte den under intjänandeåret betalda semesterlönen.

Under förutsättning att en förlängning av semestern till sex veckor kompenseras lönemässigt så att full lönekomensation uppnås kan semesterlönens storlek vid sex veckors semester beräknas till 14,4 procent.

Vid beräkningen av semesterlönens storlek har tre alternativa beräkningssätt använts. Beräkningarna enligt alternativen 1 och 2 har baserats på antagandet att årslönen vid sex veckors semester skall vara densamma som vid fem veckors semester.

I alternativ 3 har en schabloniserad beräkningsmodell använts.

Alternativ 1:

Faktisk arbetstid:	1 600 tim. resp. 1 560 tim.
Helgtimmar:	80
Timförtjänst:	a öre/tim
Semesterlön (5 v sem):	12 %
Semesterlön (6 v sem):	x %
Årslön (5 v sem):	$1\,600xa + 80xa + 0,12(ax1,880)$
Årslön (6 v sem):	$1\,560xa + 80xa + X(ax1,840)$

$$1\,600xa + 80xa + 0,12(ax1,880) = 1\,560xa + 80xa + X(ax1,840)$$

$$X = \frac{1\,600 + 80 + 0,12 \times 1\,880 - 1\,560 - 80}{1,840}$$

$$X = 14,4$$

Alternativ 2

Ordinarie arbetstid: 1,800 timmar resp. 1,760 timmar.

I övrigt se alternativ 1.

Arslön (5 v sem): $1,800x_a + 80x_a + 0,12(ax1,880)$.

Arslön (6 v sem): $1,760x_a + 80x_a + X(ax1,840)$.

$$1,800x_a + 80x_a + 0,12(ax1,880) = 1,760x_a + 80x_a + X(ax1,840).$$

$$X = 14,4$$

Alternativ 3

Semesterlönen vid fem veckors semester utgör 12 procent eller 2,4 procent per semestervecka ($12:5=2,4$). Under förutsättning att även den sjätte semesterveckan kompenseras med 2,4 procent blir semesterlönens storlek vid sex veckors semester 14,4 procent ($12+2,4$).

12.3 Aldersdifferentierad semester

Inom den offentliga sektorn har - med några få undantag - samtliga anställda som fyllt 40 år minst sex veckors semester. Kostnaden för införandet av en åldersdifferentierad semester - innebärande en semesterförlängning med tre resp. fem dagar för anställda som fyllt 40 år - skulle således enbart komma att uppstå inom den privata sektorn.

Nedan anges lönekompressionskostnaden - för olika sektorer - för en förlängning av den lagstadgade semestern med tre resp. fem dagar för anställda som fyllt 40 år.

principer som använts i avsnitt 12.5.

En mer detaljerad kostnadsberäkning finns i avsnitt 12.5.

Tabell 12.13 Lönekompensationskostnad (1) till följd av en förlängning av den lagstadgade semestern för anställda som fyllt 40 år

		med 5 dagar	med 3 dagar
SAF-LO-området		1,1 %	0,6 %
SAF-PTK-området			
(inkl. VF-SIF/SALF/			
CF-området	alt 1	1,4 %	0,8 %
	alt 2	1,0 %	0,5 %
Statliga området	-	-	-
Primärkommunala området	-	-	-
Landstingsområdet	-	-	-
Hela arbetsmarknaden		0,8 %	0,3-0,4 %

(1) Kostnaden avser enbart den kostnad som uppstår till följd av lönekompensation motsvarande semesterförlängningen.

12.4 Storleken av en särskild uppsamlingsanordning för sparad semester

I semesterkommittén har behovet av en särskild uppsamlingsanordning (semesterlönefond) för sparad semester diskuterats. I avsnitt 9.6 har angivits vissa fristående anordningar för sparande av semesterlön med inriktning på värdesäkring av sparade medel.

Storleken av en eventuell semesterlönefond blir naturligtvis helt beroende av i vilken utsträckning de anställda kommer att spara semesterdagar.

De uppgifter över sparade semesterdagar som varit

tillgängliga har avsett endast vissa begränsade delar av arbetsmarknaden. En beräkning av antalet sparade semesterdagar för hela arbetsmarknaden har därför inte gått att genomföra.

För att ändå ge en uppfattning om storleken av en semesterlönefond för sparade semesterdagar redovisas i nedanstående sammanställning tillskotten till fonden under olika antaganden om sparade dagar.

Samtliga arbetstagare spar årligen	Fonden tillförs årligen
1 dag	2,2 miljarder kr.
2 dagar	4,4 miljarder kr.
3 dagar	6,5 miljarder kr.
4 dagar	8,7 miljarder kr.
5 dagar	10,9 miljarder kr.

Kommentarer: Beräkningarna har utförts med utgångspunkt från 1987 års totala lönesumma.

Den totala lönesumman utgjorde 1986 400 miljarder kr. och har i Konjunkturinstitutets decemberrapport 1987 uppskattats till 434 miljarder kr. för 1987.

Varje semesterdag kostar ca 0,5 procent av lönesumman.

12.5 Kostnadsberäkningar i siffror

12.5.1 Semesternas längd

Kostnadsberäkningar avseende den kostnad som uppstår till följd av lönekomensation motsvarande en förlängning av den lagstadgade semestern med fem resp. tre dagar

SAF-LO-området

5 dagar: $1600/1560 \times 100 - 100 =$	<u>2,6 %</u>
3 dagar: $1600/1576 \times 100 - 100 =$	<u>1,5 %</u>

SAF-PTK-området (inkl. VF-SIF/SALF/CF-området)Alternativ 1

5 dagar: $(0,731 \times 1600/1560 + 0,002 \times 1592/1552 + 0,005 \times 1584/1544 + 0,107 \times 1576/1536 + 0,001 \times 1568/1528 + 0,154 \times 1560/1520) \times 100 - 100 =$	<u>2,6 %</u>
3 dagar: $(0,731 \times 1600/1576 + 0,002 \times 1592/1568 + 0,005 \times 1584/1560 + 0,107 \times 1576/1552 + 0,001 \times 1568/1544 + 0,154 \times 1560/1536) \times 100 - 100 =$	<u>1,5 %</u>

Alternativ 2

5 dagar: $0,731 \times 2,6 + 0,002 \times 2,1 + 0,005 \times 1,5 + 0,107 \times 1,0 + 0,001 \times 0,5 =$	<u>2,0 %</u>
3 dagar: $0,731 \times 1,5 + 0,002 \times 1,0 + 0,005 \times 0,5 =$	<u>1,1 %</u>

Statliga området

5 dagar: $0,03 \times 2,6 + 0,117 \times 1,5 =$	<u>0,3 %</u>
3 dagar: $0,03 \times 1,5 + 0,117 \times 0,5 =$	<u>0,1 %</u>

Primärkommunala området

5 dagar: $0,261 \times 2,6 + 0,258 \times 1,5 =$	<u>1,1 %</u>
3 dagar: $0,261 \times 1,5 + 0,258 \times 0,5 =$	<u>0,5 %</u>

Landstingsområdet

5 dagar: $0,261 \times 2,6 + 0,315 \times 1,5 =$	<u>1,2 %</u>
3 dagar: $0,261 \times 1,5 + 0,315 \times 0,5 =$	<u>0,5 %</u>

Vissa övriga områdenArbetare

5 dagar: $1600/1560 \times 100 - 100 =$	<u>2,6 %</u>
3 dagar: $1600/1576 \times 100 - 100 =$	<u>1,5 %</u>

TjänstemänAlternativ 1

5 dagar: $(0,513 \times 1600 / 1560 + 0,007 \times 1592 / 1552 + 0,025 \times 1584 / 1544 \times 0,169 \times 1576 / 1536 + 0,025 \times 1568 / 1528 + 0,261 \times 1560 / 1520) \times 100 - 100 =$ 2,6 %

3 dagar: $(0,513 \times 1600 / 1576 \times 0,007 \times 1592 / 1568 + 0,025 \times 1584 / 1560 + 0,169 \times 1576 / 1552 + 0,025 \times 1568 / 1544 + 0,261 \times 1560 / 1536) \times 100 - 100 =$ 1,5 %

Alternativ 2

5 dagar: $0,513 \times 2,6 + 0,007 \times 2,1 + 0,025 \times 1,5 + 0,169 \times 1,0 + 0,025 \times 0,5 =$ 1,6 %

3 dagar: $0,513 \times 1,5 + 0,007 \times 1,0 + 0,025 \times 0,5 =$ 0,8 %

Övriga (uppgifter om semesterstandard saknas)

5 dagar: $1600 / 1560 \times 100 - 100 =$ 2,6 %

3 dagar: $1600 / 1576 \times 100 - 100 =$ 1,5 %

Hela arbetsmarknaden

Den genomsnittliga lönekompressionskostnaden för de sektorer där uppgifter om semesterstandard finns (ca 70 procent av totala arbetsmarknaden) utgör vid alternativ 1 1,8 procent för fem dagar resp. 1,0 procent för tre dagar. Motsvarande uppgifter vid alternativ 2 utgör 1,6 procent resp. 0,9 procent.

Genomsnittet för lönekompressionskostnaden för hela arbetsmarknaden har beräknats enligt följande.

Alternativ 1

5 dagar: $0,7 \times 1,8 + 0,3 \times 2,6 =$ 2,0

3 dagar: $0,7 \times 1,0 + 0,3 \times 1,5 =$ 1,2

Alternativ 2

5 dagar: $0,7 \times 1,6 + 0,3 \times 2,6 =$ 1,9

3 dagar: $0,7 \times 0,9 + 0,3 \times 1,5 =$ 1,1

12.5.2 Aldersdifferentierad semester

Kostnadsberäkningar avseende den kostnad som uppstår till följd av lönekompensation motsvarande en förlängning av den lagstadgade semestern med fem resp. tre dagar för anställda som fyllt 40 år

SAF-LO-området**Aldersfördelning:**

< 40 år	59,4 %
≥ 40 år	40,6 %

Uppgifterna baseras på SAF:s och LO:s gemensamma andra-kvartalsstatistik och avser avtalsområden med individualstatistik.

Lönekompensationskostnad:

5 dagar: $2,6 \% \times 0,406 = 1,1 \%$

3 dagar: $1,5 \% \times 0,406 = 0,6 \%$

SAF-PTK-området (inkl. VF-SIF/SALF/CF-området)**Aldersfördelning**

< 40 år	44,3 %
≥ 40 år	55,7 %
25 dagar	36,4 %
26 dagar	0,1 %
27 dagar	0,4 %
28 dagar	6,9 %
29 dagar	-
30 el mer dagar	11,9 %

Uppgifterna baseras på SAF:s och PTK:s gemensamma tjänstemannalönestatistik.

Lönekompensationskostnad:**Alternativ 1 ***

$$5 \text{ dagar: } 2,6 \% \times 0,557 = \underline{1,4 \%}$$

$$3 \text{ dagar: } 1,5 \% \times 0,557 = \underline{0,8 \%}$$

Alternativ 2 *

$$5 \text{ dagar: } 2,6 \% \times 0,364 + 2,1 \% \times 0,001 + 1,5 \% \times 0,004 + 1,0 \% \times 0,069 = \underline{1,0 \%}$$

$$3 \text{ dagar: } 1,5 \% \times 0,364 + 1,0 \% \times 0,001 + 0,5 \% \times 0,004 = \underline{0,5 \%}$$

Offentliga sektorn

Inom den offentliga sektorn har - med några få undantag - samtliga anställda som fyllt 40 år minst sex veckors semester.

Lönekompensationskostnad

5 dagar: -

3 dagar: -

Vissa övriga områdenArbetare**Aldersfördelning:**

Samma åldersfördelning som inom SAF-LO-området har i
brist på andra uppgifter använts.

< 40 år	59,4 %
≥ 40 år	40,6 %

Lönekompensationskostnad:5 dagar: $2,6 \% \times 0,406 = \underline{1,1 \%}$ 3 dagar: $1,5 \% \times 0,406 = \underline{0,6 \%}$ Tjänstemän**Aldersfördelning**

< 40 år	35,1 %
≥ 40 år	64,9 %

25 dagar 25,5 %

26 dagar 0,5 %

27 dagar 1,2 %

28 dagar 14,1 %

29 dagar 2,9 %

30 dagar 20,7 %

Lönekompensationskostnad**Alternativ 1¹**

$$5 \text{ dagar: } 2,6 \% \times 0,649 = \underline{1,7 \%}$$

$$3 \text{ dagar: } 1,5 \% \times 0,649 = \underline{1,0 \%}$$

Alternativ 2²

$$5 \text{ dagar: } 2,6 \% \times 0,255 + 2,1 \% \times 0,005 + 1,5 \% \times 0,012 + 1,0 \% \times 0,141 + 0,5 \% \times 0,029 = \underline{0,8 \%}$$

$$3 \text{ dagar: } 1,5 \% \times 0,255 + 1,0 \% \times 0,005 + 0,5 \% \times 0,012 = \underline{0,4 \%}$$

Övriga (uppgifter om semesterstandard resp. åldersfördelning saknas)

Aldersfördelning:

Samma åldersfördelning som inom SAF-LO-PTK-området har i brist på andra uppgifter använts.

< 40 år	54,5 %
≥ 40 år	45,5 %

Lönekompensationskostnad:

$$5 \text{ dagar: } 2,6 \% \times 0,455 = \underline{1,2 \%}$$

$$3 \text{ dagar: } 1,5 \% \times 0,455 = \underline{0,7 \%}$$

Hela arbetsmarknaden

Den genomsnittliga lönekompensationen för de sektorer där uppgifter om semesterstandard finns (ca 70 procent)

¹ Skillnaden mellan alternativ 1 och 2 framgår av avsnitt 12.1 s. 393.

² Se not 1

av den totala arbetsmarknaden) utgör vid alternativ 1 0,6 procent för fem dagar resp. 0,4 procent för tre dagar. Motsvarande uppgifter vid alternativ 2 utgör 0,6 resp. 0,3 procent.

Genomsnittet för lönekompensationskostnaden för hela arbetsmarknaden har beräknats enligt följande.

Alternativ 1

$$5 \text{ dagar: } 0,6 \% \times 0,7 + 1,2 \% \times 0,3 = \underline{0,8 \%}$$

$$3 \text{ dagar: } 0,4 \% \times 0,7 + 0,7 \% \times 0,3 = \underline{0,5 \%}$$

Alternativ 2

$$5 \text{ dagar: } 0,6 \% \times 0,7 + 1,2 \% \times 0,3 = \underline{0,8 \%}$$

$$3 \text{ dagar: } 0,3 \% \times 0,7 + 0,7 \% \times 0,3 = \underline{0,4 \%}$$

LAGTEXT

Nuvarande lydelse

Ny lydelse

Inledande bestämmelser

1 §

Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt denna lag. Sådana förmåner är semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

2 §

Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag upphäves eller inskränkes. Detta gäller dock ej, om annat framgår av lagen.

Avvikelse från 3, 9, 11, 16, 22, 23, 26, 29 och 30 §§ får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbets- tagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Arbets- givare, som är bunden av sådant kollektiv- avtal, av kollektiv- avtal i fråga som avses i 5 § andra stycket eller av kollektivavtal om avvikelse från 12,

Avvikelse från 3, 9, 11, 16, 22, 23, 26, 29 och 30 §§ får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av organisa- tion som är att anse som central arbets- tagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Arbets- givare, som är bunden av sådant kollektiv- avtal, av kollektiv- avtal i fråga som avses i 5 § andra stycket eller av kollektivavtal om avvikelse från 7 §

19, 20 eller 21 §, får i angivna hänseenden tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

fjärde stycket, 12, 19, 20 eller 21 §, får i angivna hänseenden tillämpa avtalet även på arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

3 §

Med semesterår avses tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår.

Såsom semesterledighet skall anses ledighet enstaka semesterdagar och period av semesterdagar jämte i 9 § angivna arbetsfria dagar, vilken börjar och slutar med semesterdag.

Rätt till semesterledighet och semesterlön

4 §

Arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i 5 och 27 §§.

Arbetstagare har rätt till trettio semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i 5 och 27 §§.

Under semesterledighet skall arbetstagare ha semesterlön i den mån han har tjänat in sådan under intjänandeåret.

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förenad med semesterlön.

5 §

Under det semesterår då arbetstagare anställs har han rätt till fem semesterdagar, om anställningen börjar efter den 31 augusti.

Anställs arbetstagare för arbete, som avses skola pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, och varar arbetet ej längre tid, saknar arbetstagaren rätt till semesterledighet. I fråga om arbetstagare som i

annat fall anställles för viss tid, viss säsong eller visst arbete får avtalas, att arbetstagaren ej skall ha rätt till semesterledighet. Vad nu sagts gäller ej, om anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. Saknar arbetstagaren i fall som avses i detta stycke rätt till semesterledighet, äger han rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Har arbetstagare rätt till semesterersättning enligt andra stycket, skall vederlag för arbete, som har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, förutsättas inbegripa semesterersättning, om ej annat framgår av omständigheterna.

Om förlängd semesterledighet finns bestämmelser i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

6 §

Arbetstagare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån han icke redan har fått sådan ledighet.

7 §

Semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av semesterdagarna enligt 4 § som svarar mot den del av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har innehaft anställning hos arbetsgivaren. Arbetsdag då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön inräknas i anställningstiden endast om fråga har varit om semesterledighet, ledighet på grund av permittering eller ledighet som enligt 17 § är semesterlöngrundande.

Semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av semesterdagarna enligt 4 § som svarar mot den del av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har innehaft anställning hos arbetsgivaren.

Arbetsdag då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön inräknas dock ej, såvida inte frånvaron avsett semesterledighet, ledighet på grund av permittering eller ledighet som enligt 17 § är semesterlöngrundande. Arbetsfri dag utan lön som in-

Vid beräkning enligt första stycket anges del av intjänandeåret i antal dagar. Uppstår vid beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön brutet tal, avrundas detta till närmast högre hela tal.

faller under en frånvaroperiod inräknas inte heller i anställningstiden.

Vid beräkning enligt första och andra styckena anges del av intjänandeåret i antal dagar. Uppstår vid beräkning av antalet semesterdagar med semesterlön brutet tal, avrundas detta till närmast högre hela tal.

Av semesterdagar som utlägges under visst semesterår skall, om ej annat avtalas, dagar som är förenade med semesterlön utgå först.

8 §

Arbetstagare är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked i vad mån han önskar få ut semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, eller avstå från sådan ledighet. Besked behöver ej lämnas innan arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar utan lön han har eller kan beräknas få rätt till.

Arbetstagare är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked i vad mån han önskar få ut semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, eller avstå från sådan ledighet. Besked behöver ej lämnas innan arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar utan lön han har eller kan beräknas få rätt till. Besked behöver ej heller lämnas innan en arbetstagare har tillträtt en anställning.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked enligt första stycket, får arbetstagaren ej senare avstå från ledigheten utom i fall som avses i 13 §.

Beräkning av semesterledighet

9 §

Semesterledighet beräknas i hela dagar. Lördag och söndag räknas ej som semesterdagar annat än i fall som avses i tredje stycket.

Vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar har arbetstagare, som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut dels under semesterledigheten och dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst 19 dagar och föranleder ej särskilda skäl annat, har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter denna. Har i fall som avses i detta stycke arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning veckodag som ej är lördag eller söndag, och infaller den under semesterledigheten, räknas den som semesterdag.

Är arbetstagaren ledig lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, och är fråga om kortare semesterledighet än som anges i andra stycket, räknas sådan dag som semesterdag. Arbetsfri dag skall då ej anses som semesterdag.

Med söndag jämställs helgdag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Med söndag jämställs helgdag samt midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Förläggning av semesterledighet

10 §

Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser förläggningen av semesterledighet. I fråga om arbetstagare för vilken sådant avtal ej träffats, skall gälla vad som föreskri-

Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser förläggningen av semesterledighet. I fråga om arbetstagare för vilken sådant avtal ej träffats, skall gälla följande.

ves i andra och tredje styckena.

Angående förläggningen av semesterledighet som avses i 12 § skall vad som i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet föreskrives om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Om arbetstagaren icke företrädes av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan organisation ej önskar förhandla, skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

Beträffande förläggningen av annan semesterledighet skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med dennes organisation icke har ägt rum.

Angående förläggningen av semesterledighet som avses i 12 § skall vad som i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet föreskrives om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Om arbetstagaren icke företrädes av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan organisation ej önskar förhandla, skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning. Kan överenskommelse ej uppnås, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen i den mån ej annat har avtalats.

Beträffande förläggningen av annan semesterledighet skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med dennes organisation icke har ägt rum. Kan överenskommelse ej uppnås om förläggning av semesterdagar med lön, som återstår sedan minst tjugo sådana semesterdagar lagts ut enligt 12 §, får dock arbetstagaren spara dagarna till ett senare år. Vad gäller överskjutande semesterdagar utan lön

så bestämmer arbetsgivaren förläggningen i den mån ej annat har avtalats.

Kan överenskommelse om förläggning av semesterledighet ej uppnås, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen i den mån ej annat har avtalats.

Särskilda bestämmelser om förläggning av sparade semesterdagar finns i 20 och 21 §§.

11 §

Har beslut om förläggning av semesterledighet träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för honom, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall lämnas senast två månader före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

12 §

Om ej annat har avtalats, skall semesterledigheten förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni-augusti. Även utan stöd av avtal får sådan semesterperiod förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det.

13 §

Beslutar arbetsgivare om permittering som arbetstagare ej hade anledning räkna med då han lämnade besked enligt 8 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, i den mån ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Detta gäller dock endast om han underrättar arbetsgivaren senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, har han rätt att avstå från ledigheten genom att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten med utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

14 §

Semesterledighet får ej utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid.

Semesterledighet får ej utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid. Med uppsägningstid jämfställs den tid anställningen består till följd av att tvist föreligger om en uppsägnings giltighet.

Skulle vid uppsägning från arbetsgivarens sida uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet och beror uppsägningen på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen, skall semesterledighetens förläggning i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller ej i den mån uppsägningstiden överstiger sex månader.

15 §

Infaller under semesterledigheten dag då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller dag som är semesterlönegrundande enligt 17 § första stycket 2-6 skall, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan dag ej räknas som semesterdag.

Semesterdagar som återstår på grund av att första stycket har tillämpats skall utgå i ett sammanhang, om arbetstagaren ej medger annat.

Har semesterlön redan betalats ut och kvarstår ej rätt till sådan lön för dagarna, skall dessa anses som semesterdagar utan semesterlön.

Beräkning av semesterlön

16 §

Semesterlönen utgör tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Semesterlönen utgör 14,4 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Vid beräkning av lönen under intjänandeåret skall i lönesumman ej inräknas annan semesterlön än sådan som avses i 22 § eller permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester. I lönesumman skall ej heller inräknas ersättning som har utgått för dag, då arbetstagaren helt eller delvis har haft sådan ledighet från arbetet som är semesterlöngrundande enligt 17§. För varje sådan dag skall arbetsinkomsten i stället ökas med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Har arbetstagaren då ej haft någon inkomst i anställningen, skall semesterlönen beräknas med hänsyn till den inkomst som det kan antagas att han skulle ha haft, om han under denna tid hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

Vid beräkning av lönen under intjänandeåret skall i lönesumman ej inräknas annan semesterlön än sådan som avses i 22 § eller permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester. Vidare skall hänsyn ej tagas till förmån av fri bostad eller till löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

Har arbetstagare helt eller delvis haft ledighet från arbetet som är semesterlöngrundande enligt 17 § gäller följande. Ersättning som utgått för dag under sådan ledighet skall ej inräknas i lönesumman. För varje sådan dag skall arbetsinkomsten i stället ökas med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Har arbetstagaren då ej haft någon inkomst i anställningen, skall semesterlönen beräknas med hänsyn till den inkomst som det kan antagas att han skulle ha haft, om han under denna tid hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

17 §

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,

2. ledighet enligt lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, icke överstiger 120 dagar eller, för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10 och 11 §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1956:293) om ersättning åt smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som ej enligt annan lag medför rätt till semesterlön,

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,

2. ledighet enligt lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, icke överstiger 120 dagar eller, för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10 och 11 §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1956:293) om ersättning åt smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som ej enligt annan lag medför rätt till semesterlön,

om arbetstagaren erhåller korttidsstudiestöd eller vuxenstudiebidrag enligt studiestödslagen (1973:349) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av sådan i 27 § värnpliktslagen (1941:967) eller med stöd därav föreskriven tjänstgöring om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning och ej heller direkt ansluter sig till grundutbildning, eller ledighet på grund av motsvarande vapenfri tjänst, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar,

6. ledighet på grund av att arbetstagaren efter det kalenderår då han har fyllt tjugotvå år fullgör tjänstgöring i civilförsvaret på annan tid än då civilförvarsberedskap råder eller beredskapsövning få anordnas vid försvarsmakten, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar, eller

7. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för

om arbetstagaren erhåller korttidsstudiestöd eller vuxenstudiebidrag enligt studiestödslagen (1973:349) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av sådan i 27 § värnpliktslagen (1941:967) eller med stöd därav föreskriven tjänstgöring om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning och ej heller direkt ansluter sig till grundutbildning, eller ledighet på grund av motsvarande vapenfri tjänst, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar,

6. ledighet på grund av att arbetstagaren efter det kalenderår då han har fyllt tjugotvå år fullgör tjänstgöring i civilförsvaret på annan tid än då civilförvarsberedskap råder eller beredskapsövning få anordnas vid försvarsmakten, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar, eller

7. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för

invandrare.

Vid tillämpning av första stycket 1 skall frånvaron under de första 90 dagarna av frånvaroperiod ej i något fall anses bero på arbetsskada. Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit oavbrutet frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden icke rätt till semesterlön.

invandrare.

Vid tillämpning av första stycket 1 skall frånvaron under de första 90 dagarna av frånvaroperiod ej i något fall anses bero på arbetsskada. Vidare skall vid beräkning av antalet dagar enligt första stycket 1, två dagar med halv sjukskrivning anses som en dag. Uppstår vid beräkningen brutet tal, avrundas detta till närmaste högre hela tal. Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 och 4 varit oavbrutet frånvarande från arbetet under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden icke rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

Sparande av semesterledighet och semesterlön

18 §

Arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår.

Sparad semesterdag skall läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades, om ej annat följer av 20 § tredje meningen.

Arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår.

Semesterdagar får icke sparas under semesterår då arbetstagaren får ut semesterdag, som har sparats från tidigare år.

Semesterdagar får icke sparas under semesterår då arbetstagaren får ut semesterdag, som har sparats från tidigare år, utom i fall som avses i 10 § tredje stycket andra meningen.

19 §

Vill arbetstagare spara semesterdagar eller vill han taga i anspråk sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, skall han underrätta arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestämmes. Underrättelse behöver dock icke lämnas förrän arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar med lön han har eller kan beräknas få rätt till. Arbetstagare, som vill taga i anspråk sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, skall meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg.

Vill arbetstagare spara semesterdagar eller vill han taga i anspråk sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, skall han underrätta arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestämmes. Underrättelse behöver dock icke lämnas förrän arbetstagaren har fått veta, hur många semesterdagar med lön han har eller kan beräknas få rätt till. Arbetstagare som vill taga i anspråk sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt skall meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg om minst fem dagar i en följd avses, annars senast en månad i förväg.

Vill arbetstagare spara semesterdagar enligt 10 § tredje stycket andra meningen skall han utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren sedan förhandling eller samråd avslutats.

Vad i första stycket sägs gäller endast i den mån ej annat har avtalats.

Vad i första och andra styckena sägs gäller endast i den mån ej annat har avtalats.

20 §

Sparade semesterdagar skall förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer. Detta gäller dock ej om annat har avtalats eller särskilda skäl föreligger mot att semesterdagarna förläggas till det året. Har arbetstagaren avsett att sparade semesterdagar skall förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och skulle sådan förläggning medföra betydande olägenhet, får överens-
kommelse träffas att semesterdagarna skall läggas ut under det sjätte året.

Sparade semesterdagar skall förläggas till den tid som arbetstagaren väljer, om det inte föreligger särskilda skäl mot en sådan förläggning. Arbets-
givaren får dock ej utan arbetstagarens samtycke förlägga dagarna till en annan tid.

Vad i första stycket sägs gäller endast i den mån ej annat har avtalats.

21 §

Önskar arbetstagare samtidigt få ut minst fem sparade semesterdagar, skall dessa och hela semesterledigheten för semesteråret utgå i en följd, om ej annat har avtalats.

Arbetstagare har rätt att få ut sparade semesterdagar och hela semesterledigheten för semesteråret i en följd om de sparade dagar han önskar få ut uppgår till minst fem.

Vad i första stycket sägs gäller endast i den mån ej annat har avtalats.

21 a §

Sparade semesterdagar
skall tas ut i den
ordning de sparades om
ej annat har avtalats.

22 §

Semesterlönen för varje sparad semesterdag utgör, om ej annat följer av 23 §, 0,48 procent av summan av

1. den lön i anställningen som har förfallit under intjänandeåret närmast före det semesterår, då de sparade semesterdagarna uttages, dock frånsett lön för tid då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet, samt

2. ett beräknat inkomstbelopp för de dagar under samma intjänandeår då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet av annan anledning än semester, som utgått under intjänandeåret och som ej sparats från tidigare år, eller permittering vid driftsuppehåll för samtidig semester.

Beräkning av underlag
för semesterlön som
avses i första stycket
2 sker enligt grunderna
för 16 § andra stycket
tredje och fjärde
meningarna.

Beräkning av underlag
för semesterlön som
avses i första stycket
2 sker enligt grunderna
för 16 § tredje
stycket.

23 §

Semesterlön enligt 22 § skall beräknas som om arbetstagaren under där avsett intjänandeår varit anställd med samma andel av full arbetstid som under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade semesterdagarna förvärvades.

Särskilda bestämmelser om semesterlön

24 §

Vid beräkning av
semesterlön skall
hänsyn icke tagas till
förmån av fri bostad
eller till löneförmån,
som är avsedd att
utgöra ersättning för
särskilda kostnader.

(Bestämmelsen är
flyttad till 16 § andra
stycket.)

25 §

Arbetstagare, som får fri kost i arbetsgivarens hushåll, har rätt till skäligen kostersättning för de dagar under semesterledigheten då förmånen ej har utnyttjats till någon del.

26 §

Arbetsgivaren skall betala ut semesterlönen till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. I fråga om arbetstagare med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, får arbetsgivaren i samband med semesterledigheten utge den på den betalda semestertiden belöpande tidlönen samt senast vid semesterårets utgång utge den semesterlön som kan återstå.

27 §

Arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det icke kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, är berättigad till särskild semesterlön med tolv procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Beräkning av lönen under intjänandeåret skall ske med motsvarande tillämpning av 16 § andra stycket. Vad där föreskrives angående semesterlönegrundande frånvaro skall dock tillämpas med avseende på kalendervecka, om ej annan tidsperiod överenskommes. Även 24 och 25 §§ samt, om anställningen har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar, 5 § tredje stycket äger motsvarande tillämpning.

Arbetstagare, som utför arbetet under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, är berättigad till särskild semesterlön med 14,4 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Beräkning av lönen under intjänandeåret skall ske med motsvarande tillämpning av 16 § andra och tredje styckena. Vad där föreskrives angående semesterlönegrundande frånvaro skall dock tillämpas med avseende på kalendervecka, om ej annan tidsperiod överenskommes. Även 25 § samt, om anställningen har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar, 5 § tredje stycket äger motsvarande tillämpning.

Särskild semesterlön skall betalas ut senast den 30 juni näst efter intjänandeårets utgång eller, om intjänandeåret löper ut efter den 30 april, senast två månader efter dess utgång.

Semesterersättning

28 §

Upphör arbetstagare att vara anställd hos arbetsgivaren innan han har erhållit den semesterlön som han har tjänat in, skall arbetstagaren i stället erhålla semesterersättning, i den mån ej annat följer av 31 §.

Motsvarande skall gälla om arbetstagares anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön skall utgå redan under intjänandeåret. I sådant fall skall bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren skall gälla.

Om semesterersättning i visst annat fall föreskrives i 5 §.

29 §

Semesterersättning bestämmes enligt grunderna för beräkning av semesterlön. För arbetstagare, som har rätt till fri kost i arbetsgivarens hushåll, skall kostersättning dock utgå endast för det antal dagar för vilka semesterersättning skall beräknas.

För sparade semesterdagar skall semesterersättning beräknas som om de hade tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde.

Har arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock ej, om den förskottsvis erhållna semesterlönen har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,
2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

30 §

Semesterersättning skall betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande, skall den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

Övergång av företag

31 §

Arbetstagares rätt enligt denna lag påverkas ej av att företag eller del av företag övergår till ny arbetsgivare.

Övergår arbetstagare till ny arbetsgivare inom samma koncern, skall han i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare. Härför förutsättes dock, att arbetstagaren ej uppbär semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att han senast en månad efter anställningens upphörande avger förklaring till såväl den tidigare som den nye arbetsgivaren, att han önskar överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp svarande mot den semesterersättning som denne eljest haft att utge till arbetstagaren.

Skadestånd

32 §

Arbetsgivare som bryter mot denna lag skall till arbetstagaren utge, förutom den semesterlön eller semesterersättning vartill arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens intresse av att erhålla semesterledighet och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet nedsättas eller helt bortfalla.

Preskription

33 §

Arbetstagare som vill fordra semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag skall väcka talan därom inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha erhållit den förmån till vilken anspråket hänför sig. Försummar han det, är rätten till talan förlorad.

Rättegång

34 §

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

LAGTEXTKOMMENTARER

2 §

När semesterdagar läggs ut och arbetstagaren har både betalda och obetalda semesterdagar skall de betalda dagarna utgå först. Avsteg från denna regel kan göras genom såväl kollektivavtal som enskilt avtal. Ändringen gör det möjligt att tillämpa kollektivavtal om sådant avsteg även på arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller redan för vissa andra avsteg som anges i 2 §. Det bör observeras att arbetstagaren enligt 4 § alltid har rätt att avstå från obetalda semesterdagar.

7 §

En viktig princip vad gäller semesterlön är att arbetstagaren under sin betalda semesterledighet skall ha rätt till i huvudsak bibehållen lönestandard. Om en arbetstagare inte tjänat in full semesterlön gäller att den intjänade semesterlönen skall hänföra sig till viss del av semesterledigheten och i princip medföra oförändrad lönenivå under den tiden (prop. 1976/77:90 s. 90). Såsom anförts i avsnitt 11.2 har den nuvarande lagtexten på denna punkt ansetts oklar. Oklarheten har avsett huruvida arbetsfria dagar utan lön som infaller under en i övrigt inte semesterlönegrundande frånvaroperiod skall beaktas vid beräkningen av anställningstiden. Den nu utarbetade lagtexten avser att klargöra att arbetsfria dagar under en inte semesterlönegrund-

ande frånvaroperiod, skall behandlas på samma sätt som de dagar under perioden då arbete eljest skulle ha utförts. Om en arbetstagare haft ledighet som inte var semesterlönegrundande t.ex. under tiden den 1-31 oktober skall samtliga 31 dagar avräknas från anställningstiden vid beräkningen av antalet betalda semesterdagar. Frånvaroperioden beräknas sålunda kalendariskt.

Det bör framhållas att endast sådana arbetsfria dagar som ingår i en inte semesterlönegrundande frånvaroperiod skall räknas bort. Vad gäller en deltidсанställd som t.ex. arbetar några dagar i veckan skall liksom hittills normalt någon avräkning inte ske för dagar som är arbetsfria.

För att göra bestämmelsen klarare och mera lättläst har nuvarande första stycket delats upp i två stycken. Vidare markeras tydligare att huvudregeln är att arbetsdag, då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön, inte beaktas vid beräkningen av antalet betalda semesterdagar.

8 §

Skälen för ett tillägg till den nuvarande bestämmelsen redovisas utförligt i avsnitt 11.2.

9 §

Påsk- och pingstafton infaller alltid på en lördag. Det är därför överflödigt att ange dem i 9 §.

10 §

Paragrafens första stycke är i huvudsak oförändrat. Det innehåller en rekommendation till kollektivavtalspar-

terna att träffa avtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna angående förläggningen av semesterledighet. Har inte sådant avtal träffats så gäller vad som nu anges i de följande styckena.

I paragrafens gamla lydelse fastslogs i fjärde stycket att arbetsgivaren hade beslutanderätten om all semesterförläggning. Träffades ingen överenskommelse vid förhandlingar eller samråd så bestämde arbetsgivaren när arbetstagaren skulle ha sin semesterledighet. Denna ordning blir nu begränsad till huvudsemestern enligt 12 § genom att det tidigare fjärde stycket arbetats in i det **andra stycket**. Det kan dock tänkas att överenskommelse träffas om att arbetstagaren skall ha en kortare sommarsemester än fyra veckor. Arbetsgivarens bestämmanderätt gäller i sådana fall också de dagar som återstår av fyra veckor. Detta framgår av det tredje stycket. Eftersom 12 § talar om en ledighetsperiod av minst fyra veckor möter det dock inget hinder för arbetsgivaren att besluta om att huvudsemestern skall vara längre än fyra veckor. Det är sålunda fullt möjligt för arbetsgivaren att efter fullgjort förhandlings- eller samrådsförfarande, lägga ut sex veckors sammanhängande ledighet under sommaren. Det skall dock påpekas att en sådan utläggning inte betager arbetstagaren från rätten att spara semester om han meddelar sina sparavsikter enligt 19 § första stycket. Däremot får det effekt för arbetstagarens möjlighet att spara dagar enligt 10 § tredje stycket andra meningen, då förutsättningen för sådant sparande är att det återstår semesterdagar att lägga ut.

Det tredje stycket första meningen har samma ordalydelse som det gamla tredje stycket. Här anges hur förläggning av annan semesterledighet än huvudsemestern

skall gå till. Det gäller såväl de dagar, vilka återstår när sommarledigheten har lagts ut, som sparade semesterdagar. Arbetsgivaren skall alltså liksom tidigare samråda med arbetstagaren om inte förhandling med dennes organisation har ägt rum. Initiativet till att samråda med arbetstagaren ligger hos arbetsgivaren. Hur samrådet skall genomföras går inte att ange generellt. Det är delvis beroende på vilken sorts semesterledighet det är frågan om. I vissa fall, såsom vid uttag av sparade dagar, är det arbetstagaren som får initiera ett sådant och meddela arbetsgivaren sina önskemål. Kan dessa tillgodoses behöver inte parterna samråda särskilt utan det räcker att arbetsgivaren ger besked om att arbetstagaren får ledigt på önskad tid. Skulle arbetsgivaren däremot ha svårigheter att bevilja ledigheten blir det aktuellt att diskutera alternativa lösningar. Utgångspunkten är att man skall söka komma överens om förläggningen och att arbetstagaren bereds möjlighet att framföra sina synpunkter och önskemål. Har det skett förhandling så ligger det i sakens natur att överenskommelse i samband härmed kan träffas mellan den fackliga organisationen och arbetsgivaren. En sådan överenskommelse blir bindande för arbetstagaren. I dylika fall föreligger ingen samrådsskyldighet. Det betyder vidare att någon rätt för arbetstagaren att spara dagar enligt tredje stycket andra meningen inte föreligger. Denna sparanderätt kan endast utnyttjas då enighet inte råder om förläggning av betalda semesterdagar överstigande tjugo. Det är först då som arbetstagaren kan välja att spara dagarna.

Rätten att spara blir inte begränsad till enbart den eller de dagar som arbetsgivaren och arbetstagaren inte kan enas om. Den kan även avse flera dagar om t.ex. situationen är den att arbetstagaren önskar ha två

veckors semester vid en viss tidpunkt för ett speciellt ändamål medan arbetsgivaren endast kan bereda honom ledigt den ena veckan. I det fallet är parterna visserligen överens om en del av ledigheten men arbetstagarens semesterönskemål är odelbart i den meningen att han vill ha två veckors semester vid en bestämd tidpunkt och inget annat. I stället för att få en del av ledigheten utlagd har arbetstagaren rätt att spara alla dagarna.

Sparanderätten kommer att fungera som en sorts stup-stocksregel. Syftet är att parterna skall anstränga sig för att hitta en lösning. I de flesta fall torde det också vara möjligt att uppnå enighet om förläggningen. Om inte detta går och arbetstagaren inte vill acceptera arbetsgivarens förslag till förläggning blir det aktuellt för arbetstagaren att spara dagarna. Genom att dagarna sparas ökar arbetstagarens möjlighet att få ledigt på önskad tid ett år senare, då de sparade dagarna i princip skall läggas ut till den tid arbetstagaren väljer. Härigenom har arbetstagarnas ställning också förstärkts när förläggningen av årets överskjutande semesterdagar diskuteras. Har arbetstagaren väl förklarat att ledigheten skall sparas kan han inte senare återkomma med nya önskemål om att få ut dagarna under semesteråret.

När arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om att sparanderätten skall utnyttjas framgår av 19 § andra stycket. Där anges att arbetsgivaren skall underättas utan dröjsmål sedan förhandling eller samråd avslutats.

Vad sedan gäller överskjutande obetalda semesterdagar så kan sådana över huvud taget inte sparas. Den grundläggande förutsättningen för att spara är att

semesterdagarna är förenade med lön. Kan inte arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om hur de obetalda dagarna skall läggas ut så bestämmer arbetsgivaren förläggningen. Detta anges i tredje stycket tredje meningen.

Paragrafens fjärde stycke innehåller en hänvisning till 20 och 21 §§, vilka närmare reglerar förläggningen av sparade semesterdagar. Som framgår av de nämnda lagrummen är arbetsgivarens beslutanderätt inskränkt genom att han inte får lägga ut sparade semesterdagar i strid med arbetstagarens önskemål. Dessa bestämmelser får givetvis återverkningar på tillämpningen av det tredje stycket, då det får förmodas att där angivet samrådsförfarande främst kommer att äga rum om arbetsgivaren av olika skäl har svårt att bereda arbetstagaren ledighet på önskad tid. Det kan då vara nödvändigt för parterna att gemensamt söka komma fram till en annan för båda parter godtagbar förläggning.

11 §

Bestämmelsens ordalydelse är oförändrad. Genom ändringarna i 10 § blir emellertid dess tillämpningsområde begränsat. De semesterdagar det gäller är sådana som arbetsgivaren bestämmer förläggningen av. Det blir i fortsättningen sommarsemester om minst fyra veckor enligt 12 §. Skulle denna ledighet vara kortare än fyra veckor bestämmer arbetsgivaren också förläggningen av de resterande dagarna. Vidare bestämmer arbetsgivaren förläggningen av arbetstagares obetalda semesterledighet.

14 §

Tillägget innebär ett förtydligande av vad som redan gäller, nämligen att den tid varigenom en anställning förlängts till följd av tvist om en uppsägnings giltighet, likställs med uppsägningstid vad avser förbudet att lägga ut semester.

15 §

Blir arbetstagaren sjuk under sin semesterledighet eller infaller dag som eljest är semesterlönegrundande, får arbetstagaren begära att sådana dagar inte räknas som semesterdagar. De semesterdagar, som återstår sedan arbetstagaren begärt avräkning, skall utgå i ett sammanhang om inte arbetstagaren medger annat.

Har semesterlön redan betalats ut för dessa avräknade dagar uppkommer frågan hur dagarna skall betraktas när de senare tas ut. Skall de anses som obetalda och därmed inte vara möjliga att spara? Skall även andra regler om obetalda dagar tillämpas? Situationen uppmärksammas i lagens förarbeten, SOU 1975:88 s. 151-152 och prop. 1976/77:90 s. 195.

Frågan om rätt att spara dagarna blir dock aktuell först genom de förändringar i sparanderätten som återfinns i 10 §. Enligt idag gällande regler får arbetstagaren spara semester endast om sparavsikten anmäls i samband med förläggningen av årets semesterledighet.

Enligt 7 § utgör semesterdagar med lön så stort antal av det totala antalet semesterdagar, som svarar mot den del av intjänandeåret under vilken arbetstagaren haft

anställning hos arbetsgivaren. Viss frånvaro skall inte inräknas. Antalet semesterdagar med lön skall fastställas innan semesterledigheten läggs ut. I samband med att arbetstagaren går på semester skall han enligt lagens huvudregel erhålla semesterlön för hela den utlagda ledigheten. Semesterledighet med lön skall normalt läggas ut först. Antag att en arbetstagare har tjänat in tjugofem betalda semesterdagar och semesterlönen uppgår till 10 000 kr. samt att hela ledigheten om sex veckor skall läggas ut. De första fem veckorna blir då den betalda ledigheten. När arbetstagaren går på semester erhåller han så hela lönen. Under semestern är han sjuk de två sista veckorna och begär därför avräkning. När han åter börjar arbeta har han således rätt till två veckors kompensationsledighet men inte till ytterligare semesterlön, trots att en av veckorna motsvarar betald ledighet.

Frågan är om det bör göras någon skillnad mellan dessa veckor eller om båda skall följa det regelsystem som gäller för obetald semester. Enligt nu gällande bestämmelser är en skillnad av mindre betydelse. Även om den första veckan skall räknas som betald och därmed i princip möjlig att spara torde denna rätt vara förfallen, eftersom sparönskemål måste anmälas inom viss tid (se ovan). Med de bestämmelser om en utökad sparanderätt som vi övervägt kommer saken i ett annat läge.

Eftersom dagarna i exemplet inte motsvaras av någon ytterligare rätt till semesterlön från arbetsgivaren bör de inte kunna sparas. En rätt att spara sådana dagar skulle komplicera regelsystemet, eftersom man då skulle få skilja mellan sparade dagar med innestående lön och sparade dagar utan sådan lön. Frågan är om det

krävs något tillägg i 15 § eller om dagarna så att säga automatiskt övergår till att bli obetalda.

I prop. 1976/77:90 s. 195 sägs att om arbetstagaren inte har sparat den del av semesterlönen som hänför sig till ersättningsdagarna, kommer dessa att vara obetalda. Denna skrivning bör dock inte tolkas som att dagarna begreppsmässigt övergått från att vara betald ledighet enligt 7 § till att vara sådan semesterledighet utan lön som avses i 8 §. I så fall skulle bestämningen bli beroende av om arbetstagaren själv sparat lönen eller inte. Detta förefaller inte rimligt. Mycket talar därför för att dagarna alltjämt begreppsmässigt bör vara att anse som semesterdagar med semesterlön enligt 7 §.

Som nyss anförts bör dagarna, trots att de begreppsmässigt är att anse som semesterdagar med lön, inte kunna sparas då de vid själva uttagstillfället inte motsvaras av något krav på semesterlön. De bör även i övrigt följa vad som gäller för obetalda dagar. Detta åstadkommes genom ett tillägg i 15 § med innebörden att om lön redan betalats ut för avräknade dagar skall dessa dagar vid tillämpning av semesterlagens bestämmelser anses som semesterledighet utan lön. Motsatsvis betyder detta att dagarna skall betraktas som betalda om arbetstagaren inte erhållit lön för dessa när avräkningen begärs. Samma sak skall också gälla om arbetstagaren betalat tillbaka semesterlön som redan utgivits. Kvarstår sålunda betalda semesterdagar överstigande tjugo, får dessa sparas om inte parterna kan enas om när de skall läggas ut.

16 §

En förlängning av semesterledigheten från fem till sex veckor innebär att en motsvarande ändring av procent-satsen i första stycket bör göras.

I andra stycket har förts in den nuvarande 24 §. Härigenom blir bestämmelserna om beräkning av semesterlön överskådligare. För att göra 16 § mer lättläst har dessutom nuvarande andra stycket delats upp i två stycken.

17 §

Skälen för tillägget i **andra stycket** om hur beräkningen av frånvaroperiod vid halv sjukskrivning skall ske, redovisas utförligt i avsnitt 11.6.4. Här skall tilläggas följande. Beräkningen skall fortfarande ske kalendariskt. Varje kalenderdag av en frånvaroperiod skall beaktas. Även dagar då arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete skall således räknas in. Samtliga dagar som sålunda skall beaktas vid halv sjukskrivning räknas som halva. Följande exempel visar hur beräkningen skall gå till. En arbetstagare är sjukskriven till hälften under tiden den 1 juni - den 30 juni. Under perioden arbetar han halvtid måndag-fredag. Samtliga dagar under perioden skall räknas in varvid två dagar räknas som en. Han har således konsumerat 15 dagar. Det bör observeras att tillägget bygger på nuvarande regler om sjukskrivning (se s. 351).

Regeln får inga återverkningar på övriga bestämmelser i lagen.

Att tvåårsregeln i samma stycke utvidgas till att

omfatta semesterlönegrundande studier innebär att studierna upphör att vara semesterlönegrundande efter två års oavbruten frånvaro. Något krav på att ett avbrott skall vara av viss längd för att ny utgångspunkt skall bestämmas uppställs inte. Därvid gäller samma som vid sjukdom.

18 §

Paragrafens **första stycke** anger vilka dagar som får sparas och har samma lydelse som tidigare.

En viktig förändring är att den gamla regeln i andra stycket, om att sparade semesterdagar skall läggas ut inom fem år från det år dagarna sparades, har tagits bort. Arbetstagaren kan sålunda spara utan begränsning. Härigenom har också arbetsgivarens skyldighet att tillse att dagarna tas ut fallit bort. Sparade semesterdagar skall nu läggas ut först sedan arbetstagaren begärt detta. I 19 § första stycket anges när arbetstagaren skall meddela arbetsgivaren om uttag av sparade dagar.

I **andra stycket** (nuvarande tredje stycket) har ett tillägg gjorts med hänsyn till 10 § tredje stycket andra meningen. Huvudregeln är även i fortsättningen att semesterdagar inte får sparas under semesterår då arbetstagaren tar ut tidigare sparade dagar. Denna regel har motiverats med att arbetstagaren annars skulle kunna tilltvinga sig fem veckors sammanhängande sommarledighet, då 21 § ger honom rätt att få ut den sparade veckan tillsammans med årets hela semesterledighet. Genom att spara en vecka samma år som en sparad vecka tas ut kunde arbetstagaren härigenom tilltvinga sig längre sommarsemester än fyra veckor.

Denna önskade effekt kan i och för sig uppkomma genom att arbetstagaren nu ges rätt att spara de från huvudsemestern överskjutande dagarna, om han och arbetsgivaren inte kan enas om förläggningen av dessa dagar. Det kan tänkas att en arbetstagare sätter i system att inte bli överens med arbetsgivaren om förläggningen av dessa övriga semesterdagar, men detta synes dock något långsökt. I de flesta fall har arbetstagaren avsett att ta ut dagarna under semesteråret, varför ett förfarande av nyss angivet slag torde bli högst sällsynt. Det främsta syftet med den nya regeln i 10 § tredje stycket andra meningen är att arbetstagaren skall slippa få de resterande dagarna utlagda på annan tid än han önskar. Därför skall dessa dagar i stället få sparas. Tillägget till 18 § är en konsekvens av detta. Situationen kan t.ex. vara den att arbetstagaren fått ut sparade dagar i anslutning till huvudsemestern. När de övriga av årets betalda semesterdagar skall läggas ut visar det sig att arbetsgivaren och arbetstagaren inte kan komma överens.

19 §

Paragrafen reglerar när arbetstagaren skall meddela arbetsgivaren sina avsikter, såväl om han önskar spara som ta ut sparade dagar.

Första stycket är med vissa justeringar i stort oförändrat. Arbetstagaren skall, i samband med att årets semesterledighet bestämmes, tala om ifall han önskar spara dagar. Vid den tidpunkten skall han också ange om han vill ta ut sparade dagar tillsammans med årets semesterledighet i övrigt. Det kan nu gälla sommarsemestern eller övriga semesterdagar. Vill arbetstagaren ta ut minst fem sparade dagar tillsammans

med hela årets ledighet enligt 21 § första stycket, skall detta meddelas arbetsgivaren vid samma tillfälle. Meningen är att arbetsgivaren på ett tidigt stadium skall få reda på arbetstagarens önskemål om uttag av sparade dagar. Detta underlättar arbetsgivarens planering och ökar också arbetstagarens möjligheter att få ledigt på den tid han avser. Vill arbetstagaren ta ut sparade dagar både i anslutning till sommarsemesteren om fyra veckor och senare under semesteråret tillsammans med årets återstående semesterdagar, skall detta också meddelas arbetsgivaren vid samma tillfälle.

I första stycket har dock underrättelsefristerna ändrats när det gäller uttag av sparade dagar utan sammanhang med annan semesterledighet. Underrättelse-tiden varierar med ledighetens längd. Arbetsgivaren skall underrättas senast två månader i förväg om arbetstagaren önskar ta ut minst fem sparade dagar i en följd. Är det frågan om färre dagar skall arbetsgivaren underrättas senast en månad i förväg.

Andra stycket avser sådant sparande som sker med stöd av 10 § tredje stycket andra meningen. Arbetstagaren skall utan dröjsmål efter förhandling eller samråd meddela arbetsgivaren att dagarna skall sparas. Förutsättningen är att parterna inte kunnat enas om förläggningen. Skulle arbetsgivaren utan föregående förhandling eller samråd ändå lägga ut de semesterdagar det gäller, får arbetstagaren meddela arbetsgivaren om dagarna skall sparas så snart han fått besked om förläggningen.

Meddelandet skall alltså lämnas utan dröjsmål. Vanligast torde bli att arbetstagaren ger arbetsgivaren besked redan i samband med samrådsförfarandet. Om inte

detta sker, t.ex. därför att arbetstagaren anser sig behöva viss betänketid för att överväga arbetsgivarens förslag till förläggning, bör emellertid arbetsgivaren inte sväva i ovisshet under någon längre tid om arbetstagarens avsikt. Med uttrycket "utan dröjsmål" avses några dagar. Har inte arbetstagaren hört av sig inom den tiden så har arbetsgivaren rätt att utgå ifrån att arbetstagaren har accepterat den av arbetsgivaren föreslagna förläggningen.

Tredje stycket anger att paragrafen är dispositiv. Avvikelse kan ske såväl genom kollektivavtal som enskilt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

20 §

Paragrafen har ny lydelse och anger när sparade semesterdagar skall läggas ut.

Av första stycket framgår att utgångspunkten är att arbetstagaren i stor utsträckning skall få bestämma hur många sparade dagar han vill ta ut och när dessa skall förläggas. Arbetstagaren får sålunda välja tidpunkt för uttaget. Detta gäller såväl uttagsår som när under detta år dagarna skall tas ut. Arbetstagarens rätt är emellertid inte ovillkorlig. Föreligger särskilda skäl mot att dagarna förläggs enligt arbetstagarens önskemål, kan arbetsgivaren neka ledigheten. Innebörden av uttrycket särskilda skäl är här densamma som i 12 § (se prop. 1976/77:90 s. 188). Arbetsgivaren skall så långt det är möjligt söka tillgodose arbetstagarens önskemål. Utrymmet för att åberopa särskilda skäl kan variera beroende på ledighetens längd och hur lång tid i förväg arbetstagaren meddelar sina önskemål. Allmänt kan sägas att ju tidigare arbetstagaren tillkännager sina planer

för arbetsgivaren, desto större blir möjligheterna att få den önskade ledigheten. Det får dock förutsättas att parterna i förhandling eller samråd enligt 10 § tredje stycket första meningen diskuterar förläggningen och gemensamt försöker komma fram till en lösning i samförstånd. Eftersom arbetstagaren avstått ledighet från tidigare år för att kanske ta en längre sammanhängande ledighet vid ett senare tillfälle, får krävas att arbetsgivaren anstränger sig för att bereda arbetstagaren ledighet. Detta gäller särskilt i det speciella fallet att arbetstagaren har sparat semesterdagar för att ta ut dem i nära anslutning till sin pensionering. Har arbetsgivaren åberopat särskilda skäl för att neka ledighet under ett år torde det i allmänhet inte vara möjligt att anföra samma omständigheter när arbetstagaren nästa år vill ha ut sina sparade dagar. Produktionsmässiga hänsyn kan dock väga över om flera arbetstagare önskar ta ut sin ledighet under samma tid och arbetsgivaren härigenom ställs inför en oförutsedd situation. Har en arbetstagare, som föregående år nekats ledighet, redan då meddelat att han vill ha sina sparade dagar nästa år så bör han vara berättigad till ledigheten.

Arbetstagarens valfrihet kan också komma att bli begränsad genom att huvudsemestern om minst fyra veckor under sommaren bestämts till en viss tidpunkt. För denna ledighet avgör arbetsgivaren i sista hand förläggningen. Vill arbetstagaren ta ut sparade dagar i anslutning till huvudsemestern så blir det frågan om när dagarna skall läggas ut i förhållande till denna.

Skulle det visa sig att det föreligger särskilda skäl mot att bevilja arbetstagaren den begärda ledigheten, får dock inte arbetsgivaren ensidigt lägga ut dagarna

till en annan tidpunkt. En sådan åtgärd fordrar arbetstagarens samtycke. Kan inte arbetstagaren godta arbetsgivarens förslag till en annan förläggning betyder det att dagarna kvarstår outtagna.

Enligt andra stycket är paragrafen dispositiv. Avtal kan alltså träffas om att sparade dagar skall läggas ut till vissa angivna tidpunkter. Sådana överenskommelser kan träffas i samband med lokala förhandlingar om semesterförläggning.

21 §

Paragrafen har ändrats så att det klart anges att arbetstagaren har rätt till sammanläggning av minst fem sparade dagar och årets hela semesterledighet. Det står arbetstagaren fritt att utnyttja denna rättighet. Det är sålunda inte längre huvudregel att sammanläggning skall ske om inte annat har avtalats. Arbetstagaren måste dock göra klart för arbetsgivaren att han önskar få de sparade dagarna och hela semesterledigheten i en följd. Ett sådant besked får lämnas i och med att arbetstagaren underrättar arbetsgivaren om sina planer i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestämmes enligt 19 § första stycket.

Den möjlighet arbetsgivaren har att åberopa särskilda skäl enligt 20 § mot den av arbetstagaren begärda förläggningen gäller inte rätten som sådan att få minst fem sparade dagar sammanlagda med årets hela semesterledighet. Särskilda skäl kan här endast anföras emot arbetstagarens önskemål om när de sparade dagarna skall ligga i förhållande till hela semesterledigheten. Det vanliga torde bli att huvudsemestern läggs ut först efter förhandling med den fackliga organisationen och

att diskussionen om de sparade dagarna kommer att handla om huruvida dessa skall ligga före eller efter huvudsemestern. En uppdelning kan också tänkas så att dagarna förläggs både före och efter årets ledighet. Huvudsaken är att hela ledigheten blir sammanhängande.

21 a §

Paragrafen saknar motsvarighet i den nuvarande semesterlagen.

Eftersom semestersparandet nu kan bli obegränsat i tiden torde det för klarhetens skull behöva anges i vilken ordning dagarna skall tas ut. Detta gäller särskilt som arbetstagaren kan ha ändrat sysselsättningsgrad mellan sparande och uttag. För att förenkla arbetsgivarens beräkning av semesterlönen för sparade dagar med hänsyn till 23 §, bör lagen förtydligas på sätt som nu anges. Denna lösning har för övrigt valts i ett flertal kollektivavtal och synes därför inte bryta mot den praktiska tillämpningen.

27 §

Bestämmelsens nuvarande utformning bygger på förutsättningen att den som arbetar i sitt hem alltid är att anse som en okontrollerad arbetstagare. Med den nya formuleringen kan tillämpningen bli flexiblare. Även den som arbetar i sitt hem kan bli berättigad till semesterledighet om övriga förutsättningar för detta är uppfyllda. I övrigt åsyftas ingen ändring av bestämmelsens innebörd. Lydelsen har anpassats till bestämmelsen om okontrollerade arbetstagare i 2 § arbetstidslagen.

Domar i AD om semester

I förekommande fall anges på vilken sida i betänkandet som domen närmare behandlas.

1978 nr 140 (övergångsbestämmelser)

1979 nr 50 (tolkning av kollektivavtal rörande storleken av semesterlön), nr 57 (fråga om arvode till styrelseledamöter är semesterlöngrundande s. 325),

nr 113 (tolkning av 18 § semesterlagen m.m. s. 189), nr 121 (tolkning av kollektivavtal), nr 122 (beräkning av semesterledighet vid skiftarbete s. 307).

1980 nr 9 (tolkning av kollektivavtal), nr 32 (fråga om frånvaro för att genomgå viss utbildning skall vara semesterlöngrundande s. 338), nr 77 (fråga om avdrag för förskottsvis utbetalad semesterlön vid upphörande av anställning), nr 155 (beräkning av semesterlön när semester sparats föregående år s. 326), nr 174 (beräkning av semesterlön m.m. i vissa fall vid skiftarbete s. 307).

1981 nr 25 (fråga om arbetstagare gått miste om rätt till semesterersättning för att han inte inom i kollektivavtal föreskriven tid styrkt att han varit sjuk), nr 26 (fråga om beräkning av semesterlöngrundande frånvaro för tjänstlediga arbetstagare vid strejk och lockout s. 256), nr 172 (fråga om arbetstagare haft tillräcklig

arbetstid för att få rätt till semesterersättning enligt 5 § semesterlagen s. 284).

1982 nr 10 (tolkning av kollektivavtal), nr 72 (tillämpning av bestämmelserna om semesterlönegrundande frånvaro [tvåårsregeln] på arbetstagare som halva dagen är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom s. 338), nr 123 (fosterföräldrar har ej ansetts som arbetstagare och därför ej berättigad till särskild semesterlön), nr 140 (tillämpning av den särskilda semesterlagen vid fackligt arbete), nr 162 (fråga om avtal att styrka sjukdom för rätt till semesterlön strider mot semesterlagen, jfr 1981 nr 25).

1983 nr 62 (fråga om anvisningsläkare hos ett förband inom försvarsmakten är att anse som arbetstagare i semesterlagens mening), nr 123 (skadestånd för arbetsgivaren vid ändring av tidigare meddelat beslut om semester m.m. s. 255), nr 128 (fråga om ledighet för deltagande i viss studiecirkel är semesterlönegrundande s. 339), nr 137 (tolkning av begreppet arbetsdag i 7 § semesterlagen), nr 149 (tillämpning av 180-dagarsregeln i 17 § semesterlagen vid beräkning av semesterlön för arbetstagare som halva dagen är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom s. 340), nr 182 (fråga om avtal träffats om avvikelse från semesterlagens regler om intjänandeår), nr 185 (arbetsgivare har brutit mot kollektivavtal genom att inte betala in arbetstagares semesterersättning på i avtalet föreskrivet sätt).

1984 nr 50 (fråga om arbetstagarorganisation är behörig att vid tvist uppbära semestermedel som arbets-

givaren är skyldig att betala till en semesterkassa), nr 86 (fråga om brott mot bestämmelser i kollektivavtal om semester rörande semesterersättning vid sjukdom m.m.).

1985 nr 55 (fråga om förläggning av semester till tid under vilken tvist om uppsägnings giltighet pågår s. 322), nr 56 och 71 (vissa frågor om semester i samband med uppsägning), nr 65 (skadestånd m.m.), nr 85 (fråga om avtal slutits om uttag av semester under uppsägningstid s. 321), nr 113 (frågor om beräkning av semesterledighet vid övergång från statlig till kommunal tjänst).

1986 nr 16 (fråga om arbetsgivare ägt lägga ut semester under tid då anställning på grund av avskedande inte bestått s. 322), nr 36 (fråga om arbetsgivare ådragit sig skadeståndsskyldighet genom att i visst fall ha återkallat utlagd semester), nr 133 (fråga om arbetstagare som under ledighet på grund av sjukdom deltagit i en AMU-kurs är berättigad till semesterlön enligt 17 § första stycket semesterlagen s. 341).

1987 nr 20 (fråga om viss frånvaro från arbetet var föranledd av sjukdom och därmed semesterprivilegierad enligt 17 § första stycket semesterlagen s. 342), nr 145 (tolkning av kollektivavtal rörande semesterlön).

1988 nr 84 (fråga om arbetstagare som uppbar arbets-skadelivränta vid rehabiliteringsåtgärder i form av arbetsmarknadsutbildning var berättigad till semesterersättning s. 342, jfr 1986 nr 133).

SEMESTERFRÅGORNA STÄLLS ENDAST TILL DE SOM HAR VARIT ANSTÄLLDA (ENL. T 11) HELA ÅRET ENL T 1 OCH EJ VARIT FRÅNVARANDE FRÅN ARBETET HELA ÅRET (ENL T 2).

INTRODUKTION: Till slut skall vi ställa några frågor som handlar om semestern.

T 35A	Hur lång semester var Du berättigad till 1986?		
*	dagar	Om MINDRE ÄN 25 DAGAR -----> T 35B	409
T 35B	Du hade alltså dagar. Var det full semester?		
*	1 JA -----> T 36		411
	2 NEJ -----> T 35C		
T 35C	Hur lång semester skulle Du normalt ha varit berättigad till 1986?		412
	dagar		
T 36*	Lades huvudsemestern ut i samband med uppehåll i verksamheten på din arbetsplats?		414
	1 JA -----> T 38		
	2 NEJ		
T 37*	I vilken utsträckning kunde Du själv bestämma förläggningen av Din huvudsemester förra året?		415
	1 Helt		
	2 I stor utsträckning		
	3 I viss mån		
	4 Inte alls		
T 38*	Hade du problem att samordna Din semester		
	A med make/maka/sambo	1 JA -----> B	416
		2 NEJ -----> C	
		3 Up ej gift el sambo	
	B Kunde ni få någon gemensam huvudsemester	1 JA	417
		2 NEJ	
	C Skolferier	1 JA	418
		2 NEJ	
		3 Up hade ej skolbarn	
	D Barnomsorg	1 JA -----> E	419
		2 NEJ -----> F	
		3 Up hade inga barn i barnomsorgen	
		====> FORTS. PÅ FRÅGAN	

FEBRUARITILLÄGG SEMESTERFRÅGOR *

==> FORTS. PÅ FRÅGA T 38		
E Fick barnet byta vårdare	1 JA	420
	2 NEJ	
	1 JA	421
	2 NEJ	
F Med annan person		
1 JA		421
2 NEJ		
T 39*	När hade Du din huvudsemester förra året?	422
	1 1 maj - 15 juni	
	2 16 juni - 17 aug	
	3 18 aug - 30 sept	
	4 Övriga året	
T 40*	Tog Du ut hela semestern i samband med huvudsemestern?	423
	1 JA -----> T 43	
	2 NEJ	
T 41*	Hur tog eller tar Du ut resten av din semester?	
FLERA	1 Enstaka dagar	424
ALTERNATIV	2 Hel vecka	425
FÄR ANGES	3 Kontant ersättning	426
	4 Sparar en eller flera dagar till ett annat år (långspar)	427
	5 Vet ej	428
T 42*	Kunde Du själv bestämma förläggningen av Din resterande semester?	429
	1 JA	
	2 NEJ	
	3 Delvis	
T 43*	Har Du någon gång (tidigare om långspar enl. T 41) långsparat semester dvs. utnyttjat rätten att spara en eller flera dagar till ett kommande semesterår?	430
	1 JA	
	2 NEJ -----> Om T 41 = 4 -----> T 44	
	-----> Övriga -----> T 48	
T 44*	Vad är det huvudsakliga skälet till att Du långsparat semester?	431
MARKERA ENDAST	1 Planerat sparande för att kunna ta en längre sammanhängande ledighet	
DET VIKTIGASTE	2 Sparat för att det kan vara skönt att ha en reserv att ta av	
ALTERNATIVET	3 Sparat för att Du inte haft tid, behov eller möjlighet att ta ut semestern under semesteråret	
	4 Annat skäl	

SÄRSKILDA YTTRANDEN

1. Av Charlotte Branting (fp)

Semesterns längd

Semesterkommittén lägger inte något förslag om utökad semester utan redovisar enbart underlag för förändringar. Detta är bra. Ytterst beklagligt är emellertid att Socialdemokratiska partiet, utan att invänta utredningens överväganden, i sitt valmanifest 1988 föreslår lagstiftning om en sjätte semestervecka.

Hittills har riksdagen först i efterhand när parterna på arbetsmarknaden har förhandlat fram längre semester eller kortare arbetstid gått in och bekräftat läget genom att ändra lagar. Den ordningen är logisk.

Folkpartiets syn på arbetstidsfrågor kan sammanfattas i tre punkter.

- 1 Det är angeläget att den fortsatta minskningen av den totala arbetstidsvolymen underlättar, inte motverkar, viktiga mål för en liberal arbetslivspolitik, arbete åt alla och jämställdhet mellan kvinnor och män.

- 2 Färdriktningen bör vara att framtida produktivitetssökningar till stor del tas ut i form av annan arbetstidsförkortning än längre semester.
- 3 Arbetstidens omfattning och förläggning bör anpassas till individernas skiftande önskemål.

Såväl semesterkommitténs undersökningar som arbetstidskommitténs visar att det inte finns något större behov av längre huvudsemester.

Hur man vill ta ut en arbetstidsförkortning varierar mycket, inte minst beroende på livssituationen. Kraven på sex timmars arbetsdag har drivits av bl.a. Folkpartiets kvinnoförbund medan andra förespråkat kortare arbetsvecka, längre sabbatsperiod eller längre semester.

Enligt Folkpartiets uppfattning är det viktigt att ge individen valfrihet i uttaget av ledighet för att bättre kunna anpassa arbetstiderna till familjeliv och samhällsarbete.

2. Av Kent Brorsson och Anders Sandgren

Kommittén har haft till uppgift att kartlägga hur semesterförmånerna varierar mellan olika arbetstagargrupper på den svenska arbetsmarknaden. Det gäller såväl semesterns längd som semesterlönens storlek. Även frågor som har att göra med semesterns förläggning och sparande av semester skulle omfattas av denna kartläggning. Frågor av mer teknisk natur har också ingått i kommitténs uppdrag. Vidare skulle kommittén överväga en

utjämning av semesterförmånerna genom lagstiftning. Kommittén har kommit till den slutsatsen att det inte i något avseende bör läggas förslag till lagändringar. Vi delar denna ståndpunkt.

När det gäller några av de frågeställningar som kommittén behandlar anser vi emellertid att det hade varit befogat med en bredare och mera allsidig analys. Vi vill därför göra en del anmärkningar och tillrättalägganden. Detta gäller inte minst frågan om en förlängning av den lagstadgade semestern. De ekonomiska konsekvenserna har inte tillräckligt analyserats. Dessa är betydligt större än vad kommittén utgått ifrån. I detta yttrande tar vi också upp frågan om längre semester ur rättvisaspekt. Där anser vi att det inte är möjligt att göra den bedömningen att det skulle råda någon orättvisa mellan olika avtalsområden. Vi behandlar också formen för reglering av semestervillkoren. Därvid konstaterar vi att det skett en utveckling som innebär att semestervillkoren i stor utsträckning reglerats genom kollektivavtal. Vi kommenterar också femårsgränsen för uttag av sparade semesterdagar och frågan om inflytande över semesterns förläggning. När det gäller den senare frågan pekar vi på det faktum att kommitténs undersökningar visar att en överväldigande majoritet av de anställda anser sig ha inflytande över semesterförläggningen.

De ekonomiska konsekvenserna

En generell semesterförlängning skulle omfatta upp emot 70 % av de ca 4,5 miljoner anställda som ingår i arbetskraften. På den privata sektorn är det endast en mindre grupp tjänstemän som har längre semester än den lagstadgade. Därvid bör observeras att dessa tjänstemän

enligt avtal erhållit den längre semestern i utbyte mot ersättning för övertidsarbete. Med hänsyn till att en så stor del av arbetstagarna berörs skulle en förlängning av den lagstadgade semestern få ett mycket kraftigt kostnadsgenomslag. Detta gäller i särskilt hög grad inom den privata sektorn.

Kommittén har låtit göra kostnadsberäkningar rörande en förlängning av semestern med tre resp. fem dagar. Några uttalade slutsatser har dock inte kommittén dragit av dessa beräkningar. Den rena lönekomponentskostnaden för en förlängning av semestern med fem dagar uppgår till ca 2 % för hela arbetsmarknaden. Detta motsvarar ca 11 miljarder kronor enbart i form av lönekomponentskostnaden. För den privata sektorn har kostnaden beräknats till 2,6 %. Som kommittén framhåller tillkommer en rad kostnader utöver själva lönekomponentskostnaden. En effekt blir att kapitalkostnaderna per producerad enhet ökar. Detta beror på att kapitalutrustningen vid en semesterförlängning får kortare driftstid. Storleken av dessa kostnader skall ses i belysning av att företagen för att klara konkurrensen blir alltmer kapitalintensiva, utrustningen blir allt dyrare och mer avancerad och den får till följd den snabba tekniska utvecklingen allt kortare ekonomisk livslängd. En förlängning av semestern leder sannolikt också till produktionsbortfall vilket i sig innebär sämre konkurrensförmåga. Denna effekt uppkommer utöver de ökade kostnaderna per producerad enhet som blir den omedelbara följden av lönekomponentskostnaden vid en arbetstidsförkortning.

De berörda effekterna av en semesterförlängning gör att de verkliga kostnaderna kan antas avsevärt överstiga lönekomponentskostnaden. Kommittén borde ha kostnadsberäknat effektivitetsförlusterna för näringslivet

och samhället i stort. Våra önskemål härom har dock kommittén inte tillmötesgått.

Den ökning av kostnaderna och den minskning av produktionen som blir följden av en semesterförlängning kommer att försämra det svenska näringslivets konkurrenssituation i förhållande till utlandet. Härigenom förstärks de negativa effekterna för näringsliv och samhälle. Inte heller denna problematik har kommittén ägnat något utrymme. I kommitténs direktiv ingick dock att göra beräkningar som uppstår för löntagarna, näringslivet och samhället i övrigt vid en utökning av semestern. Härvid skulle uppmärksammas konsekvenserna för olika typer av arbetsplatser, t.ex. de små och medelstora företagen.

När det gäller kostnaderna för en generell förlängning av semestern måste man även ta upp frågan om kompensationskrav från de grupper som genom avtal har längre semester än den lagstadgade. Sådan kompensation i en eller annan form innebär ytterligare betydande kostnadsökningar utöver vad ovan angivits. Vi menar att kommittén tagit alldeles för lätt på denna fråga. Man har lutat sig mot en förhoppning om att sådana kompensationskrav inte skulle komma att ställas. Denna förhoppning saknar all förankring i verkligheten. Sålunda har fackliga företrädare för de berörda arbetstagargrupperna redan offentligt uttalat att man kommer att ställa kompensationskrav för den händelse den lagstadgade semestern förlängs.

Brist på kvalificerad arbetskraft

Vid förlängning av semestern kan dessutom flaskhalseffekter i form av ökad brist på i första hand kvali-

ficerad arbetskraft uppstå. Ny teknik leder till ökade kompetenskrav. Redan i dag är bristen på kvalificerad arbetskraft ett stort problem. Detta gäller inte minst inom industrin.

Den faktiska arbetstiden är kort

Det bör vidare understrykas att vid en internationell jämförelse tillhör Sverige en liten grupp av länder som har den längsta lagstadgade semestern. Den samlade frånvaron från arbetet är dessutom högre i Sverige än i något annat industriland. Samtidigt finns oroande tecken på att frånvaron ökar ytterligare i vårt land. Detta gäller särskilt sjukfrånvaron. Den genomsnittliga sjukfrånvaron beräknas i Sverige uppgå till drygt 24 dagar om året. Gjorda undersökningar visar att den faktiska årsarbetstiden är kortare i Sverige än i våra konkurrentländer. Som exempel kan nämnas att år 1987 arbetade i genomsnitt en heltidsanställd svensk verkstadsarbetare 1 492 timmar enligt statistik från West European Metal Trades Employers' Organization (WEM). I Västeuropa i övrigt låg den faktiska årsarbetstiden på mellan 1 600 och 1 800 timmar. Motsvarande siffra för Japan är 2 138 timmar. Det är ett känt faktum att de ekonomiska effekterna av en förkortning av arbetstiden blir större ju kortare arbetstid man utgår ifrån.

Aldersstrukturen

Vidare vill vi peka på ytterligare ett förhållande som kommittén inte närmare berört. Det gäller den demografiska situationen. Befolkningsstrukturen visar entydigt på att den icke yrkesverksamma andelen av befolkningen ökar markant och att denna utveckling kommer att fortgå

långt in på 2000-talet. Statistiska Centralbyråns beräkningar över befolkningsutvecklingen kommer att minska genom att såväl barn och ungdomar som personer i yrkesverksam ålder blir färre. Antalet personer över 65 års ålder ökar däremot markant. Denna grupp beräknas öka med 400 000 personer. Mot den bakgrunden borde diskussionen istället för arbetstidsförkortningar handla om hur arbetstiden skall kunna utnyttjas mer effektivt. Vad som krävs är inte minst en ökad flexibilitet inom ramen för nuvarande arbetstidsnormer.

Situationen är så allvarlig att styrelserna för de allmänna pensionsfonderna nu diskuterat frågan om rörlig pensionsålder för att öka tillgången på arbetskraft. Att samtidigt överväga semesterförlängning, dvs. ett bortfall av arbetskraft, är minst sagt anmärkningsvärt.

Rättviseaspekten

En generell förlängning av semestern diskuteras enbart utifrån frågan om "rättvisa" mellan olika arbetstagargrupper. Detta innebär en väsentlig skillnad jämfört med de tidigare tillfällen då en semesterförlängning diskuterades. Kommittén konstaterar helt riktigt att existerande skillnader i semesterförmåner inte behöver innebära att det råder någon orättvisa. Skillnaderna kan ha sin orsak i att parterna i förhandlingar prioriterat olika frågor. De resonemang som kommittén för när det gäller att utröna hur skillnaderna har uppstått och om det har skett någon avräkning från ett tänkt löneutrymme är enligt vår uppfattning i högsta grad tveksamma och kan inte läggas till grund för några slutsatser eller ens antaganden. I vart fall är det omöjligt att utläsa att en grupp arbetstagare genom

sina avtal skulle vara orättvist behandlade i förhållande till andra grupper. En sådan bedömning låter sig inte göras. Till bilden hör nämligen frågorna som hur de offentligt anställda historiskt erhållit sina semesterförmåner, hur dessa avvägts mot löner och andra anställningsvillkor, hur avtalen på den privata arbetsmarknaden under samma period utvecklats innehållsmässigt, vilka avvägningar som där gjorts etc.

Kommittén har bl.a. pekat på att antalet anställda inom den offentliga sektorn ökat och att därmed avtalen om semester inom den sektorn kommit att omfatta fler individer. Vidare framhålls att åldersstrukturen bland arbetstagare inom den offentliga sektorn nu är sådan att flera individer passerat de åldersgränser som gäller för längre semester enligt de för den sektorn tillämpliga avtalen. Vi menar att sådana till sin natur föränderliga omständigheter inte hör hemma i en diskussion om rättvisa anställningsvillkor i de avtal som gäller för olika grupper. Däremot kan vi instämma när kommittén i ett visst sammanhang (angående sparande av semester) uttalar att man måste acceptera att det förekommer olikheter avseende förmåner mellan olika avtalsområden.

Valet mellan avtal och lag

Kommittén diskuterar även frågan om valet mellan avtal och lagstiftning för att reglera semesternas längd. Kommittén ställer dock inte dessa alternativ mot varandra och gör inte heller här något heltäckande bedömning. Till förmån för avtalsformen har kommittén bl.a. pekat på att en förlängning av semestern genom avtal skulle kunna ske i den takt parterna anser mest lämpad och att härvid olika faktorer som kostnader,

produktionens krav på bemanning etc. skulle kunna beaktas på ett mera sammanhållet sätt. Vi vill tillägga att frågan om semesterns längd inte kan ses isolerad utan måste ställas samman med semesterlönens storlek och övriga semesterförmåner. Det har också träffats avtal inom hela arbetsmarknaden som reglerar semestern på ett eller annat sätt. Denna utveckling att lösa semesterfrågorna i avtal har varit påtaglig alltsedan den nuvarande semesterlagen trädde i kraft 1978. Så sent som i 1988 års avtal skedde väsentliga förändringar i fråga om semesterförmåner, särskilt på det kommunala området och inom den privata sektorn. Genom avtal har semesterlönen höjts både för arbetare och tjänstemän. Som exempel kan nämnas att verkstadsavtalet 1988 tillfördes regler som innebar att vissa arbetare inom det avtalsområdet erhöll en höjning av semesterlönen med uppemot 4 000 kronor under ett semesterår. Motsvarande överenskommelser träffades i flera andra avtal på SAF-LO-området. Det torde också vara så att många anställda prioriterar en högre semesterlön framför en längre semester.

Situationen är alltså den att vi fått en utveckling av semestervillkoren i kollektivavtal med delvis olika lösning inom olika sektorer och branscher. Frågor rörande semestern har behandlats på samma sätt som övriga anställningsvillkor. Vid sådant förhållande finns det egentligen inget skäl att uppfatta frågan om semesterns längd annorlunda. Därvid bör observeras att det inte längre är tal om att utöka semestern på grund av medicinska eller liknande skäl. Som kommittén uttalar är det inte frågan om att diskutera en förlängning av den lagstadgade semestern utifrån ett ökat rekreationsbehov. En ny lagstiftning om semester skulle allvarligt störa och komplicera den avtalsbild som

sålunda vuxit fram och medföra avsevärda problem i avtalsförhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter.

Sparande av semester

Vi vill slutligen kommentera ett par frågor som gäller sparande av semester. Kommittén för fram tanken att den nuvarande femårsgränsen för uttag av sparad semester skulle kunna slopas. Vid oförändrade semesterregler i övrigt kan vi se vissa fördelar med att inte binda uttaget av sparade dagar till en bestämd gräns som arbetsgivaren har att bevaka. Det finns emellertid också skäl som talar emot ett slopande av femårsgränsen. En fråga är om det inte då måste finnas någon annan begränsning när det gäller antalet sparade dagar. I avtalen på den offentliga sektorn har exempelvis femårsgränsen ersatts med en regel att antalet sparade dagar får uppgå till högst 40. Då kommittén inte lägger någon förslag till lagändring avstår vi från att ta definitiv ställning i denna fråga.

Förläggning av semester

Kommittén berör även frågan om ett ökat inflytande för de anställda när det gäller förläggningen av sparade semesterdagar. Den skisserade modellen är enligt vår uppfattning inte tillräckligt analyserad. Med hänsyn till de krav som en fungerande verksamhet uppställer är det nödvändigt för arbetsgivaren att kunna planera och samordna arbetstider och olika former av ledighet. Semesterlagstiftningen har därför hittills byggt på grundsatsen att arbetsgivaren i sista hand avgör frågor om semesterns förläggning. Denna grundsats gäller alltså i minst lika hög grad som tidigare. Vi vill därvid peka på att produktionen blir allt mer tekniskt

förfinad och känslig för störningar. Företagen måste också kunna erbjuda korta leveranstider, exakta leveranser och kunna svara för en snabb och tillförlitlig service. Tjänstesektorn får en allt större betydelse och för denna sektor gäller som huvudregel att produktionen måste ske när konsumenten efterfrågar tjänsten.

Dessutom förhåller det sig faktiskt så att de anställda är nöjda med det inflytande de har över semesterns förläggning. Det framgår klart av den intervjuundersökning som kommittén låtit göra. När det gäller förläggningen av huvudsemestern ansåg endast 5 % av de intervjuade att de saknade inflytande. Av de privat anställda var andelen som ansåg sig sakna inflytande över semesterförläggningen än mindre, bara 2,7 %. De anställda som erhöll sin semester i samband med driftsuppehåll blev aldrig tillfrågade i denna undersökning. Det är helt missvisande att i likhet med kommittén hänföra denna grupp till en svarskategori som ansett sig sakna inflytande över huvudsemesterns förläggning. De anställdas inflytande över huvudsemestern har i semesterlagen kanaliserats genom de fackliga organisationerna. Semesterförläggningen skall sålunda föregås av medbestämmandeförhandlingar. Motsägelsefullt, men i och för sig helt korrekt, uttalar kommittén att den förläggning som arbetsgivaren och den fackliga organisationen kommit överens om normalt ligger i den anställdes intresse och att arbetstagaren är nöjd med denna förläggning. Vidare bör hållas i minnet att arbetsgivaren enligt semesterlagen är skyldig att lägga ut huvudsemestern under sommarperioden juni-augusti.

När det gällde frågan om inflytande över resterande

semester, dvs. den som återstod sedan huvudsemestern lagts ut, blev resultatet av undersökningen lika klart. Endast 4 % av de tillfrågade ansåg sig inte ha något inflytande över förläggningen av restsemestern.

Kommitténs sammanfattning är att det varken i intervjuundersökningen eller vid de arbetsplatsbesök som kommittén företagit framkommit några påtagliga missförhållanden vad gäller semesterns förläggning samt att arbetstagare och arbetsgivare varit i stort eniga om att verksamhetens krav måste styra semesterns förläggning. Det finns skäl att understryka det som kommittén uttalar rörande problemen att samordna semester. I det sammanhaget sägs att frågan "hur semesterförläggningen skall ordnas inom verksamhetsgrenar med skilda förutsättningar, lämpar sig bättre för de respektive avtalsslutande parterna att hitta lösningar på". Redan i sitt inledande kapitel om arbetstid och frånvaro slår också kommittén fast att arbetets art i första hand styr arbetstidsförläggningen. Man pekar på att vård och omsorg, kommunikationer, energi osv. alltid har fordrat kontinuerlig drift (dygnet runt, året runt). Det framhålls även att vissa aktiviteter endast i liten utsträckning kan förläggas till normal arbetstid samt att investeringskostnaderna för industrins maskinella utrustning är så stora att det krävs så gott som kontinuerlig drift för att ge lönsamhet. Vi menar att kommittén inte dragit de riktiga slutsatserna av sina egna undersökningar. Kommitténs egna uttalanden är dessutom på flera punkter sinsemellan oförenliga. Då kommittén inte heller i fråga om semesterns förläggning avger något förslag nöjer vi oss med de nu gjorda anmärkningarna.

Sammanfattning

Vi menar sammanfattningsvis att det inte finns utrymme för en generell förlängning av semestern. Det innebär att vi står bakom kommitténs ståndpunkt att inte föreslå någon utökning av den i lag föreskrivna semestern. Vi kan också instämma i kommitténs uttalande att det inte är dess uppgift att välja mellan olika reformer på arbetstidsområdet och att kommitténs överväganden inte skall ses som något ställningstagande i dessa frågor. Som ovan framgått anser vi dock att kommittén på flera punkter borde ha gjort en mer uttömmande och allsidig belysning.

— o —

Avslutningsvis vill vi framhålla att det är av stor och växande betydelse att arbetstiderna är flexibla och anpassade efter förhållandena inom branscher och enskilda företag. Arbetstiderna måste förläggas så att erforderliga driftstider och anpassning till kundernas krav och variationer i efterfrågan möjliggörs inom både varu- och tjänsteproducerande verksamhet. Ny teknik, stigande kapitalintensitet och hårdnande internationell konkurrens ökar kravet på att genom flexibla arbetstider i större utsträckning utnyttja produktionsanläggningarna. För att åstadkomma bästa möjliga samstämmighet mellan produktionens krav och arbetstagarnas behov av önskemål behövs stor variation inom nuvarande arbetstidsnormer. Vi behöver med andra ord fler flexibla lösningar där tiden används på ett sätt som gynnar både den enskilda människan och företaget - inte generellt kortare arbetstid.

3. Av Göran Karlsson

Kommittén lägger inget lagförslag men anvisar lagtekniska lösningar i olika frågor.

Enligt min mening är en utjämning av semestervillkoren, och då framför allt (6) sexveckorssemestern, rättvisefrågor som snabbt måste få sin lösning genom lagstiftning. Detta bör snarast genomföras oavsett att andra arbetstidsförkortningar och dess konsekvenser analyseras av arbetstidskommittén.

Vad sedan gäller underrättelsefristerna för uttag av enstaka sparade dagar är en månad för lång tid. Enligt min mening borde det vara tillräckligt om arbetstagaren meddelade sin avsikt för arbetsgivaren senast en vecka i förväg.

4. Av Knut Rexed och Leif Akerblom

Semesterkommitténs majoritet har ansett att frågan om en förlängning av den lagstadgade semestern bör behandlas förutsättningslöst i arbetstidskommittén och har avstått från några lagstiftningsförslag. En längre semester måste där vägas mot andra typer av arbetstidsförkortningar och det ekonomiska utrymmet härför. Vi delar den uppfattningen.

I föreliggande betänkande har semesterkommittén beskrivit skillnaderna i semesterförmåner mellan olika arbetsmarknadssektorer och diskuterat förutsättningar för en utjämning. Kommittén har funnit att motiven för

en semesterutjämnning inte är ökat rekreationsbehov utan att det är fråga om en välfärdsförbättring.

Det går inte att hävda att varje skillnad i semesternas längd i sig utgör en orättvisa. Semesterförmåner har i dag karaktären av avtalade anställningsvillkor. Som sådana har de naturligt ingått som en del i avtalsparternas värderingar av om lön och andra anställningsförmåner är skäliga.

Vid en värdering måste därför frågan om skillnader i semesterförmåner vägas samman med lönen och övriga anställningsvillkor, t.ex. arbetstids- och ledighetsbestämmelser. Kommittén har avstått från detta och därmed, enligt vår mening, inte kunnat visa att dagens skillnader skulle vara uttryck för någon orättvisa.

Det finns inte heller något som tyder på att det skulle finnas ett samband mellan låg lön och kort semester. Skiljelinjen går mellan privat och offentligt anställda snarare än mellan låg- och höglönegrupper. Vi ifrågasätter därför om enbart en utjämnning av semestervillkoren skulle leda till minskade orättvisor när det gäller de samlade anställningsvillkoren.

Det går inte heller att hävda att skillnaderna i semesterförmåner skulle ha något egenvärde eller att de i sig skulle vara ett uttryck för rättvisa. Vi har således inte tagit ställning mot längre semester för de grupper som i dag har lagstadgad semester. Det finns inte heller, enligt vår mening, någon anledning för de grupper som har längre semester att slå vakt om dagens skillnader. Vi anser emellertid att semesterfrågan bör behandlas som övriga avtalsfrågor och hanteras av arbetsmarknadens parter.

TCO och SACO/SR avvisar tanken på en statlig inkomstpolitik. I enlighet med detta menar vi att en lagstiftning om längre semester inte får bli ett redskap i en statligt inkomstpolitik. Ingen avtalssektor skall behöva betala för förbättringar av anställningsvillkoren inom någon annan sektor. Vi utgår därför från att man i kommande avtalsförhandlingar måste beakta att en eventuell lagstiftning om längre semester skulle påverka utrymmet för löneökningar och andra förbättringar på olika sätt inom olika avtalsområden. Vid jämförelser av utfallet inom olika avtalsområden måste också effekterna av en lagstiftning om längre semester tas med.

5. Av Peter Stare

Semesterkommittén har haft i uppdrag att utreda en utjämning av skillnaderna i semesterförmåner mellan olika arbetstagargrupper.

På det offentliga området är flertalet arbetstagare genom avtal tillförsäkrade längre semester än de fem veckor som nuvarande lagstiftning stipulerar. Det gäller i synnerhet på de statligt reglerade avtalsområdena. Det är emellertid angeläget att understryka att semesterlängden inkl. den ännu gällande längsta semestern om 40 dagar¹ tillkom genom författningsreglering redan i början på 1900-talet, långt innan statstjänstemännens förhandlingsrätt ens var påtänkt.

¹ = sex veckor + fyra dagar; eftersom lördagar räknas som semesterdagar

1985 är det enda tillfälle på det statliga området då en semesterförbättring genomförts i avtal. Den förändringen avräknades med någon tiondels procent och avsåg viss personal i lägre lönegrader som fick tre dagars förlängning från 33 till 36 dagar (lördagar inräknas alltså i semestern). Med detta undantag har inte vid något tillfälle löneutrymme tagits i anspråk för att förbättra semestern.

I betänkandets sammanfattning redovisas flera synpunkter från arbetstagens sida om svårigheterna för arbetstagare att få gehör för önskemål om semesterförläggning, framför allt beträffande huvudsemestern. Vid betraktandet av dessa regler bör beaktas att de gällande begränsningarna inkl. undantag är betungande och kostsamma för arbetsgivarna. Trots att SJ för exempelvis lokförare tillämpar en undantagsregel, bekräftad i avtal, som ger SJ rätt att förlägga tre i stället för fyra veckor under perioden juni-augusti, tvingar den regeln SJ att ha en ca 35 procent större styrka lokförare än om huvudsemestern fick spridas över hela året, i vart fall över en längre period än tre månader. Vid en förlängning av den lagstadgade semestern till sex veckor bör övervägas att öka perioden för huvudsemesterns förläggning till att avse månaderna maj-september.

6. Av Bengt Wittbom (m)

I. Semesterkommittén konstaterar efter slutfört arbete att det inte finns tillräckligt saklig grund och inte heller brett stöd inom arbetsmarknadens organisationer för en utökning av den lagstadgade semestern från fem

till sex veckor. Därav följer att kommittén inte ser det som möjligt att lägga fram förslag om en sådan förändring och därmed inte heller andra förslag inom kommitténs uppdragsområde.

Bakgrunden till det begränsade stödet för en semesterreform är de tilltagande kraven bland arbetsmarknadens organisationer på ökad flexibilitet och individualisering avseende semester-, ledighets- och arbetstidsförhållanden i framtiden. Såväl enskilda arbetstagares önskemål om de förutsättningar som utvecklingen av arbetslivets villkor kommer att medföra talar starkt emot fortsatt centralt styrd avtals- och lagreglering på detta område.

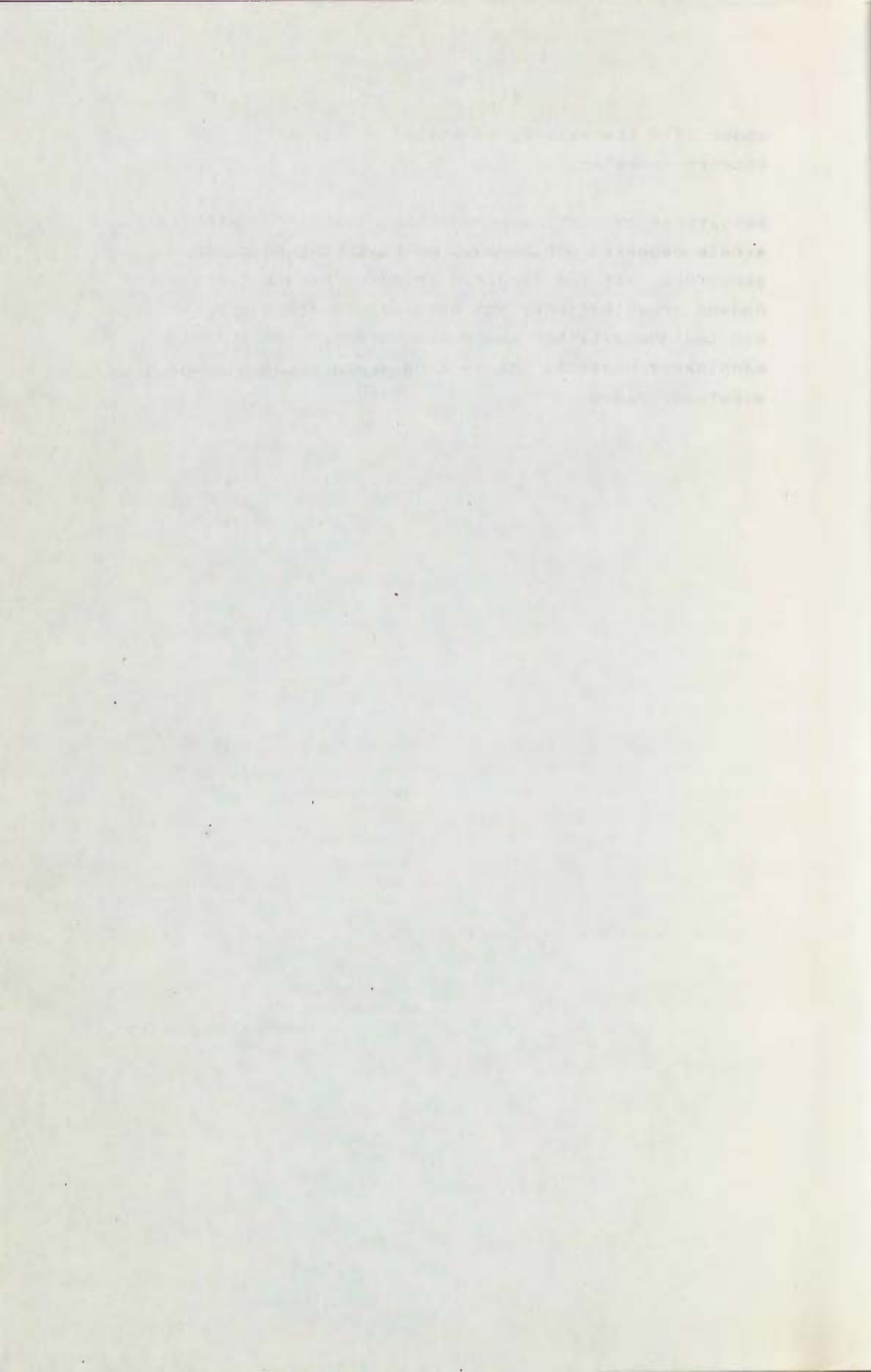
Den framtida utvecklingen måste därför bygga på ramlagstiftning för grundläggande semester-, ledighets- och arbetsvillkor i kombination med förbunds- och/eller branschavtal som reglerar inriktningen. Det materiella innehållet för enskilda arbetstagare skall fastställas i företags-/arbetsplatsbaserade avtal, helst träffade mellan arbetsgivare och de enskilda arbetstagarna.

Det är därför logiskt för 1986 års semesterkommitté att rekommendera regeringen att överlämna de analyser, faktasammanställningar och överväganden som arbetet resulterat i till Arbetstidskommittén för vidare behandling i det större sammanhang som denna kommitté arbetar.

II. Arbetet i 1986 års semesterkommitté har försvårats av den omständigheten att den socialdemokratiska regeringen föregripit utredningens arbete och redan

under 1988 års valrörelse ställt ut löftet om sex veckors semester.

Resultatet av detta agerande har påverkat kommitténs arbete negativt och kommer, om vallöftet någonsin genomförs, att för lång tid framöver hindra arbetsmarknadens organisationer att avtalsvägen skapa arbetstids- och ledighetsvillkor som överensstämmer med enskilda människors önskemål och de förändrade förhållandena på arbetsmarknaden.



Statens offentliga utredningar 1988

Systematisk förteckning

Statsrådsberedningen

Medborgarkommissionens rapport om svensk vapen-export. [15]

Justitiedepartementet

Utgått. [5]

Frihet från ansvar. [7]

SÄPO-Säkerhetspolisens inriktning och organisation. [16]

Rapport av den parlamentariska kommissionen med anledning av mordet på Olof Palme. [18]

Översyn av upphovsrättslagstiftningen. Delbetänkande 4. [31]

Föräldrar som förmyndare, m.m. [40]

Domarbanan - utbildning och meritvärdering. [53]

Utrikesdepartementet

Kunskapsöverföring genom företagsutveckling. [4]

Sverigeinformation och kultursamarbete. [9]

U-lands- och biståndsinformation. [19]

SIESTA - Ett internationellt institut för värdering av miljöriktig teknik. [23]

Statens roll vid finansiering av export. [42]

Försvarsdepartementet

En ny skyddslag. [8]

Civil personal i försvaret. [12]

Socialdepartementet

Tidig och samordnad rehabilitering - Samverkansmetoder och rehabiliteringsinriktad ersättning m.m. [41]

Finansdepartementet

Rätt adress. [10]

Handel med optioner och terminer. [13]

Reklamskatten. [17]

Ny taxeringslag - Reformerad skatteprocess. Del 1. [21]

Ny taxeringslag - Reformerad skatteprocess. Del 2. [22]

Förnyelse av kreditmarknaden. [29]

Släpp kopiorna fria. [33]

Offentlig lönestatistik. Behov och produktionsformer. [35]

Effektiv statlig lokalförsörjning. [36]

Vissa internationella skattefrågor. [45]

Tillfälligt handel. [46]

Utbildningsdepartementet

Öppenhet och minne. [11]

En förändrad ansvarsfördelning och styrning på skolområdet. [20]

Lotteri i radio och TV. [24]

Videovåld II - förslag till åtgärder. [28]

Statens ansvar för spridning och visning av värdefull film. [37]

Reformerat presstöd. [48]

Ut med musiken. [51]

Att följa medieutvecklingen. [52]

Arbetsmarknadsdepartementet

Översyn av utlänningslagstiftningen. [1]

Kortare väntan. [2]

Arbetsolycka - "olycka" eller arbetsmiljöbrott? [3]

Lönegarantin och förmånsrättsordningen - om lönegarantins betydelse för det ökade antalet företagskonkurser. [27]

Arbetsdomstolen. [30]

Arbetsmarknadsstriden III. [49]

Arbetsmarknadsstriden IV. [50]

Om semester. [54]

Bostadsdepartementet

Översyn av bostadsrättslagen m.m. [14]

Läge för vindkraft. [32]

Industridepartementet

Provning och kontroll i internationell samverkan. [6]

Ågande och inflytande i svenskt näringsliv. [38]

Civildepartementet

Förnyelse och utveckling. [25]

Frikommunförsöket. [26]

Mål och resultat - nya principer för statens stöd till föreningslivet. [39]

Folk- och bostadsräkningar i framtiden. [43]

Kommunalt stöd till de politiska partierna. [47]

Miljö- och Energidepartementet

Dalälven - en miljösatning. [34]

Kontroll av kemiska produkter och varor. [44]

Statens offentliga utredningar 1988

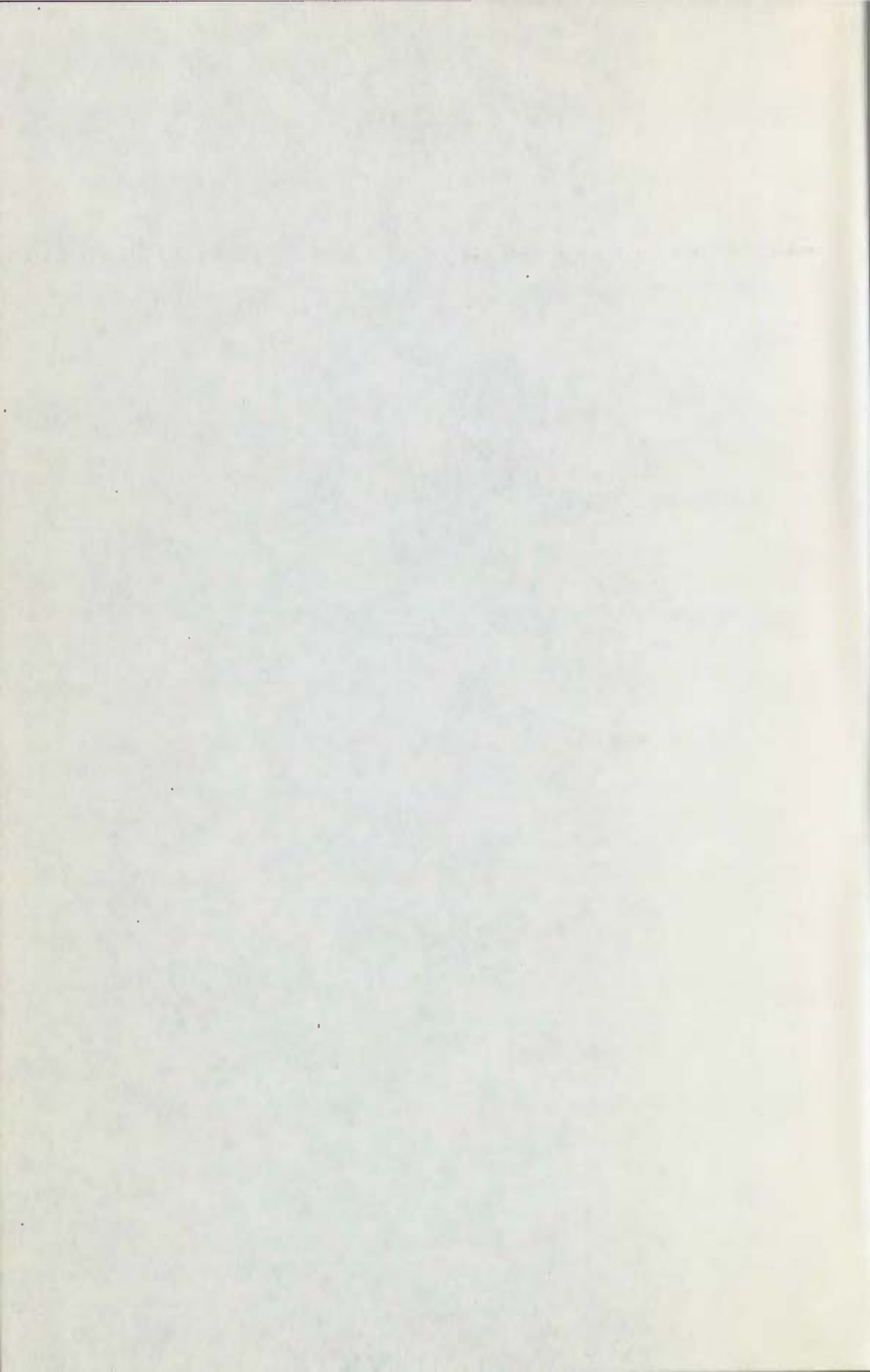
Kronologisk förteckning

1. Översyn av utlänningslagsstiftningen. A.
2. Kortare väntan. A.
3. Arbetsolycka - "olycka" eller arbetsmiljöbrott? A.
4. Kunskapsöverföring genom företagsutveckling. UD.
5. Utgått.
6. Provning och kontroll i internationell samverkan. I.
7. Frihet från ansvar. Ju.
8. En ny skyddslag. Fö.
9. Svergeinformation och kultursamarbete. UD.
10. Rätt adress. Fi.
11. Öppenhet och minne. U.
12. Civil personal i försvaret. Fö.
13. Handel med optioner och terminer. Fi.
14. Översyn av bostadsrättslagen. Bo.
15. Medborgarkommissionens rapport om svensk vapenexport. SB.
16. SÄPO-Säkerhetspolisens inriktning och organisation. Ju.
17. Reklamskatten. Fi.
18. Rapport av den parlamentariska kommissionen med anledning av mordet på Olof Palme. Ju.
19. U-lands- och biståndsinformation. UD.
20. En förändrad ansvarsfördelning och styrning på skolområdet. U.
21. Ny taxeringslag - Reformerad skatteprocess. Del 1. Fi.
22. Ny taxeringslag - Reformerad skatteprocess. Del 2. Fi.
23. SIIESTA - Ett internationellt institut för värdering av miljöriktig teknik. UD.
24. Lotteri i radio och TV. U.
25. Förnyelse och utveckling. C.
26. Frikommunförsöket. C.
27. Lönegarantin och förmånsrättsordningen - om lönegarantins betydelse för det ökade antalet företagskonkurser. A.
28. Videoväld II - förslag till åtgärder. U.
29. Förnyelse av kreditmarknaden. Fi.
30. Arbetsdomstolen. A.
31. Översyn av upphovsrättslagstiftningen. Delbetänkande 4. Ju.
32. Läge för vindkraft. Bo.
33. Släpp kopiorna fria. Fi.
34. Dalälven - en miljösatning. ME.
35. Offentlig lönestatistik. Behov och produktionsformer. Fi.
36. Effektiv statlig lokalförsörjning. Fi.
37. Statens ansvar för spridning och visning av värdefull film. U.
38. Ägande och inflytande i svenskt näringsliv. I.
39. Mål och resultat - nya principer för det statliga stödet till föreningslivet. C.
40. Föräldrar som förmyndare, m.m. Ju.
41. Tidig och samordnad rehabilitering - Samverkansmetoder och rehabiliteringsinriktad ersättning m.m. S.
42. Statens roll vid finansiering av export. UD.
43. Folk- och bostadsräkningar i framtiden. C.
44. Kontroll av kemiska produkter och varor. ME.
45. Vissa internationella skattefrågor. Fi.
46. Tillfälligt handel. Fi.
47. Kommunalt stöd till de politiska partierna. C.
48. Reformerat prestöstöd. U.
49. Arbetsmarknadsstriden III. A.
50. Arbetsmarknadsstriden IV. A.
51. Ut med musiken. U.
52. Att följa medieutvecklingen. U.
53. Domarbanan - Utbildning och meritvärdering. Ju.
54. Om semester. A.

Statens offentliga utredningar 1988

Kronologisk förteckning

1. Översyn av utlänningslagsstiftningen. A.
2. Kortare väntan. A.
3. Arbetsolycka - "olycka" eller arbetsmiljöbrott? A.
4. Kunskapsöverföring genom företagsutveckling. UD.
5. Utgått.
6. Provning och kontroll i internationell samverkan. I.
7. Frihet från ansvar. Ju.
8. En ny skyddslag. Fö.
9. Svergeinformation och kultursamarbete. UD.
10. Rätt adress. Fi.
11. Öppenhet och minne. U.
12. Civil personal i försvaret. Fö.
13. Handel med optioner och terminer. Fi.
14. Översyn av bostadsrättslagen. Bo.
15. Medborgarkommissionens rapport om svensk vapenexport. SB.
16. SÄPO-Säkerhetspolisens inriktning och organisation. Ju.
17. Reklamskatten. Fi.
18. Rapport av den parlamentariska kommissionen med anledning av mordet på Olof Palme. Ju.
19. U-lands- och biståndsinformation. UD.
20. En förändrad ansvarsfördelning och styrning på skolområdet. U.
21. Ny taxeringslag - Reformerad skatteprocess. Del 1. Fi.
22. Ny taxeringslag - Reformerad skatteprocess. Del 2. Fi.
23. SIESTA - Ett internationellt institut för värdering av miljöriktig teknik. UD.
24. Lotteri i radio och TV. U.
25. Förnyelse och utveckling. C.
26. Frikommunförsöket. C.
27. Lönegarantin och förmånsrättsordningen - om lönegarantins betydelse för det ökade antalet företagskonkurser. A.
28. Videovåld II - förslag till åtgärder. U.
29. Förnyelse av kreditmarknaden. Fi.
30. Arbetsdomstolen. A.
31. Översyn av upphovsrättslagsstiftningen. Delbetänkande 4. Ju.
32. Läge för vindkraft. Bo.
33. Släpp kopiorna fria. Fi.
34. Dalälven - en miljösatning. ME.
35. Offentlig lönestatistik. Behov och produktionsformer. Fi.
36. Effektiv statlig lokalförsörjning. Fi.
37. Statens ansvar för spridning och visning av värdefull film. U.
38. Ågande och inflytande i svenskt näringsliv. I.
39. Mål och resultat - nya principer för det statliga stödet till föreningslivet. C.
40. Föräldrar som förmyndare. m.m. Ju.
41. Tidig och samordnad rehabilitering - Samverkansmetoder och rehabiliteringsinriktad ersättning m.m. S.
42. Statens roll vid finansiering av export. UD.
43. Folk- och bostadsräkningar i framtiden. C.
44. Kontroll av kemiska produkter och varor. ME.
45. Vissa internationella skattefrågor. Fi.
46. Tillfälligt handel. Fi.
47. Kommunalt stöd till de politiska partierna. C.
48. Reformerat presstödet. U.
49. Arbetsmarknadsstriden III. A.
50. Arbetsmarknadsstriden IV. A.
51. Ut med musiken. U.
52. Att följa medieutvecklingen. U.
53. Domarbanan - Utbildning och meritvärdering. Ju.
54. Om semester. A.



ALLMÄNNA FÖRLAGET

BESTÄLLNINGAR: ALLMÄNNA FÖRLAGET, KUNDTJÄNST, 106 47 STOCKHOLM.
TEL: 08-739 96 30, FAX: 08-739 95 48.

INFORMATIONSBOKHANDELN, MALMTORGSGATAN 5 (VID BRUNKEBERGSTORG), STOCKHOLM.

