

Partiell ledighet

*Betänkande av Utredningen avseende rätt till
tjänstledighet för att gå ned i arbetstid*

Stockholm 2005



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2005:106

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Tryckt av Elanders Gotab AB
Stockholm 2005

ISBN 91-38-22481-X
ISSN 0375-250X

Till statsrådet Hans Karlsson

Genom ett beslut den 21 oktober 2004 bemyndigade regeringen statsrådet Hans Karlsson att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att föreslå hur en lag om partiell tjänstledighet för arbetstagare som önskar gå ned i arbetstid skulle kunna utformas.

Den 21 mars 2005 förordnades Claes Stråth till särskild utredare. Samma dag anställdes Sara Kullgren som sekreterare. För tiden 1 september till 6 november har även Thomas Ericson varit anställd som sekreterare, med uppgift att skriva en underlagsrapport om konsekvenser för arbetsmarknaden. Marit Dozzi har varit utredningens assistent.

Som experter förordnades den 31 maj 2005 departementssekreteraren Sofie Hellström Rückert, Finansdepartementet, politiskt sakkunnige Fredrik Lann, politiskt sakkunniga Marie Martinsson, ämnessakkunniga Malin Nilsson, Näringsdepartementet, politiskt sakkunnige Gustav Olofsson jämte ämnesrådet Anders Stålsby, Näringsdepartementet.

Utredningen har under arbetets gång haft kontakt med företrädare för arbetsmarknadens parter, Arbetslivsinstitutet, Näringslivets Regelnämnd (NNR), Jämställdhetsombudsmannen, Företagarna och Heltidsutredningen.

Utredningen överlämnar härmed sitt betänkande, *Partiell ledighet* (SOU 2005:106).

Utredningens arbete är därmed slutfört.

Stockholm den 1 december 2005

Claes Stråth

/Sara Kullgren

Innehåll

Förkortningar	11
Sammanfattning	13
Författningsförslag	19
Förslag till lag (...) om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid	19
1 Utredningens uppdrag	23
1.1 Kommittédirektivet	23
1.2 Utredningens kontakter	24
1.3 Betänkandets disposition.....	24
2 Bör en rätt till partiell ledighet införas – utredningens överväganden	27
2.1 Bakgrund till utredningens uppdrag	27
2.2 Inflytande över arbetstiden	27
2.3 Inflytande över arbetstiden genom en ledighetslag	28
2.4 Anställningsavtalet.....	29
2.5 Jämställdheten.....	30
2.6 Hälsa och välbefinnande.....	30
2.7 Arbetsgivarens möjlighet att organisera och planera verksamheten.....	31

2.8	Konsekvenser för kollektivavtalen	31
2.9	Sysselsättning och arbetsutbud	32
2.10	Rätt för äldre att gå ned i arbetstid.....	32
2.11	Ställer Sveriges internationella förpliktelser krav på en ökad möjlighet till deltidarbete	33
2.12	Utredningens sammanfattande slutsatser.....	33
3	Förslag till lag om partiell ledighet	35
3.1	Innehåll och utformning.....	35
3.1.1	Utredningens uppdrag.....	35
3.1.2	Är det någon skillnad på tjänstledighet och ledighet?.....	36
3.1.3	Lagens struktur	37
3.2	Samordning av ledighetslagarna	38
3.2.1	Skall all partiell ledighet sammanföras i en lag?	38
3.2.2	Växling mellan ledighet enligt den föreslagna lagen och andra ledighetslagar.....	39
3.2.3	Skall arbetsstagaren ha möjlighet att välja ledighetslag?	40
3.3	Vilka omfattas av lagen?.....	41
3.3.1	Arbetsstagare	41
3.3.2	Arbetsgivare	45
3.4	Lojalitetsplikt och konkurrensförbud.....	48
3.5	Vem bestämmer förläggning och uttag av ledigheten?	49
3.5.1	Inflytande över förläggningen.....	50
3.5.2	Inflytande över uttaget	51
3.5.3	Väsentlig olägenhet	52
3.6	Omfattning av ledigheten	54
3.6.1	Omfattning av förkortad arbetstid	54
3.6.2	Ledighetens längd	55
3.6.3	Antal ledighetsperioder	59
3.7	Kvalifikationstid	59
3.8	Avvikelser med stöd av kollektivavtal.....	61

3.9	Ansökan och beslut om ledighet.....	62
3.9.1	Arbetstagarens ansökan	62
3.9.2	Arbetsgivarens beslut om ledigheten	64
3.10	Återgång i arbete.....	65
3.11	Anställningsskydd.....	67
3.12	Skadestånd och rättegång	67
3.13	Skall arbetsgivaren vara tvungen att ersätta frånvaron?	68
3.14	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser.....	69
4	Konsekvenser av lagförslaget	71
4.1	Konsekvenser för jämställdheten.....	71
4.2	Konsekvenser för arbetstagaren.....	72
4.2.1	Hälsa och välbefinnande.....	72
4.2.2	Risk för påtryckningar	73
4.2.3	Kompensera för arbetsmiljöbrister.....	74
4.2.4	Kompetensutveckling.....	74
4.3	Konsekvenser för arbetsgivaren.....	74
4.4	Konsekvenser särskilt för små företag.....	75
4.5	Konsekvenser för kollektivavtalen.....	77
4.6	Konsekvenser för sysselsättningen	79
4.7	Konsekvenser för samhällsekonomi	80
4.8	Konsekvenser i relation till EG:s deltidsdirektiv och åtaganden inom ramen för ILO	81
5	I förhållande till Heltidsutredningen	83
5.1	Heltidsutredningens uppdrag	83
5.2	Partiell ledighet och ambitionen att stärka rätten till heltidsarbete	84

6	Några förhållanden på arbetsmarknaden	87
6.1	Arbetstid	87
6.2	Regeringens mål om 80 procent sysselsättning	90
6.3	Arbetsutbud	91
6.4	Den demografiska strukturen	92
6.5	Pensionsavgångar de kommande tio åren	92
7	Arbetstagarens möjligheter att bestämma över arbetstidens längd	97
7.1	Anställningsavtalet	97
7.2	Ledighetslagstiftningen	98
7.2.1	Ledighetslagarna	100
7.2.2	Lagar som innehåller någon regel om ledighet	104
7.2.3	Lagar som uttryckligen ger skydd mot uppsägning eller avskedande	104
7.2.4	Lagar som ger indirekt rätt till ledighet	105
7.2.5	Ledighet för statligt anställda	106
7.3	Övrig lagstiftning som reglerar arbetstiden	107
7.4	Kollektivavtalen	109
7.4.1	Ledighet	109
7.4.2	Arbetsstidsförkortning	110
7.4.3	Växjömodellen	112
7.5	Praxis	113
7.5.1	Prövning av arbetsgivarens beslut	113
7.5.2	Olovlig frånvaro	114
8	Arbetstagarorganisationens inflytande över arbetstiden	117
9	Arbetsgivarens möjligheter att bestämma över arbetstiden	121
9.1	Arbetsgivarens rätt att organisera och planera verksamheten	121
9.2	Hantering av frånvaro	122
9.3	Små företags särskilda förutsättningar	124

10 Tidigare utredningar	127
10.1 Ledighet	127
10.2 Arbetstid.....	129
11 Erfarenheter av kortare arbetstid	131
11.1 Hälsa och välbefinnande.....	131
11.2 Jämställdhet.....	135
12 Internationella förhållanden	139
12.1 ILO-konventionen (nr 175) om deltidarbete.....	139
12.2 EG:s deltidssdirektiv	140
12.3 Arbetstid i Sverige i en internationell jämförelse.....	142
12.4 Inflytande över arbetstiden i Nederländerna	143
13 Författningskommentar	147
Förslaget till lag (...) om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid	147
Referenser	153

Bilagor

Bilaga 1. Kommittédirektiv.....	163
Bilaga 2. Individuell arbetstidsförkortning – konsekvenser för arbetsmarknaden <i>Av Thomas Ericson</i>	167
Bilaga 3. SCB undersökning – Enkät	195
Bilaga 4. SCB undersökning – Resultat	203

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser för anställda inom kommun och landsting
AD	Arbetsdomstolen
AKU	Statistiska Centralbyråns arbetskraftsundersökningar
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
Anställningsskyddslagen	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
Arbetsmiljölagen	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Arbetstidslagen	Arbetstidslag (1982:673)
Ds	Departementsserien
EG	Europeiska gemenskaperna
EIO	Elektriska Installatörsorganisationen EIO
EU	Europeiska unionen
Familjeskälslagen	Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl
Förtroendemannalagen	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
HTF	Tjänstemannaförbundet HTF
ILO	Internationella arbetsorganisationen
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
KI	Konjunkturinstitutet

Knas	Kommittén för nya semester- och arbetstidsregler
LO	Landsorganisationen
Medbestämmandelagen	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Näringsverksamhetslagen	Lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet
Närståendevårdslagen	Lag (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård
OECD	Organisation för Economic Co-operation and Development
RFV	Riksförsäkringsverket
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
Sfi-lagen	Lag (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare
SIA-lagen	Lag (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan
SOU	Statens offentliga utredningar
Studieledighetslagen	Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

Sammanfattning

Utredningens uppdrag

Vi har haft i uppdrag att föreslå hur en lag om partiell tjänstledighet för arbetstagare som önskar gå ned i arbetstid skulle kunna utformas, analysera konsekvenserna av en sådan lag samt överväga om en rätt till partiell tjänstledighet bör införas.

Syftet med vår utredning är att ge den enskilda arbetstagaren ett större inflytande över arbetstidens längd i olika faser av livet.

Bakgrund

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet träffade den 4 oktober 2002 en överenskommelse om hundratjugoen punkter för ett tryggare, rättvisare och grönare Sverige. Enligt en av de 121 punkterna vill partierna pröva möjligheten att låta alla ha rätt till tjänstledighet för att gå ner i deltid på motsvarande sätt som småbarnsföräldrar har idag.

Lagens innehåll och utformning

Vi har till följd härav utformat ett förslag till en ledighetslag som ger en rätt till partiell ledighet. Rätten till ledighet utgör en individuell rätt. Lagen innehåller huvudsakligen bestämmelser som är tvingande till arbetstagarens förmån. Genom kollektivavtal får avvikelser göras från vissa av lagens ordningsföreskrifter.

Rätten till ledighet utgör en inskränkning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Utredningen har utformat lagförslaget efter en intresseavvägning mellan arbetstagarens intresse av ökat inflytande över arbetstiden och arbetsgivarens intresse av att leda och organi-

sera sin verksamhet. Förslaget har befintlig ledighetslagstiftning som förebild.

Lagen har samma tillämpningsområde som övriga ledighetslagar. Vi föreslår inga undantag för småföretag. Precis som i näringsverksamhetslagen förutsätter rätten till ledighet att den inte leder till någon väsentlig olägenhet i arbetsgivarens verksamhet och att arbetstagaren inte använder ledigheten för att konkurrera med arbetsgivaren. Eftersom rätten till ledighet inte behöver motiveras av något särskilt skäl har vi valt att i lagtexten tydliggöra att ledigheten omfattas av arbetstagarens lojalitetsplikt.

Ledighetsansökan skall lämnas minst tre månader i förväg.

Arbetsgivaren åläggs ett ansvar för att meddela sitt beslut senast en månad efter ansökan om ledighet.

För att ha rätt till ledighet måste arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste två åren. Denna kvalifikationstid motsvarar den som gäller för att få friår.

Omfattningen av förkortningen är densamma som enligt föräldraledighetslagen, dvs. upp till en fjärdedel av normal heltid på arbetsplatsen. En deltidanställd med sysselsättningsgrad upp till 75 procent har således ingen rätt att gå ned i arbetstid.

Ledigheten har begränsats till en period om minst en månad och högst tre år. Vår förhoppning är att ett krav på minsta tid innebär att kollisionen med befintliga kollektivavtalsbestämmelser därmed begränsas. Att den partiella ledigheten får pågå högst tre år är motiverat av att en vikarie efter tre år övergår till att vara tillsvidareanställd.

Arbetstagaren har under sin partiella ledighet rätt att ändra arbetstidsmåttet inom fjärdedelsramen (75–99 procent), under förutsättning att ändringen inte leder till väsentlig olägenhet.

För det fall arbetstagaren vill ändra omfattningen eller återgå till ordinarie arbetstidsmått kan arbetsgivaren skjuta på återgången en månad. Denna frist har valts för att en vikaries anställning skall hinna avslutas innan ordinarie arbetstagare återkommer.

I övrigt har den partiellt ledige samma anställningsskydd som i övriga ledighetslagar liksom sanktionsmöjligheter och möjligheten till rättslig prövning.

Utredningens konsekvensanalys

Kommittédirektivet har anvisat ett flertal aspekter som lagförslaget skall analyseras i förhållande till. Jämställdheten skall särskilt beaktas, arbetsgivarens möjlighet att planera verksamheten likaså. Även konsekvenserna för små företag liksom förslaget konsekvenser i relation till EG:s deltidsskäl och åtaganden inom ramen för ILO skall noga övervägas.

Vår analys har lett oss till uppfattningen att en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid inte är gynnsam för jämställdheten. Kvinnor är i större utsträckning än män deltidsskäl och kvinnor motiverar oftare en arbetstidsförkortning av skäl som är relaterade till det obetalda hemarbetet. Eftersom deltidsskäl leder till försämrade möjligheter till ekonomisk självständighet och försämrade förankring på arbetsmarknaden kan ökade möjligheter till deltidsskäl ytterligare försvåra en jämställd utveckling.

Arbetstagarrens hälsa påverkas till det bättre om vi i begreppet inkluderar den tillfredsställelse det ger att förfoga över arbetstiden. Det finns dock inte tillräckligt underlag för att göra gällande att rätten att gå ned i arbetstid skulle göra en arbetstagarare vare sig friskare eller mindre sjuk. Vår bedömning är att den föreslagna rätten till partiell ledighet utan angivande av skäl kommer att få små konsekvenser för hälsan.

En individuell rätt till partiell ledighet innebär ett kraftigt ingrepp i arbetsledningsrätten. Sverige har en omfattande lagstiftning som ger rätt till ledighet men den har motiverats av de särskilda skäl som måste anges för ledigheten.

Den föreslagna rätten till partiell ledighet kan leda till större svårigheter för små företag och mindre arbetsplatser än för större verksamheter. Ytterligare en rätt till ledighet kan få negativa konsekvenser både vad gäller produktionen och administrationen.

Bl.a. med hänsyn till Sveriges demografiska utveckling är det viktigare att få fler i arbete än fler i ledighet. Vi har inte funnit att en rätt till partiell ledighet kan förväntas öka sysselsättningen eller arbetsutbudet.

Vår bedömning är att de internationella förpliktelseerna vare sig förutsätter eller förhindrar att en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid införs.

För det fall en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid införs genom lag fråntas arbetsmarknadsparterna en del av det som idag ingår som en del av kollektivavtalsförhandlingarna. Detta kan få

effekter på parternas roller och påverka kollektivavtalens innehåll eftersom förhandlingsutrymmet begränsas.

Utredningens överväganden om en rätt till partiell ledighet bör införas

Det är förenat med svårigheter att införliva den tänkta rätten till partiell ledighet i den befintliga strukturen för ledighetslagarna.

Det finns en risk att legitimiteten i de särskilda skäl för ledighet som finns i befintliga ledighetslagar undergrävs.

Även förtroendet för anställningsavtalet rubbas om arbetstagaren får en ensidig rätt att frånträda anställningsavtalet utan att särskilt motiv behöver finnas.

Det är utredningens uppfattning att lagstiftaren endast skall tillföra nya regler inom arbetsrätten om lagstiftning är efterfrågad, när det finns ett behov eller annars är viktigt.

Arbetsmarknadens parter har inte efterfrågat eller uppgett att det finns behov av en lagstiftning som ger rätt till partiell ledighet, utan särskilt skäl.

Om lagstiftning av andra skäl är viktig skulle en lag ändå kunna motiveras. Sådana skäl skulle kunna vara ett främjande av jämställdheten, förbättrad hälsa, ökad sysselsättning eller krav med hänsyn till internationella förpliktelser.

Vår uppfattning är att den tänkta rätten till partiell ledighet kan försvåra jämställdhetssträvandena.

Det finns forskningsstöd som visar att ett ökat inflytande över arbetet gör att människor mår bättre. Vi har däremot inte fått tillräckligt underlag för att kunna konstatera att det ger positiva medicinska konsekvenser.

Vi har inte funnit att lagstiftning skulle vara gynnsam för sysselsättningen.

Vi anser att Sverige uppfyller kraven enligt de internationella förpliktelserna om deltidsarbete.

En rätt till partiell ledighet, utan särskilt skäl, utgör ett ingrepp i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Den partiella ledigheten kan leda till svårigheter särskilt för små företag och mindre arbetsplatser. Ytterligare en ledighetslag kan få negativa konsekvenser, både för produktion och administration.

Det finns enligt vår uppfattning inte något skäl som är så viktigt att det legitimerar en inskränkning av den kollektiva arbetsrätten.

Det är ett onödigt ingrepp i de frågor som parterna av tradition förfogar över genom kollektivavtal.

Frågor om inflytande över arbetstiden och ytterligare rätt till ledighet bör hanteras av arbetsmarknadens parter. Lagstiftaren bör stödja den svenska modellen med parter som har ett inflytande över och ansvar för arbetsvillkor och arbetsförhållanden.

Vi avstyrker således vårt eget förslag till lag om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid.

Författningsförslag

Förslag till lag (...) om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid

Härigenom föreskrivs följande.

Rätten till ledighet

1 §

En arbetstagarare har enligt denna lag rätt till ledighet i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel. Ledigheten får spridas över arbetsveckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar.

Ledigheten får inte innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivar-ens verksamhet. Ledigheten får inte användas för att bedriva konkurrerande verksamhet eller för åtgärd som på annat sätt är ägnad att skada eller försvåra arbetsgivarens verksamhet.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagarare

2 §

Ett avtal som innebär att arbetstagarares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagararsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

1. ansökan om ledighet (5 §),
2. tiden för arbetstagararens underrättelse om återgång till arbete (7 § andra stycket),

3. den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (7 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även den närmare tillämpningen av bestämmelserna i 9 § om skyddet för anställningsvillkoren bestämmas.

Arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande organisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Kvalifikationstid

3 §

Som villkor för rätt till ledighet gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos arbetsgivaren under de senaste två åren.

Vid beräkningen av anställningstid tillämpas 3 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Ledighetsperiod

4 §

En arbetstagare har rätt till ledighet endast under en period om minst en månad och högst tre år hos en och samma arbetsgivare.

Under ledigheten får förändring av förläggning och omfattning av förkortningen ske under förutsättning att förändringen inte leder till väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

Arbetsgivaren får skjuta på förändringen högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot en sådan ansökan.

Ansökan och beslut om ledighet

5 §

En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet enligt 1 § skall ansöka om detta hos arbetsgivaren minst tre månader före ledighetens början. I samband med sin ansökan skall arbetstagaren ange hur ledigheten är planerad.

6 §

Arbetsgivaren skall senast en månad efter ledighetsansökan meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten.

Återgång i arbete

7 §

En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten.

Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta.

Arbetsgivaren får skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

Anställningsskydd

8 §

En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

9 §

En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Skadestånd

10 §

En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Rättegång

11 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2007.

1 Utredningens uppdrag

I detta kapitel redovisas vilket uppdrag utredningen har haft, utredningens kontakter och betänkandets disposition.

1.1 Kommittédirektivet

Utredningen har ett tredelat uppdrag. Utredningen skall

- föreslå hur en lag om partiell tjänstledighet för arbetstagare som önskar gå ned i arbetstid skulle kunna utformas,
- analysera konsekvenserna av en sådan lag och
- överväga om en rätt till partiell tjänstledighet bör införas.

Vid utformningen av vårt lagförslag har vi utgått från syftet att ge arbetstagarna ett ökat inflytande över sin arbetstid genom en rätt till partiell ledighet. Enligt kommittédirektivet skall lagen utformas som en ledighetslag. Vi har till följd härav uppfattat att rätten till ledighet skall vara en rättighet för individen och att lagen skall vara tvingande till arbetstagarens förmån.

Rätten till delledighet för småbarnsföräldrar har enligt kommittédirektivet utgjort förebild för utredningens uppdrag. Delledighet utan föräldrapenning kan enligt föräldraledighetslagen tas ut genom förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel. Även vårt förslag ger rätt till en förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel.

Vid vår analys har såsom föreskrivits i kommittédirektivet särskilt beaktats konsekvenserna för jämställdheten, för arbetsgivarens möjlighet att planera verksamheten, särskilt för små företag samt förhållandet till Sveriges internationella förpliktelser.

Våra överväganden om en rätt till partiell ledighet bör införas har skett efter en analys av hur en ledighetslag skall utformas och en

lags konsekvenser samt med hänsyn till vad som framkommit vid våra kontakter med bl.a. arbetsmarknadens parter.

1.2 Utredningens kontakter

Under utredningsarbetet har vi hämtat in synpunkter från arbetsmarknadens parter, myndigheter och organisationer. Utredningen har haft ett flertal träffar med Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarverket, LO, TCO, SACO, Arbetslivsinstitutet samt Heltidsutredningen. Utredningen har därutöver berett Näringslivets Regelnämnd (NNR), JämO och Företagarna möjlighet att lämna synpunkter.

En expertgrupp med företrädare för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet samt tjänstemän från Regeringskansliet har biträtt utredningen.

1.3 Betänkandets disposition

Vi har valt att frånga den traditionella dispositionen av betänkanden och inleder med våra överväganden om en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid bör införas (kapitel 2). Eftersom vi har en skyldighet att lämna förslag på en ledighetslag redovisar vi därefter vårt förslag till lagens utformning och innehåll samt konsekvenserna av lagförslaget (kapitel 3 och 4).

Vårt arbete har bedrivits under delvis samma tid som Heltidsutredningen. Den har haft att ta ställning till hur rätten till heltidsarbete kan stärkas. Vi redogör i kapitel 5 hur vårt förslag förhåller sig till Heltidsutredningens direktiv. I kapitel 6 redovisar vi något om hur arbetstid, arbetsutbud, sysselsättning och demografisk struktur ser ut. I kapitel 7–9 beskrivs arbetstagarens, arbetstagarorganisationens och arbetsgivarens möjligheter till inflytande över arbetstiden. I kapitel 10 presenterar vi vad tidigare utredningar lagt för förslag som har anknytning till en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid och i kapitel 11 har vi redovisat hur ett ökat inflytande genom rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid påverkar hälsa och välbefinnande samt jämställdheten. I kapitel 12 beskriver vi kortfattat något om de internationella förhållanden som har beröring med vårt betänkande. Avslutningsvis, i kapitel 13, finns vår författningskommentar.

Thomas Ericson har utrett hur en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid kan påverka förhållandena på arbetsmarknaden. Hans rapport återfinns som bilaga 2.

För att bedöma i vilken omfattning delledigheten i föräldraledighetslagen utan föräldrapenning används har utredningen uppdragit åt Statistiska Centralbyrån att genomföra en enkätundersökning. Enkäten och dess svar finns som bilaga 3 och 4 till betänkandet.

2 Bör en rätt till partiell ledighet införas – utredningens överväganden

I detta kapitel redovisas utredningens överväganden om en lag om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid bör införas.

Utredningens bedömning

En lag om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid bör inte införas.

Frågor om inflytande över arbetstid och ledighet bör hanteras av arbetsmarknadens parter.

2.1 Bakgrund till utredningens uppdrag

Efter valet 2002 träffades en överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet, med 121 punkter för ett tryggare, rättvisare och grönare Sverige. Under rubriken ”Krafttag mot ohälsan” finns följande angivet:

Vi vill pröva möjligheten att låta alla ha rätt till tjänstledighet för att gå ner i deltid på motsvarande sätt som småbarnsföräldrar har i dag. Jämställdhetsaspekter och småföretagens situation måste särskilt beaktas.

Av utredningsdirektivet framgår att en utgångspunkt för vår utredning är att en rätt till partiell ledighet skall ge den enskilda arbetstagaren ett större inflytande över arbetstidens längd i olika faser av livet. Möjligheten att kunna påverka arbetstiden är viktig för människors hälsa och välbefinnande.

2.2 Inflytande över arbetstiden

Arbetstagarinflytande över arbetstiden finns reglerat i flera lagar. I dag finns i arbetsmiljölagen, i jämställdhetslagen och i med-

bestämmandelagen en skyldighet att samverka och en möjlighet för arbetstagarna att påverka arbetsgivaren vid dennes organisering av arbetsplatsen, vilket även omfattar frågor om arbetstiden och dess förläggning. Arbetsgivaren har bestämmanderätten och reglerna medför inte något krav på arbetsgivaren att besluta i enlighet med arbetstagarens önskemål.

I tidigare utredningar¹ har förslag lämnats på införande av ytterligare en inflytanderegler i arbetstidslagen, utan inskränkning av arbetsledningsrätten. Förslagen har inneburit krav på saklig prövning och motivering av beslut i arbetstidsfrågor. Förslagen har inte lett till lagstiftning men Knas-förslaget ingår som en av de övriga 121 punkterna i ovannämnda överenskommelse.

2.3 Inflytande över arbetstiden genom en ledighetslag

Enligt kommittédirektiven skall ett ökat inflytande över arbetstiden införas genom en ledighetslag. En konsekvens av att en rätt att gå ned i arbetstid regleras i en ledighetslag är att arbetsgivarens arbetsledningsrätt inskränks och att arbetstagaren ges förfoganderätt över en del av arbetstiden.

En tänkt lag om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid skiljer sig från övriga ledighetslagar eftersom något skäl inte behöver anges för att vara ledig.

Svårt att införliva i den befintliga strukturen för ledighetslagar

Vi har funnit att det är komplicerat att i en ledighetslag reglera ett ökat inflytande över arbetstiden genom den tänkta rätten till partiell ledighet. Gällande ledighetslagar har utformats mot bakgrund av och med hänsyn till att skälet för frånvaron motiverat ett ingrepp i arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Den i kommittédirektivet angivna rätten till ökat inflytande över arbetstiden ger inte någon ledning för hur avvägningen mellan arbetstagarens önskemål om ökat inflytande och arbetsgivarens arbetsledningsrätt skall göras vid utformningen av en ledighetslag.

Vi har i vårt förslag till lag valt att underlätta arbetsgivarens planering av verksamheten genom krav på kvalifikationstid, ansök-

¹ SOU 1996:145, *Arbetstid – längd, förläggning och inflytande*, SOU 2002:58, *Tid – för arbete och ledighet*

ningstid och en frist vid återgång till ordinarie arbetstid. Rätten till partiell ledighet begränsas till en period per arbetsgivare om minst en månad och högst tre år. Vi föreslår också som förutsättning för ledighet att den inte föranleder väsentlig olägenhet i arbetsgivarens verksamhet.

Vår uppfattning är dock att en lagstadgad rätt till partiell ledighet, utan angivande av skäl, utgör ett ingrepp i arbetsgivarens arbetsledningsrätt, som inte är rimligt. I de ledighetslagar som finns har rätten till ledighet införts efter en intresseavvägning mellan skälen för ledighet och ingreppet i arbetsgivarens verksamhet. Såvitt gäller den tänkta rätten till ledighet för att gå ned i arbetstid, som gäller oavsett skäl, är det betydligt svårare att motivera ytterligare en inskränkning i arbets- och verksamhetsledningsrätten.

Risk att legitimiteten av befintliga ledighets skäl urholkas

Utredningen ser en risk att en ledighetslag som ger en rätt utan angivande av skäl undergräver de tidigare av statsmakterna särskilt angivna och legitimerade skälen för ledighet. För att inte minska legitimiteten av de befintliga ledighetslagarna skulle en rätt till partiell ledighet behöva innehålla regler som gör att den generella rätten endast kan användas när inte någon av de övriga ledighetslagarna står till buds. Utredningen har inte funnit någon fungerande lösning på hur en sådan reglering skulle kunna utformas.

2.4 Anställningsavtalet

Grunden för anställningsavtalet är att det utgör en frivillig överenskommelse mellan två parter. Arbetstagarens huvudsakliga prestation är arbete, arbetsgivarens att tillhandahålla arbete och betalning för detta. Avtalsrätten bygger på grundsatsen att båda parter är bundna av ett ingånget avtal. En lagstiftning av aktuellt slag innebär en avvikelse från denna grundsats och balansen mellan de av parterna avtalade prestationerna förskjuts. Arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om arbete av en viss omfattning, arbetstagaren använder därefter en rätt enligt lag att ensidigt ändra den avtalade arbetstiden, men arbetsgivaren är fortfarande bunden av avtalet.

När det gäller möjligheten att gå ned i arbetstid, att påverka arbetstidens förläggning eller att få ledigt trots att någon formell rätt till detta inte finns, har en arbetstagare alltid rätt att framföra en sådan begäran. Det är dock arbetsgivaren som har beslutanderätten, som har att ta ställning till huruvida detta är möjligt eller inte. Detta synsätt har slagits fast i kollektivavtal. Dessa uttrycker en rätt för arbetstagaren att begära och en möjlighet för arbetsgivaren att tillgodose önskemålet.

En ensidig rätt för arbetstagaren att undandra sin prestation utan att något motiv för detta behövs menar utredningen urholkar tilltron till anställningsavtalet.

2.5 Jämställdheten

När det gäller möjligheten att kombinera arbetsliv med livet i övrigt befarar utredningen att en lagstadgad rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid inte skulle gynna jämställdheten.

Kvinnor använder redan idag i större utsträckning än män möjligheten att gå ned i arbetstid för att utföra obetalt hemarbete.

Det är fler kvinnor än män som arbetar deltid eller har deltidsanställningar. För dessa kvinnor innebär det risk för sämre inflytande, sämre förankring och delaktighet på arbetsplatsen, kompetensutvecklingen blir eftersatt och löneutvecklingen blir sämre liksom pensionen och ersättningar från socialförsäkringarna.

Det finns en risk att ytterligare en rätt till partiell ledighet i huvudsak kommer att användas av kvinnor. Vi har inte funnit stöd för att en rätt att gå ned i arbetstid skulle leda till att män ökar sitt engagemang och sina insatser i det obetalda hemarbetet och på så vis reducerar kvinnors totala arbetsbörda.

2.6 Hälsa och välbefinnande

Arbetstidens längd och förläggning har betydelse för kvinnors och mäns möjligheter att planera sin tid och för att kunna kombinera arbetslivet och livet i övrigt. Inte minst är möjligheten att kunna påverka arbetstiden viktig för människors hälsa och välbefinnande.

Det finns forskningsstöd som visar att ett ökat inflytande över arbetet gör att människor mår bättre. Vi har däremot inte fått tillräckligt underlag för att kunna konstatera att det ger positiva

medicinska konsekvenser. De försök som gjorts med såväl arbetstidsförkortning som ökat inflytande över sitt arbetstids-schema har inte visat sådana effekter över tid. När förändringar genomförs sker förbättringar men efter några år är förhållandena desamma som tidigare.

2.7 Arbetsgivarens möjlighet att organisera och planera verksamheten

En konsekvens av en generell rätt till partiell ledighet är att arbetsgivarens arbetsledningsrätt inskränks och dennes möjlighet att organisera och planera sin verksamhet försvåras. Många arbetstagare har en unik kompetens som är svår för företaget att ersätta.

För små företag kan en arbetstagares partiella frånvaro innebära både mer omfattande svårigheter och förhållandevis högre kostnader än för ett större företag (se konsekvenser för små företag, bl.a. SimpLexförordningen, avsnitt 4.4). Det är dock viktigt att uppmärksamma att även stora företag med små arbetsplatser kan ställas inför samma svårigheter.

Vi har inte kunnat motivera att den föreslagna lagen om partiell ledighet skall innehålla tröskelregler med hänvisning till antalet anställda hos arbetsgivaren.

Vårt lagförslag ger dock utrymme för att avslå en ansökan om ledighet med hänvisning till väsentlig olägenhet. Vi tror att ledighet vid mindre företag och arbetsplatser oftare leder till väsentlig olägenhet för verksamheten. En oönskad följd blir då att arbetstagare på små företag liksom på små arbetsplatser får svårare att få ledigt än övriga arbetstagare.

2.8 Konsekvenser för kollektivavtalen

Efter att ha samrått med företrädare för arbetsmarknadens parter har utredningen kunnat konstatera att det inte finns någon efterfrågan på en lagstadgad rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid, utan angivande av skäl. Något sådant krav har inte varit aktuellt i någon avtalsrörelse och intresset från arbetsmarknadens parter är svalt eller obefintligt. Det finns en enighet bland arbetsmarknadens parter att det är viktigare att få fler i arbete än i ledighet.

En lagstiftning som införs mot arbetsmarknadens parterns önskemål är ett onödigt ingrepp i de frågor som parterna av tradition förfogar över genom kollektivavtal.

Mot bakgrund av det svenska EU-medlemskapet och den ökade internationaliseringen måste också beaktas att den traditionella hanteringen av den arbetsrättsliga regleringen i Sverige delvis har förändrats. Lagstiftning har införts på områden som traditionellt sett har tillhört arbetsmarknadens parter.

Ju fler områden som tillförs lagstiftningen, desto fler fråntas parterna. Frågorna att förhandla kring blir färre, förhandlingsutrymmet begränsas. Möjligheterna att hitta gemensamma, bransch- anpassade lösningar minskar.

Även om lagstiftningen ger möjlighet till undantag genom kollektivavtal blir lagstiftningen styrande i förhandlingar. Därmed finns också en risk att de kollektivavtal som idag har mer förmånliga bestämmelser för arbetstagarna avseende ledighet och inflytande över arbetstiden försämras för att överensstämma med lagstiftningen.

2.9 Sysstelsättning och arbetsutbud

Mot bakgrund av den demografiska utvecklingen i Sverige behöver arbetsutbudet och sysstelsättningen öka. Vi tror inte att en rätt till partiell ledighet kommer att leda till ökad sysstelsättning. Det är inte sannolikt att frånvaro till följd av att en arbetstagare är partiellt ledig i någon större utsträckning kommer att ersättas med vikariat. Även om frånvaron i viss mån leder till vikariatsanställningar utgör dessa tidsbegränsade deltidсанställningar som är en otryggare anställningsform och riskerar att förenas med en deltidсанarbetslöshet.

2.10 Rätt för äldre att gå ned i arbetstid

Ett ofta framfört förslag till lösning av de demografiskt betingade problemen är att genomföra åtgärder som leder till att de äldre stannar kvar längre i arbetslivet. Med hänsyn till hur kollektivavtalens pensionslösningar för tjänstemän ser ut tror vi inte att de skulle använda en lagstadgad rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid i någon större utsträckning. Även övriga grupper på

arbetsmarknaden får negativa konsekvenser på framtida pension om de går ned i arbetstid och lön.

Arbetsmarknadens parter har möjlighet att genom kollektivavtal träffa avtal som underlättar för äldre att gå ned i arbetstid.

2.11 Ställer Sveriges internationella förpliktelser krav på en ökad möjlighet till deltidarbete

I de åtaganden som Sverige har såväl genom antagandet av EG:s deltidsdirektiv som i ILO-konventionen (nr 175) om deltidarbete framgår att fritt valt deltidarbete skall underlättas men att hänsyn även skall tas till arbetsgivarnas situation.

Avtalsfriheten vid anställningsavtalets ingående medger en diskussion kring och överenskommelse om anställningens sysselsättningsgrad. Det finns också stora möjligheter till partiell ledighet i befintlig ledighetslagstiftning.

Sedan 1997 finns en särskild regel i 25 a § anställningsskyddslagen som innebär att en arbetstagare vid ofrivilligt deltidarbete kan lämna önskemål om ökad sysselsättningsgrad. Arbetsgivaren är skyldig att i första hand beakta dessa önskemål om arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad.

Vid tillkomsten av EG:s deltidsdirektiv betonades att förhållandena i medlemsländerna ser olika ut varför kraven på åtgärder varierar i medlemsländerna. Sverige har inte fått någon kritik för införlivandet av vare sig EG-direktivet eller ILO-konventionen. Vi anser inte det finns något krav på en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid för att uppfylla dessa internationella förpliktelser. Vår uppfattning är att Sverige redan i dag, med de möjligheter som finns att göra en avvägning mellan arbetstagarens och arbetsgivarens intressen, uppfyller sina internationella åtaganden.

2.12 Utredningens sammanfattande slutsatser

Det är förenat med svårigheter att införliva den tänkta rätten till partiell ledighet i den befintliga strukturen för ledighetslagarna.

Det finns en risk att legitimiteten i de särskilda skäl för ledighet som finns i befintliga ledighetslagar undergrävs.

Även förtroendet för anställningsavtalet rubbas om arbets- tagaren får en ensidig rätt att frånträda anställningsavtalet utan att särskilt motiv behöver finnas.

Det är utredningens uppfattning att lagstiftaren endast skall tillföra nya regler inom arbetsrätten om lagstiftning är efterfrågad, när det finns ett behov eller annars är viktigt.

Arbetsmarknadens parter har inte efterfrågat eller uppgett att det finns behov av en lagstiftning som ger rätt till partiell ledighet, utan särskilt skäl.

Om lagstiftning av andra skäl är viktig skulle en lag ändå kunna motiveras. Sådana skäl skulle kunna vara ett främjande av jämställd- heten, förbättrad hälsa, ökad sysselsättning eller krav med hänsyn till internationella förpliktelser.

Vår uppfattning är att den tänkta rätten till partiell ledighet kan försvåra jämställdhetssträvandena.

Det finns forskningsstöd som visar att ett ökat inflytande över arbetet gör att människor mår bättre. Vi har däremot inte fått tillräckligt underlag för att kunna konstatera att det ger positiva medicinska konsekvenser.

Vi har inte funnit att lagstiftning skulle vara gynnsam för syssel- sättningen.

Vi anser att Sverige uppfyller kraven enligt de internationella förpliktelserna om deltidarbete.

En rätt till partiell ledighet, utan särskilt skäl, utgör ett ingrepp i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Den partiella ledigheten kan leda till svårigheter särskilt för små företag och mindre arbetsplatser. Ytterligare en ledighetslag kan få negativa konsekvenser, både för produktion och administration.

Det finns enligt vår uppfattning inte något skäl som är så viktigt att det legitimerar en inskränkning av den kollektiva arbetsrätten. Det är ett onödigt ingrepp i de frågor som parterna av tradition förfogar över genom kollektivavtal.

Frågor om inflytande över arbetstiden och ytterligare rätt till ledighet bör hanteras av arbetsmarknadens parter. Lagstiftaren bör stödja den svenska modellen med parter som har ett inflytande över och ansvar för arbetsvillkor och arbetsförhållanden.

Vi avstyrker således vårt eget förslag till lag om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid.

3 Förslag till lag om partiell ledighet

I detta kapitel redovisas utredningens överväganden om innehåll och utformning av förslag till lag om partiell ledighet.

3.1 Innehåll och utformning

Utredningens förslag

En rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid syftar till att ge arbetstagarna ett ökat inflytande över sin arbetstid. Enligt utredningsdirektivet skall detta genomföras genom en ledighetslag.

Valet av begrepp, ledighet eller tjänstledighet, har enligt vår uppfattning inte någon betydelse. Vi har valt att följa övrig ledighetslagstiftning och använder därför begreppet ledighet.

Utredningen har följt kommitténs för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) förslag såvitt avser utformningen av lagen och dess rubriker. Utredningens förslag överensstämmer väl med befintlig ledighetslagstiftning.

3.1.1 Utredningens uppdrag

Utredningens uppdrag är tredelat. Vi skall föreslå hur en lag om partiell tjänstledighet för arbetstagare som önskar gå ned i arbetstid skulle kunna utformas, analysera konsekvenserna av en sådan lag och överväga om en rätt till partiell tjänstledighet bör införas. I detta kapitel redovisar vi våra ställningstaganden hur en lag skulle kunna utformas.

Utredningsdirektivet anger som syfte att en lag skall ge arbetstagarna ett ökat inflytande över sin arbetstid och detta skall genomföras genom en ledighetslag. Utredningen har till följd härav uppfattat utredningsdirektivet som att en rätt till ledighet för att gå

ned i arbetstid skall vara en rättighet för individen och att lagen till följd härav i huvudsak skall vara tvingande till arbetstagarens förmån.

3.1.2 Är det någon skillnad på tjänstledighet och ledighet?

Kommittédirektiven har som rubrik ”Rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid”. Vi har resonerat huruvida begreppet tjänstledighet valts medvetet i stället för ledighet. Har avsikten varit att på detta sätt tydliggöra att det inte behöver finnas något skäl för ledigheten eller är det en markering av att arbetstagaren inte ensidigt skall förfoga över förkortningen? Eller har begreppet tjänstledighet valts eftersom ledigheten inte skall vara förenad med någon rätt till offentlig finansiering?

Rent språkligt torde begreppen tjänstledighet och ledighet vara synonyma, i vart fall om man talar om frånvaro från arbetet med bibehållen anställning.

Den gällande ledighetslagstiftningen innehåller uteslutande begreppet ledighet. Vad som förenar ledighetslagarna är att rätten till ledighet förutsätter att ett specifikt skäl finns för frånvaron. I den förordning som gäller för anställda inom staten, tjänstledighetsförordningen, används i stället begreppet tjänstledighet. Men i denna förordning används begreppet även när tjänstledighet utan angivande av preciserat skäl regleras. När det gäller möjligheten att vara friårsledig används begreppet ledig, trots att något skäl för ledigheten inte behöver anges.

Det finns inget tydligt samband vare sig i ledighetslagstiftningen eller i tjänstledighetsförordningen mellan valet av begrepp och arbetstagarens rätt eller arbetsgivarens möjlighet att påverka uttaget. Inget talar heller för att ett visst begrepp valts med hänsyn till om frånvaron är betald eller inte.

Det förekommer kollektivavtal som använder och definierar begreppet tjänstledighet. Tjänstledighet har då betydelsen ledighet utan lön.¹ Det används såväl när särskilt skäl för ledighet krävs som när det är en allmän rätt att begära ledigt. Definitionen är dock inte densamma i samtliga kollektivavtal.

¹ Se t.ex. Almega./SIF/CF/Ledarna/Civ.ek. för IT-företag, Almega./SIF/CF/Svenska Arkitekter för SD svensk Teknik och Design, Almega./SIF/CF för utbildningsföretag, Almega./Läraryrket, LR, Kommunal, SKTF avseende Friskolor, Fastigo ./Svenska Målareförbundet, månadslön, Allmänna anställningsvillkor Industri- och Kemigruppen ./SIF, CF, Ledarna,

Valet av begrepp har enligt vår uppfattning inte någon betydelse. Vi har valt att följa övrig ledighetslagstiftning och använder därför begreppet ledighet.

3.1.3 Lagens struktur

Utredningen skall enligt kommittédirektivet använda de befintliga ledighetslagarnas utformning som ett underlag i arbetet med en ny lag. Även de överväganden och förslag om ledighetslagstiftningen som framgår av slutbetänkandet av kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas)² skall beaktas.

Ett av Knas förslag var att lagstiftningen skulle ändras så att nuvarande sju ledighetslagar skulle ersättas av fyra nya lagar: en föräldraledighetslag, en studieledighetslag, en lag för ledighet för att pröva näringsverksamhet och en lag om ledighet för närståendevård och ledighet av trängande familjeskäl.³

I Knas-förslaget ingick att de nya lagarna skulle vara uppbyggda efter samma struktur och med följande rubriker: "Rätten till ledighet", "Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare", "Anmälan om ledighet", "Återgång i arbete", "Anställningsskydd", "Skadestånd" och "Rättegång". I de fall rätten till ledighet förutsatte en kvalifikationstid skulle rubriken "Kvalifikationstid" tillföras. I de fall det fanns en begränsning i antalet ledighetsperioder per år eller per arbetsgivare skulle rubriken "Antalet ledighetsperioder" tillkomma och för de fall arbetsgivaren skulle kunna påverka ledigheten eller dess förläggning föreslogs rubriken "Anmälan och beslut om ledighet".

² SOU 2003:54, *Tid – för arbete och ledighet*

³ SOU 2003:54, *Tid – för arbete och ledighet*, s. 156

3.2 Samordning av ledighetslagarna

3.2.1 Skall all partiell ledighet sammanföras i en lag?

Utredningens förslag

Behovet att vara partiellt ledig kan uppstå vid flera tillfällen och av olika skäl. Utredningen anser inte att det är önskvärt eller möjligt att sammanföra all partiell ledighet till en lag. Det skulle antingen begränsa befintliga, av särskilda skäl föranledda, partiella ledigheter eller innebära en obegränsad rätt till partiell ledighet. Rätten till partiell ledighet i övrig lagstiftning skall finnas kvar i respektive lag.

Såsom redovisas i kapitel 7 finns en omfattande lagstiftning som ger rätt till ledighet. Av de renodlade ledighetslagarna medger alla utom näringsverksamhetslagen partiell ledighet. För att komma i åtnjutande av dessa ledigheter förutsätts att ett särskilt angivet skäl föreligger.

Ett sätt att hantera partiell ledighet vore att begränsa redan befintliga ledighetslagar till att endast ge en rätt till hel ledighet och att samla all rätt till partiell ledighet i en ny lag. Därmed skulle endast en lag finnas att tillämpa vid partiell ledighet, oavsett orsak. Trots att vi inte har uppfattat vårt uppdrag som att det omfattar så långtgående förändringar av befintlig lagstiftning har vi ändå resonerat om detta vore önskvärt eller möjligt.

Flera av ledighetslagarna är generösa avseende hur länge frånvaron får vara, eftersom ledigheten motiverats av särskilda skäl. I föräldraledighetslagen finns en begränsning i förhållande till barnets ålder. Delledighet är tillåten tills, i huvudfallet, barnet fyllt 8 år. Om man har fler barn kan delledigheter följa på varandra utan annan begränsning än att ett barn ännu inte fyllt åtta år. Studieleidighet kan pågå under obegränsad tid så länge studierna uppfyller kraven för ledighet. I närståendevårdslagen är frånvaron kopplad till ersättning från försäkringskassan (240 alternativt 60 dagar per vårdbehövande). I SIA-lagen finns en uttalad begränsning till 90 arbetstimmar per kalenderår.

För att inte försämra nu gällande ledighetslagar skulle den nya föreslagna generella rätten till partiell ledighet få göras obegränsad, såväl ledighetens längd som antalet perioder.

Eftersom åtminstone två av de befintliga ledighetslagarna är föranledda av skäl som kan uppstå med kort varsel (närståendevård

och familjeskäl) skulle en generell lag om partiell ledighet inte heller kunna ställa krav på anmälningstid. Detta skulle i sin tur vara ett stort ingrepp i arbetsgivarens arbetsledningsrätt och i princip möjliggöra för arbetstagaren att ensidigt bestämma över omfattningen av sin arbetstid utan varsel! Detta torde gå längre än direktivet föreskriver.

3.2.2 Växling mellan ledighet enligt den föreslagna lagen och andra ledighetslagar

Utredningens förslag

Ledighetslagarna skall även fortsättningsvis kunna användas växelvis. Rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid skall inte vara beroende av tidigare närvaro på eller frånvaro från arbetet.

Utredningen skall ta ställning till under vilka förutsättningar en arbetstagare skall kunna växla mellan ledighet enligt den föreslagna lagen och andra ledighetslagar.

I befintlig ledighetslagstiftning finns inga begränsningar hur ledigheterna används i förhållande till varandra. Det är redan i dag fullt möjligt att en arbetstagare kombinerar en flerårig föräldraledighet med en flerårig studieledighet. Det finns inte heller något som inskränker hur många gånger de används, under förutsättning att skäl för ledighet föreligger. Detta får en arbetsgivare "tåla".

Denna konsekvens är föranledd av den intresseavvägning som skett med hänsyn till de särskilda frånvaroorsaker som legitimerat ett ingrepp i arbetsledningsrätten och begränsat arbetskyldigheten. Den tänkta lagen om rätt att gå ned i arbetstid förutsätter inte något särskilt skäl för frånvaron. Det är därför svårare att medge en oinskränkt rätt att kombinera denna rätt med övriga ledigheter.

Det vore rimligt ur ett arbetsgivar- och verksamhetsperspektiv att begränsa rätten till partiell ledighet om en arbetstagare i stor utsträckning varit frånvarande av andra skäl. En regel skulle i så fall utformas som förhindrade en rätt till partiell ledighet om övrig ledighetslagstiftning nyttjats i en viss omfattning. Vi menar dock att ett sådant krav, som inte förekommer i den arbetsrättsliga lagstiftningen, inte är motiverat, eftersom direktivets syfte att öka

inflytandet över arbetstiden för de anställda skulle bli alltför begränsat.

3.2.3 Skall arbetstagaren ha möjlighet att välja ledighetslag?

Utredningens förslag

Utredningen föreslår inte någon begränsning av hur rätten att gå ned i arbetstid används i förhållande till andra ledighetslagar.

För det fall en rätt till ledighet utan särskilt skäl införs uppkommer frågan om det är nödvändigt att reglera vilken ledighetslag som har företräde. I befintliga ledighetslagar är det endast studieledighetslagen som innehåller en hänvisning till att bestämmelse i en annan lag som avviker från studieledighetslagen skall gälla i första hand.

Eftersom övriga ledighetslagar förutsätter att preciserade skäl föreligger vore det rimligt att kräva att de lagarna används i första hand. De befintliga ledighetslagarna skulle i så fall anses som speciallagar som har företräde.

Det blir dock en oacceptabel konsekvens om den generella rätten till partiell ledighet alltid kan användas om de preciserade skälen inte ger rätt till ledighet. Då blir den generella rätten en slags ”slasktratt”. För att förhindra en sådan konsekvens skulle därför ett avslag på en ansökan om ledighet med hänvisning till att något legitimt skäl enligt ledighetslagarna inte föreligger även förhindra partiell ledighet som inte förutsätter något skäl. Men med en sådan lösning måste skälet för partiell ledighet uppges och skälet för partiell ledighet skall enligt den generella lagen inte vara avgörande för rätt att gå ned i arbetstid.

Ett sätt att förhindra att den generella rätten används för det fall de preciserade ledighetsskälen inte räcker till, är att begränsa den generella rätten att gå ned i arbetstid till ett visst antal dagar, totalt i anställningen eller per år, eller till ett visst antal tillfällen. Vårt förslag bygger på att ledigheten endast kan tas ut under minst en månad och endast en gång per arbetsgivare (se nedan 3.6). Om en arbetstagare trots detta väljer att använda den generella rätten skulle det kunna leda till att denna förbrukas vid en kort ledighet. Direktivets syfte att öka inflytandet över arbetstiden skulle inte uppfyllas med ett sådant krav.

Om den generella rätten till partiell ledighet skall ha företräde framför de ledighetslagar som förutsätter preciserade skäl skulle det kunna leda till att ledigheten används för ett av de skäl som i dag anses som särskilt beaktansvärda frånvaroskäl och någon faktisk rätt till partiell ledighet utan angivande av skäl skulle inte finnas. Direktivets syfte att öka inflytandet för arbetstagarna skulle inte heller i detta fall uppfyllas. Vi anser att arbetstagaren skall ha rätt att avgöra vilken ledighetslag som skall ligga till grund för ledighetsansökan.

3.3 Vilka omfattas av lagen?

3.3.1 Arbetstagare

Utredningens förslag

Rätten till partiell ledighet skall gälla över hela arbetsmarknaden, såväl inom privat som offentlig verksamhet. Samtliga arbetstagare skall omfattas av lagen. För att ha möjlighet att gå ned i arbetstid måste dock sysselsättningsgraden uppgå till minst 75 procent av ordinarie heltidsmått på arbetsplatsen.

I princip bör samtliga arbetstagare, inom såväl privat som offentlig verksamhet, omfattas av den nya lagen. I befintlig ledighetslagstiftning finns ingen begränsning motsvarande den i anställnings-skyddslagen, som bl.a. undantar arbetstagare i företagsledande ställning från lagens tillämpning.

Deltidsanställda

Frågan är om även deltidsanställda skall ha en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid. Föräldraledighetslagens rätt till delledighet innebär att en förälder kan förkorta normal arbetstid med upp till en fjärdedel. Normal arbetstid är det förekommande heltidsmålet på arbetsplatsen. En deltidsanställds rätt blir därför av mindre omfattning än en heltidsanställds. Deltidsanställd med sysselsättningsgrad om 75 procent och lägre har inte någon rätt till ledighet. Motivet för delledigheten enligt föräldraledighetslagen var nämligen att öka möjligheterna till samvaro med barnen och korta de långa

dagliga vistelserna i förskolan.⁴ En deltidsanställd hade därför inte samma behov av förkortad arbetstid.

När Sverige 2002 införlivade de två EG-direktiven⁵ avseende skydd mot diskriminering av deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda, konstaterade regeringen⁶ att det inte förelåg några bestämmelser i lag eller annan författning som var diskriminerande. Eftersom föräldraledighetslagen fanns vid detta tillfälle ansågs det således inte diskriminerande att deltidsanställd inte har rätt till motsvarande förkortning av arbetstiden som en heltidsanställd.

Finns det något skäl för att en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid även skall finnas för deltidsanställda och i så fall ge en mer omfattande rätt än föräldraledighetslagen?

Syftet med en generell rätt till partiell ledighet är att öka inflytandet över arbetstiden vilket är viktigt för människors hälsa och välbefinnande. Eftersom deltidsanställda redan har en förkortning av arbetstiden torde själva förkortningen som skäl för återhämtning och bättre hälsa inte vara lika starkt. Med hänsyn till de positiva effekterna på hälsan som ett inflytande anses ge torde även deltidsanställda kunna vara i behov av flexibiliteten och möjligheten att förkorta sin arbetstid.

Vi skulle således kunna motivera att förkortningen var knuten till den egna arbetstiden istället för till normal heltid på arbetsplatsen. Då skulle även deltidsanställda omfattas av rätten till ledighet för att gå ned i arbetstid. Till följd härav skulle delledigheten i föräldraledighetslagen och rätten till ledighet för att gå ned i arbetstid skilja sig åt. Detta skulle kunna leda till problem vid hanteringen av ledighetsansökningar. Utredningen skall som underlag vid utformningen av en lag använda befintliga ledighetslagar.

För att underlätta hanteringen, främst för de små företagen föreslår vi att förkortningen relateras till normal heltid på arbetsplatsen. Konsekvensen av vårt förslag blir att deltidsanställda med kortare arbetstid än 75 procent av normal heltid på arbetsplatsen inte har rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid.

⁴ Prop. 1977/78:104, s. 48

⁵ 97/81/EG av den 15 december 1997 och 1999/70/EG av den 28 juni 1999

⁶ Prop. 2001/02:97, s. 16

3.3.1.1 Är det möjligt att begränsa rätten att gå ned i arbetstid till de äldre?

Utredningens förslag

Vi anser det inte motiverat att en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid skall relateras till arbetstagarens ålder.

Det skäl som, vid våra kontakter med arbetsmarknadens parter, framför allt tydliggjorts och förts fram som ett möjligt motiv för att införa en generell rätt till partiell ledighet är möjligheten för äldre att trappa ned inför pensioneringen. Dessa propåer skall ses mot bakgrund av den demografiska strukturen och risken för framtida arbetskraftsbrist.

Stigande ålder ökar risken för sjukfrånvaro och för längre sjukfall, även om det är stor variation mellan yrkesgrupper och individer. Det är känt att det är särskilt viktigt med återhämtning för äldre yrkesverksamma. Det är också känt att den äldre arbetskraftens yrkeskunnsighet och lojalitet ofta utgör en motvikt till en försämrad fysisk prestationsförmåga.⁷ För många äldre skulle en rätt att arbeta deltid under slutet av yrkeslivet förmodligen leda till att de arbetade kvar i stället för att helt sluta arbeta.

Knas

I Knas slutbetänkande⁸ konstateras att det vore rimligt att koppla samman en eventuell lagstiftning om rätt till deltid med de nya pensionsbestämmelserna. En rätt att gå ned i arbetstid skulle därmed gälla mellan 61 och 67 års ålder. Eftersom det efter 67 inte finns någon rätt att stanna kvar i anställning menade Knas att det inte heller borde finnas någon rätt att gå ned i arbetstid efter 67. Knas ansåg att möjligheterna till begränsat uttag av pension borde ge en rätt att gå ned till 75, 50 eller 25 procent av det ordinarie heltidsmättet. Knas lämnade inte något lagförslag eftersom den hade för lite underlag för att kunna bedöma ett sådant förslags konsekvenser i form av nyttjande, konsekvenser för arbetsutbud och effekter på kollektivavtalen.

⁷ Nilsson, K. (2005), s. 222

⁸ SOU 2003:54, *Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar*, s. 166

SENIOR 2005

Den parlamentariska äldreberedningen (S 98:8), SENIOR 2005, konstaterar i sitt betänkande⁹ att deltidslösningar skulle kunna vara ett sätt att göra det möjligt och intressant för många som annars helt hade slutat att arbeta, att vara kvar i arbetslivet ytterligare ett antal år. För den som vill minska sin arbetstid är det såväl en ekonomisk fråga som fråga om tillgång till deltidсанställning. SENIOR 2005 anser att den äldre arbetskraften skall ges möjlighet till flexibla arbetstider och stimuleras till deltidarbete i stället för att sluta arbeta helt. Hur den äldre arbetskraftens rätt till deltidarbete kan förbättras bör undersökas och gällande lagstiftning i detta avseende bör ses över.

Svenskt Näringsliv

Svenskt Näringsliv har framfört att äldre borde få ledigt från en anställning för att pröva på ett annat arbete. Möjligheten att avtala om individuella och lokala lösningar om lön, arbetstid och anställningsvillkor för äldre bör öka och det kollektiva pensionsavtalet (ITP-planen) för tjänstemän bör förändras, eftersom det leder till att det är dyrare att anställa en 55-åring jämfört med en 35-åring.¹⁰

Skydd mot diskriminering p.g.a. ålder

Diskrimineringsutredningen¹¹ skall senast den 31 januari 2006 lämna förslag till hur EG-direktivet¹² om inrättande av en allmän ram för likabehandling skall genomföras i svensk rätt. Direktivet ställer krav på att all direkt och indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning skall förbjudas i hela gemenskapen. I Sverige innebär det att en ny egenskap, ålder, skall skyddas mot diskriminering.

Av EG-direktivets ingress framgår att förbudet mot åldersdiskriminering är en viktig faktor för att uppnå de mål som fastställs genom riktlinjerna för sysselsättning och för att uppmuntra mångfald inom sysselsättningen.

⁹ SOU 2002:29, *Riv ålderstrappan Livslopp i förändring*, s. 32–33

¹⁰ Svensk Näringsliv, 2005-05-19

¹¹ N 2002:06

¹² 2000/78/EG av den 27 november 2000

Diskrimineringsförbudet omfattar bland annat anställnings- och arbetsvillkor. Av artikel 6 framgår dock att särbehandling på grund av ålder inte skall utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivet och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

Frågan är om en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid endast för äldre skulle kunna motiveras på detta sätt. Det är inte säkert att målet att få den äldre arbetskraften att vara kvar längre på arbetsmarknaden är ett berättigat mål. För att en särbehandling skulle vara tillåten förutsätts dessutom att lagstiftning om rätt till partiell ledighet är ett lämpligt sätt för att förlänga äldres tid i arbetslivet. Det är osäkert om syftet skulle gynnas av en rätt att gå ned i arbetstid eller att lagstiftning skulle vara nödvändig för att uppnå målet. Vår uppfattning är det är tveksamt om en särbehandling skulle vara möjlig med stöd av artikel 6 i ovan nämnda direktiv.

3.3.2 Arbetsgivare

Utredningens förslag

Med hänsyn till att befintlig ledighetslagstiftning inte utesluter någon från rätt till ledighet beroende på antalet anställda på arbetsplatsen föreslår inte heller denna utredning någon sådan begränsning. De svårigheter som kan uppkomma för små arbetsgivare och mindre arbetsplatser får i stället hanteras med hänvisning till kravet att ledigheten inte får innebära väsentlig olägenhet i verksamheten, se nedan 3.5.3.

3.3.2.1 Begränsning i förhållande till antal anställda

Företag med färre anställda liksom mindre arbetsplatser drabbas generellt hårdare av en ytterligare rätt till ledighet för de anställda. Verksamheten är mer sårbar eftersom varje arbetstagares särskilda kvalifikationer kan vara avgörande för verksamheten och en högre belastning kan uppstå vid ledigheter. Ytterligare regler ger också ökad administration. Vi har därför diskuterat om ledigheten endast skall gälla vid företag eller arbetsplatser med ett visst antal anställda.

Vad som talar mot en begränsning av detta slag är framför allt att den övriga ledighetslagstiftningen inte är begränsad på detta sätt. Dessa ledigheter har införts efter en intresseavvägning med hänvisning till att ledigheterna förutsätter särskilt angivna skäl. Skälen för ledighet är lika legitima oavsett storlek på verksamheten och det är således inte motiverat att inskränka tillämpningen på grund av arbetsplatsens storlek.

Vid tillämpning av den tänkta rätten till partiell ledighet utan angivande av skäl menar vi att det skulle kunna vara motiverat att genom en begränsning i förhållande till arbetsplatsens storlek minska belastningen för mindre arbetsgivare.

Även om det inte i ledighetslagstiftningen finns sådana ”trösklar” finns det exempel inom den arbetsrättsliga lagstiftningen vars tillämpning är beroende av antalet arbetstagare. Arbetsgivare med färre än tio anställda har tex. inte någon skyldighet att upprätta jämställdhetsplan eller skriftlig arbetsmiljöpolicy.¹³ Dessa regler har inte inskränkt någon arbetstagares rättighet, utan snarare begränsat arbetsgivarens skyldigheter.

Vid införandet av EG-direktivet om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen¹⁴ fanns en möjlighet att begränsa tillämpningen till företag som sysselsätter minst 50 arbetstagare eller till driftställen som sysselsätter minst 20 arbetstagare. Någon sådan bestämmelse har inte införts i Sverige. Regeringen ansåg att regler som leder till tröskeleffekter bör undvikas.¹⁵ Möjligheten till motsvarande begränsningar i nationell lagstiftning är vanligt förekommande i EG-rättsliga direktiv på arbetsrättens område. Sverige har dock valt att inte använda dessa möjligheter till undantag.

Såsom framgår av ovan nämnda EG-direktiv tas hänsyn till såväl mindre arbetsgivare som mindre arbetsplatser (driftsställen). Det är

¹³ Enligt 10 § jämställdhetslagen (1991:433) skall en arbetsgivare med minst tio anställda varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Även skyldigheten i Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete föreskriver att en arbetsgivare med minst tio arbetstagare i verksamheten skriftligen skall upprätta arbetsmiljöpolicy, rutiner liksom uppgiftsfördelning och en uppföljning av arbetet. Turordningsreglerna i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd har en regel som innebär att en arbetsgivare med högst tio arbetstagare får undanta högst två som är av särskild betydelse innan turordningen fastställs. Möjligen skulle man kunna säga att denna paragraf begränsar individens rätt. Även när det gäller rätt till styrelserepresentation för anställda finns i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation en begränsning till företag som under det senast förflutna räkenskapsåret har sysselsatt i genomsnitt minst 25 arbetstagare. Arbetstagarnas kollektiva rätt till inflytande är i detta fall beroende av arbetsplatsens storlek.

¹⁴ 2002/14/EG av den 11 mars 2002

¹⁵ Prop. 2004/05:148, s. 24

inte bara för små arbetsgivare som det stora antalet frånvaroskäl är betungande. Samma svårigheter kan uppstå på mindre arbetsställen, trots att arbetsgivaren har ett stort antal anställda. För att minska belastningen även för dessa borde en begränsningsregel vara relaterad till antalet anställda på arbetsplatsen eller driftstället. Detta sätt att begränsa en lags tillämplighet är inte vanlig i svensk arbetsrätt. I arbetsmiljölagen finns dock en regel med koppling till arbetsställets storlek. Av denna framgår att skyddskommitté skall inrättas om ett arbetsställe sysselsätter fler än 50 arbetstagare.¹⁶

För det fall tillämpningen av en lag om partiell ledighet skulle begränsas till företag med tio och fler anställda skulle således en stor del (närmare 96 procent) av antalet företag uteslutas från tillämpningen, samtidigt som ca 17 procent av de anställda skulle uteslutas från en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid utan angivande av skäl.

2004 drev 870 189 företag verksamhet i Sverige. 651 609 av dessa hade inte någon anställd. Ytterligare 183 488 företag hade färre än tio anställda (totalt 500 032 anställda av totalt 3 763 301).¹⁷ Ca 35 000 företag hade tio eller fler anställda.

3.3.2.2 Begränsning i förhållande till antal frånvarande

En annan form av begränsning skulle vara hur många som har rätt att vara frånvarande samtidigt. Överenskommen visstidsanställning enligt 5 a § anställningsskyddslagen får endast tillämpas på fem anställda vid en och samma tidpunkt. Konsekvensen av ett överskridande är att den sjätte anställda med denna anställningsform har en otillåten tidsbegränsad anställning och kan göra gällande att anställningen är en tillsvidareanställning.

Rätten till ledighet för att gå ned i arbetstid skall utgöra en rätt för individen. Detta talar mot att det skall finnas en begränsning i förhållande till hur många som utnyttjar rätten samtidigt. Vad som ytterligare talar mot är att en sådan regel skulle innebära att ett litet företag skulle få acceptera en större andel frånvarande i förhållande till antalet anställda än ett stort företag.

¹⁶ Arbetsmiljölagen 6 kap. 8 §.

¹⁷ SCB, tabell ur Företagsregistret, Basfakta 2004, s. 44.

3.4 Lojalitetsplikt och konkurrensförbud

Utredningens förslag

Av lagtexten skall framgå att ledigheten inte får användas för åtgärder som är ägnade att skada eller försvåra arbetsgivarens verksamhet. Skyldigheten att avhålla sig från konkurrerande verksamhet skall uttryckligen framgå.

Rätten till ledighet för att gå ned i arbetstid skall enligt kommittédirektivet gälla utan angivande av skäl, till skillnad mot den befintliga ledighetslagstiftningen, som förutsätter att ledigheten föranletts av ett särskilt skäl.

Det finns i dag endast en lagreglerad rätt till ledighet, som gäller för alla anställda, utan angivande av särskilt skäl, och det är friåret. För att ha rätt till friår krävs dock att arbetsgivaren och arbetstagaren träffar en överenskommelse härom och att en arbetslös anställs som vikarie under ledigheten. Det är alltså ingen ensidig rätt för arbetstagaren att vara ledig. Vid en analys av hur friåret använts framgår att arbetsgivaren i nio fall av tio inte heller ställde något krav på att få veta hur ledigheten skulle användas.¹⁸ Arbetstagarens skäl för ledigheten var således inte avgörande för arbetsgivarens benägenhet att träffa överenskommelse om friår.

Möjligheten att kunna påverka arbetstiden är viktig för människors hälsa och välbefinnande. Vi är dock tveksamma till om ledigheten leder till gynnsamma hälsokonsekvenser om den lediga tiden används för annat arbete. Om en arbetstagare har mer än ett arbete kan det innebära att utförandet av arbetet blir lidande på grund av att arbetstagaren är trött. Även under den tid som ledigheten varar skall eventuella bestämmelser i kollektivavtal om så kallad bisyssla, liksom reglerna om bisyssla i lag (1994:260) om offentlig anställning, tillämpas.

Under en anställning omfattas en arbetstagare av lojalitetsplikt mot arbetsgivaren. Detta innebär att arbetstagaren inte har rätt att bete sig på ett sätt som skadar arbetsgivaren. När en arbetstagare använder sin rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid omfattas även den lediga tiden av lojalitetsplikten. En arbetstagare får alltså inte under den lediga tiden vidta åtgärder som är ägnade att skada eller på annat sätt försvåra arbetsgivarens verksamhet. Eftersom

¹⁸ Lindqvist, L. (2004), s. 12

arbetstagaren inte behöver uppge något skäl för den partiella ledigheten anser vi att denna lojalitetsplikt bör framgå av lagtexten.

Enligt näringsverksamhetslagen har en arbetstagare inte rätt till ledighet för att bedriva konkurrerande verksamhet. Vi föreslår att det även av den föreslagna lagen uttryckligen framgår att ledigheten inte får användas för att bedriva konkurrerande verksamhet.

3.5 Vem bestämmer förläggning och uttag av ledigheten?

Utredningens förslag

Som förutsättning för att få ledigt för att gå ned i arbetstid anges att ledigheten inte får innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren åläggs ett ansvar för att meddela sitt beslut senast en månad efter det att ansökan om ledighet överlämnades. Arbetstagaren har bevisbördan för att förutsättningarna för ledighet är uppfyllda. Arbetstagaren ges en rätt till prövning av arbetsgivarens beslut om arbetstagaren gör antagligt att ledigheten inte innebär väsentlig olägenhet i arbetsgivarens verksamhet.

Utgångspunkten i anställningsförhållandet är att ändring av arbetstidens omfattning förutsätter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren medan beslut om förläggningen fattas av arbetsgivaren.

Rätten till ledighet enligt befintliga ledighetslagar har gett arbetstagaren en ensidig rätt att minska arbetstiden, eftersom de avser ledighet för ett särskilt, av statsmakterna prioriterat ändamål. Även arbetsgivarens rätt att bestämma över förläggningen av ledigheten har begränsats i ledighetslagarna.

I många kollektivavtal hänvisas till att ledighet skall beviljas om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget. Av Arbetsdomstolens dom AD 1980 nr 19 framgick att ett kollektivavtal med motsvarande skrivning på landstingets område utgjorde en så kallad arbetsgivarventil. Vid arbetsgivarventiler är arbetsgivarens fria prövningsrätt inskränkt endast så till vida att den inte får utnyttjas på ett godtyckligt eller annars otillbörligt sätt. Frågan om arbetsgivaren genom beslut i en skälighetsfråga har överskridit sin fria prövningsrätt kan underställas

domstols prövning. Har arbetsgivaren hållit sig inom ramen för sin prövningsrätt, kan domstolen inte gå in på frågan huruvida arbetsgivaren skäligen hade bort fatta ett annat beslut.

3.5.1 Inflytande över förläggningen

Gällande rätt

Enligt närståendevårdslagen och familjeskällslagen bestämmer arbetstagaren helt över ledigheten och dess förläggning. Enligt föräldraledighetslagen skall förkortad arbetstid som huvudregel förläggas enligt arbetstagarens önskemål. Det finns dock möjlighet för arbetsgivaren att påverka förläggningen om den önskade förkortningen skulle medföra påtaglig störning av verksamheten. Enligt sfi-ledighetslagen har arbetstagaren rätt till ledighet i enlighet med den överenskommelse som träffats enligt skollagen eller, om inte sådan överenskommelse finns, rätt till förkortning av arbetstiden med hälften vid deltidstudier. Rätt till hel eller halv ledighet gäller även när undervisningen inte är förlagd på arbetstid. Då skall, vid halv ledighet, ledigheten förläggas vid arbetsdagens början eller slut enligt arbetstagarens önskemål.

I förarbetena till ändringar i föräldraledighetslagen¹⁹ förklarades att begreppet påtaglig störning inte skulle medföra att varje störning berättigade arbetsgivaren att neka arbetstagarens önskemål. Det är först om det finns omständigheter i det enskilda fallet som gör att verksamheten kommer att utsättas för stora påfrestningar om arbetstagarens önskemål tillgodoses, som arbetsgivaren bör kunna förlägga delledigheten på annat sätt. En av de faktorer som kan ha betydelse vid bedömningen är arbetsplatsens storlek. Det är enligt förarbetena rimligt att anta att arbetstagarens önskemål om ledighet oftare medför en påtaglig störning hos arbetsgivare som endast har få anställda.

Vid förändringarna i föräldraledighetslagen 2001 stärktes arbetstagarens inflytande över förläggningen över delledigheten. Dessförinnan hade arbetsgivaren haft rätt att neka arbetstagarens önskemål om hur ledigheten skulle förläggas. Nu infördes i stället en skyldighet för arbetsgivaren att förlägga ledigheten enligt arbetstagarens önskemål, under förutsättning att en sådan förläggning inte medförde påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet.

¹⁹ Prop. 2000/01:44, s. 38

Regeln innebär att arbetsgivaren i undantagsfall kan förlägga ledigheten på annat sätt än vad arbetstagaren önskat. Vid en tvist mellan arbetsgivaren och arbetstagaren skall arbetsgivaren visa att ledighet som förläggs i enlighet med arbetstagarens önskemål medför en påtaglig störning i verksamheten.²⁰ Förändringen föranleddes av att regeringen ansåg det angeläget att småbarnsföräldrar utan svårigheter skall kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap, samtidigt som det är viktigt att värna också om arbetsgivarens och verksamhetens intressen. Viljan att underlätta för småbarnsföräldrar gavs dock ett ökat genomslag och förändringen ger uttryck för ett större arbetstagarinflytande över ledighetsbeslutet. Arbetsgivaren beslutar om ledighetens förläggning och bedömer frågan om påtaglig störning men arbetsgivarens beslut och bedömning kan bli föremål för prövning i domstol.

3.5.2 Inflytande över uttaget

Följden av en individuell rätt till partiell ledighet utan angivande av skäl är att individen förfogar över rätten att gå ned i arbetstid. I ledighetslagarna är denna rätt inte ovillkorlig, en arbetsgivare har givits viss rätt att neka eller skjuta upp ledigheten, med hänvisning till att ledigheten leder till påtaglig störning eller dylikt.

Gällande rätt

SIA-lagen föreskriver att arbetsgivaren får neka ledighet över en viss gräns (över 20 timmar/år eller mer än 15 procent av arbetstagarens förväntade arbetstid under månaden). Arbetsgivaren får även neka ledighet under denna gräns om ledigheten skulle innebära väsentlig olägenhet för verksamheten.

Enligt studieledighetslagen kan arbetsgivaren skjuta upp ledigheten men inte neka den helt. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal och vill skjuta upp studieledigheten mer än sex månader krävs samtycke av facket. Om ledigheten är högst en vecka eller avser facklig verksamhet fordras fackets samtycke om arbetsgivaren vill skjuta upp mer än två veckor. Arbetsgivaren har en skyldighet att uppge skälen för uppskjutandet till arbetstagaren.

²⁰ I AD 2005 nr 92 kunde arbetsgivaren inte styrka att en förläggning enligt arbetstagarens önskemål skulle ha varit förenad med någon påtaglig störning i bolagets verksamhet, se även 7.5.1 nedan

Det framgår dock inte i lagen vilka skäl som är tillåtna för uppskjutande. Först när en arbetstagare fått sin ledighet uppskjuten två år efter sin begäran om ledighet, har denne en rätt att få förläggningen av den prövad av domstol. I domstolsprövningen skall hänsyn tas till både arbetstagarens önskemål och till att verksamheten kan fortgå utan allvarlig störning. För det fall arbetsgivaren kan styrka att en studieledighet leder till en allvarlig störning av verksamheten finns således en möjlighet att till och med förhindra uttaget.

Näringsverksamhetslagen skiljer sig från övriga ledighetslagar eftersom en förutsättning för rätt till ledighet är att ledigheten inte får innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Lagen är tvingande till arbetstagarens förmån men arbetsgivaren kan neka ledighet med hänvisning till att den skulle innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Ett nekande kan vara hänförligt till såväl uttaget som sådant eller dess förläggning.

Väsentlig olägenhet har exemplifierats med att verksamheten inte kan fortgå på ett normalt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Som väsentlig olägenhet har också större kostnadsökningar räknats. Däremot betraktas normal fördyring i samband med att arbetsgivaren anställer en vikarie inte som väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.²¹

I Knas förslag till samordning av ledighetslagarna föreslogs att begreppet ”påtaglig störning” skulle användas i samtliga ledighetslagar.²² Dess slutsats var att den innebörd som avsetts ligga i begreppet väsentlig olägenhet enligt näringsverksamhetslagen inte innebar någon skillnad.

Om arbetsgivaren nekar till ledighet enligt näringsverksamhetslagen med hänvisning till väsentlig olägenhet är det oklart om arbetstagaren har möjlighet att få beslutet överprövat och hur bevisbördan i så fall är placerad. Det finns inget uttalande om dessa frågor i propositionen till näringsverksamhetslagen, de har inte heller prövats av domstol.

3.5.3 Väsentlig olägenhet

Utredningen har uppfattat utredningsdirektivet som att en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid skall vara en rättighet för indivi-

²¹ Prop. 1997/98:27, s.14

²² SOU 2003:54, *Tid – för arbete och ledighet*, s. 155

den och att lagen till följd härav i huvudsak skall vara tvingande till arbetstagarens förmån. Utgångspunkten är således att denna rätt utgör ett ingrepp i arbetsledningsrätten eftersom den ger individen en möjlighet att ensidigt bestämma över arbetstidens längd.

I befintlig ledighetslagstiftning finns möjligheter för arbetsgivaren att utöva inflytande över såväl ledighetens uttag som förläggning. Dessa regler kan därför sägas "återställa" arbetsgivarens arbetsledningsrätt, utan att för den skull utgöra arbetsgivarventiler.

Vid arbetsgivarventiler är utgångspunkten att arbetsgivaren bestämmer men beslutet får inte vara godtyckligt eller annars otillbörligt. I ledighetslagarna är i stället utgångspunkten att arbetstagen bestämmer över ledigheten men arbetsgivaren kan i vissa fall förhindra ledigheten om den leder till väsentlig olägenhet i verksamheten.

Syftet enligt kommittédirektivet med en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid är att arbetstagen skall få ett större inflytande över arbetstidens längd. Samtidigt framgår av direktivet att arbetstidens längd och förläggning har betydelse för arbetsgivarens möjlighet att organisera och planera verksamheten. Enligt vår uppfattning har en rimlig avvägning mellan arbetstagens och arbetsgivarens intressen skett i näringsverksamhetslagen. Vi har därför valt att använda näringsverksamhetslagen som förebild. Därmed utgör det en förutsättning för ledighet att den inte innebär väsentlig olägenhet i arbetsgivarens verksamhet.

Begreppet väsentlig olägenhet föreslås ha samma innebörd som i näringsverksamhetslagen. Eftersom inte Knas förslag lett till någon samordning av ledighetslagarna ligger det närmast till hands att använda samma begrepp som i näringsverksamhetslagen.

Väsentlig olägenhet kan uppstå såväl vad gäller ledigheten som sådan som dess förläggning. Det finns därför inte något skäl att särskilt reglera förläggningen. Mot bakgrund av att arbetsgivaren kan komma fram till att en förutsättning för ledighet saknas genom att väsentlig olägenhet föreligger bör arbetsgivaren åläggas ett ansvar för att meddela sitt beslut, senast en månad efter det att ansökan om ledighet överlämnades.

Det är oklart huruvida någon rättslig överprövning kan ske av arbetsgivarens beslut att neka ledighet enligt näringsverksamhetslagen. Även om utgångspunkten i arbetsrättslig lagstiftning är att verksamhetsledningsbeslut inte kan prövas i domstol blir den indi-

viduella rätten dock ihålig om inte arbetsgivarens motiv kan granskas.

Arbetstagaren har bevisbördan för att förutsättningarna för ledighet är uppfyllda. Eftersom arbetsgivaren förfogar över verksamheten föreslår vi att arbetstagaren bör ges en rätt till prövning av arbetsgivarens beslut om arbetstagaren gör antagligt att ledigheten inte innebär väsentlig olägenhet i arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivarens företagsekonomiska eller organisatoriska överväganden skall inte prövas i vidare mån än som behövs för att bedöma om väsentlig olägenhet föreligger.

3.6 Omfattning av ledigheten

Utredningens förslag

Rätten begränsas till en förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel. Begreppet ”förkortad arbetstid” innebär att förkortningen kan avse såväl daglig arbetstid som att den kan förläggas till viss eller vissa dagar av arbetsveckan. En arbetstagare har rätt till ledighet endast under en period om minst en månad och högst tre år hos en och samma arbetsgivare. Förändring inom fjärdedelsramen (75–99 procent av normal arbetstid) är tillåten under förutsättning att förändringen inte leder till väsentlig olägenhet.

Utredningen har att ta ställning till såväl omfattningen av förkortningen som dess längd.

3.6.1 Omfattning av förkortad arbetstid

I såväl de 121 punkterna²³ som i kommittédirektivet framgår att rätten till ledighet för småbarnsföräldrar utgjort förebild för utredningens uppdrag. Delledighet kan enligt föräldraledighetslagen tas ut antingen med föräldrapenning eller genom förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel.

Utredningen har uppfattat kommittédirektivet på så sätt att förkortningen är avsedd att motsvara delledigheten utan föräldrapenning i föräldraledighetslagen.

²³ Överenskommelse 4 oktober 2002 mellan Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet *Hundratjugoan punkter för ett tryggare, rättvisare och grönare Sverige*.

Rätten begränsas till följd härav till en förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel.

Förkortad arbetstid

Vid införandet av rätten att gå ned i arbetstid enligt föräldraledighetslagen ansågs begreppet ”förkortad arbetstid” innebära att avkortningen skulle tas ut dagligen, dvs. spridas över arbetsveckans samtliga dagar.²⁴ Den 1 juli 2001 förändrades innebörden av ”förkortad arbetstid” och avser inte längre i första hand förkortad daglig arbetstid, utan även en förkortning i form av att ledighet förläggs till viss eller vissa dagar av arbetsveckan.²⁵ Begreppet bör ha motsvarande innebörd enligt den tänkta lagen om partiell ledighet.

3.6.2 Ledighetens längd

Utredningen har svårt att hitta något att utgå från för att avgöra hur lång ledigheten skall tillåtas vara. I de 121 punkterna motiveras utredningen bland annat av hälsoskäl vilket talar för att den partiella frånvaron bör kunna pågå under en längre tid för att möjliggöra återhämtning och positiva hälsoeffekter. En längre tid är också motiverad av att arbetstagarens inflytande över arbetstiden enligt utredningsdirektivet skall öka och på så sätt stärka rätten till deltidsarbete. Samtidigt innebär en obegränsad rätt till partiell ledighet att de begränsningar för partiell ledighet som finns i övriga ledighetslagar förloras i legitimitet.

Vid en avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen är det motiverat att begränsa ledighetens längd.

Gällande rätt

Befintliga ledighetslagar innehåller begränsningar av ledighetens längd. Föräldraledighetslagen och studieledighetslagen är de mest generösa. Enligt föräldraledighetslagen kan delledigheten användas för vård av barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår.

²⁴ Prop. 1977/78:104, s. 45

²⁵ Prop. 2000/01:44, s. 23

Studieledighet kan användas tills studierna upphör. Förutsättningar för ledighet är att studierna uppfyller vissa krav på planmässighet och att arbetstagaren behöver den begärda ledigheten för ändamålet.

Såvitt gäller föräldraledighetslagstiftningen har i debatten²⁶ framförts att rätten till partiell ledighet är för omfattande när den betraktas ur ett jämställdhetsperspektiv. Eftersom det i huvudsak är kvinnor som är dellediga försvårar frånvaron jämställdheten. I förarbetena till föräldraledighetslagen uttalas att syftet med delledigheten är att varaktigt förbättra möjligheterna till samvaro mellan föräldrar och barn samt att göra det möjligt att avkorta de långa dagliga vistelsetiderna för barn i daghem och familjedaghem.²⁷

När studieledighetslagen infördes ansågs det inte finnas något större behov av att begränsa ledighetens längd. En sådan befarades kunna leda till att vissa typer av längre utbildningar inte skulle bli tillgängliga för arbetstagarna, vilket ansågs otillfredsställande.²⁸

I SIA-lagen, finns det en begränsning av ledighet i timmar per år och kalendermånad I närståendevårdslagen är rätten till ledighet knuten till rätt till ersättning som medges 240 alternativt 60 dagar.

Av befintliga ledighetslagar är det endast näringsverksamhetslagen som inte medger rätt till partiell ledighet. Lagen ger rätt till hel ledighet högst sex månader. Vid införandet av rätten till ledighet för näringsverksamhet tyckte flera remissinstanser att sex månader var för kort tid för denna typ av ledighet. Regeringen delade i och för sig den uppfattningen men fann, efter en sammanvägning av arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen, att sex månader var en väl avvägd tidsrymd.²⁹ Syftet med förslaget var bl.a. att stödja nyföretagandet samtidigt som det var en del av arbetsmarknadspolitiken.

För statligt anställda finns i tjänstledighetsförordningen särskilt angivna skäl rätt som ger rätt till ledighet i maximalt fyra år.³⁰ För det fall en ledighet inte är föranledd av något särskilt skäl bör ledigheten enligt tjänstledighetsförordningen tidsbegränsas.³¹

²⁶ SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring*.

²⁷ Prop. 1977/78:104 s. 48

²⁸ Prop. 1974:148 s. 25

²⁹ Prop. 1997/98:27, s.14

³⁰ Tjänstledighetsförordningen (1984:111); make till statligt anställd utlandsstationerad 6 §, make till anställd utomlands inom offentlig eller privat biståndsverksamhet 7 § samt make till anställd utomlands i direkt syfte att främja svensk export 7 a §.

³¹ 11 § Tjänstledighetsförordningen (1984:111)

Även om det finns regler för hur lång en ledighet får vara enligt respektive lag finns det inte någon möjlighet för en arbetsgivare att förhindra att ledighetslagarna används växelvis. En arbetstagare kan till följd härav vara frånvarande under en lång tid.

Längden på ledigheten

Ett motiv för att begränsa den föreslagna rätten till partiell ledighet är att den inte är föranledd av något särskilt skäl. Det är svårt att motivera att en generell rätt är mer omfattande än de rättigheter som finns i ledighetslagarna. Ytterligare ett skäl att begränsa rätten att gå ned i arbetstid är att det vore ett för stort ingrepp i arbetsgivarens rätt att leda verksamheten om en arbetstagare ensidigt skulle förfoga över arbetstiden under obegränsad tid. En generös regel är dock motiverad såväl utifrån skälet att öka inflytandet som att förbättra hälsan.

Finns det någon "naturlig" begränsning av längden på ledigheten? För det fall en partiellt frånvarande person skall ersättas med en tidsbegränsat anställd är vikariat den anställningsform som förefaller naturlig. Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen med automatik i en tillsvidareanställning. En partiell frånvaro som täcks av ett vikariat leder således till att ytterligare en arbetstagare är tillsvidareanställd när tre år gått.

I Näringsdepartementets promemoria *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*³² föreslås att en automatisk övergång till tillsvidareanställning även skall kunna ske om arbetstagarens anställningstid överstiger 12 månader tillsammans med tidigare tidsbegränsade anställningar under de senaste fem år åren.

En arbetstagare har företrädesrätt till återanställning när denne varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än 12 månader under de senaste tre åren. Enligt ovannämnda promemoria föreslås företrädesrätten inträda när en anställd varit anställd sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.³³

Från 61 års ålder kan ett begränsat uttag göras av inkomstpensionen. En rätt till partiell ledighet skulle till följd härav kunna

³² Ds 2005:15, s. 44

³³ Ds 2005:15, *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*, s. 52

motivera en längsta tid på 6 år, beräknad efter att en arbetstagare inte längre har rätt att kvarstå i anställning då han eller hon fyllt 67 år.

En alternativ metod vore att den som var ledig för att gå ned i arbetstid efter en viss tid med automatik övergick till en deltidsanställning. Om Heltidsutredningens uppdrag leder till att en rätt till heltid införs kan den som med automatik gått över i en deltidsanställning sedan återgå till ökad sysselsättningsgrad med stöd av en rätt till heltid.

Efter en avvägning mellan arbetstagarens rätt till inflytande och arbetsgivarens arbetsledningsrätt är vårt förslag att rätten till ledighet för att gå ned i arbetstid utgår från reglerna om vikariat och är begränsad till högst tre år.

En minsta tid att vara ledig för att gå ned i arbetstid

En lag om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid bör även innehålla en minsta tid för den partiella ledigheten. Det finns flera skäl som talar för att en minsta tid regleras. Dels får arbetsgivaren större förutsättningar att planera verksamheten, dels blir ett vikariat tryggare för den tillfälligt anställda. Därtill kommer att ingreppet i befintliga kollektivavtal begränsas. Den mer generella rätt till ledighet som finns i kollektivavtalen används i huvudsak för kortare ledigheter. Kollektivavtalen skulle således kunna stå kvar utan större inverkan av denna nya lag.

Hur kort skulle då den minsta ledighetsperioden vara? Rätten till förkortad arbetstid i föräldraledighetslagen är begränsad till tre perioder per år vilket teoretiskt innebär att en ledighetsansökan kan avse en dag, men då förbrukas en period. En period kan som längst vara ett år.

En möjlig nivå för en minsta ledighet skulle kunna vara åtminstone en månad. Om tidsfristen för uppskjutande av återgång sätts till en månad (se nedan 3.10) kan arbetsgivaren känna sig trygg såtillvida att denne kan utgå från åtminstone en månads partiell ledighet vid planeringen av verksamheten.

3.6.3 Antal ledighetsperioder

Enligt utredningsdirektivet skall rätten till ledighet för att gå ned i arbetstid öka arbetstagarnas inflytande över arbetstiden. Utredningsdirektivet ger inte svar på huruvida denna rätt skall vara begränsad till en period under anställningen eller om arbetstagaren skall kunna vara partiellt ledig utan angivande av skäl vid flera tillfällen hos samma arbetsgivare. Om rätten till ledighet kan användas vid flera tillfällen hos en arbetsgivare torde inte några regler avseende längd på ledigheten behöva finnas. En obegränsad rätt att förfoga över arbetstiden skulle snarare innebära en rätt till arbetstidsförkortning än en rätt till partiell ledighet. Eftersom lagen skall vara en ledighetslag menar vi att rätten att vara ledig för att gå ned i arbetstid bör begränsas även såvitt avser antal perioder. För att förenkla hanteringen för arbetsgivaren föreslår vi att rätten begränsas till en period per arbetsgivare. Detta förhindrar även en återgång till ordinarie heltidsmått enbart under semesterperioden. Under denna maximalt treåriga period bör dock en förändring inom fjärdedelsramen kunna ske, under förutsättning att förändringen inte innebär väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet och att arbetsgivaren har rätt att skjuta på förändringen en månad.

3.7 Kvalifikationstid

Utredningens förslag

Rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid skall förutsätta en kvalifikationstid om två års anställningstid, beräknad enligt 3 § första stycket anställningsskyddslagen.

Gällande rätt

Endast två av ledighetslagarna föreskriver en kvalifikationstid för partiell ledighet. I föräldraledighetslagen finns kravet att arbetstagaren vid ledighetens början skall ha varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst

tolv månader under de senaste två åren. Det finns ett förslag att detta krav på kvalifikationstid skall upphöra den 1 juli 2006.³⁴

Även studieledighetslagen kräver att arbetstagaren vid ledighetens början skall ha varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, utom när studierna avser facklig verksamhet.

Näringsverksamhetslagen, som reglerar ledighet i sex månader på heltid, har samma kvalifikationsregel. För att bli anvisad till friår skall arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren under de senaste två åren.

Vid beräkning av anställningstiden skall varje dag då ett anställningsförhållande har förelegat räknas med. Frånvarodag till exempel på grund av sjukdom eller annan ledighet räknas alltså in i anställningstiden. Deltidsarbete jämföras med heltidsarbete. Anställningstiden beräknas fram till tidpunkten när ledigheten skall börja. När man bestämmer anställningstid skall den tid då arbetstagaren har varit anställd hos annat företag inom en koncern som arbetsgivaren tillhör räknas med. Om företag eller del av företag har gått över till ny arbetsgivare, räknas den tid som arbetstagaren har varit anställd hos den tidigare arbetsgivaren eller hos företag inom koncernen som den tidigare arbetsgivaren tillhörde, med hos den nya arbetsgivaren.

Utredningens överväganden

Eftersom våra överväganden avser en rätt till ledighet som inte förutsätter angivande av skäl menar vi att en lång kvalifikationstid kan krävas. På så sätt hinner arbetsgivaren och arbetstagaren få en relation innan rätten till ledighet kommer ifråga. Mot bakgrund av regeringens bedömning 2002³⁵ torde inte kvalifikationskrav, som i praktiken utestänger de med kortare anställning, anses diskriminerande. Att genom kvalifikationstider utesluta vissa tidsbegränsat anställda är således möjligt.

Vad som talar mot en längre kvalifikationstid är att syftet, att få ökade möjligheter att välja arbetstid efter egna önskemål och gynna hälsa och välbefinnande, inte är relaterat till anställningstid eller anställningsform. En längre kvalifikationstid än den som finns i

³⁴ Ds 2005:15, *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningskyddslagen och föräldraledighetslagen*, s. 119

³⁵ Prop. 2001/02:97, s. 16

ledighetslagstiftningen skulle också kunna försvåra hanteringen, särskilt i små företag.

Längden av kvalifikationstiden bygger på en avvägning mellan arbetstagarens önskemål och arbetsgivarens intressen. Eftersom ledighetsuttaget innebär en inskränkning i arbetsgivarens arbetsledningsrätt och en begränsning av arbetstagarens arbetskyldighet anser vi det motiverat med en kvalifikationstid. Med hänsyn till att ledigheten inte förutsätter något särskilt skäl är det rimligt att arbetstagaren först efter en längre tid har rätt att ensidigt frånträda en del av anställningen. Vårt förslag innebär att den kvalifikationstid som finns vid anvisning av friåret, två år, skall gälla för rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid.

För att understryka betydelsen av ett ömsesidigt givande och tagande i anställningsrelationen skulle ett kvalifikationskrav kunna införas som kräver faktisk närvaro under motsvarande tid. Några sådant beräkningssätt för tillgodoräknande av tid finns inte i befintlig arbetsrättslig lagstiftning. Ett sådant förslag skulle således komplicera hanteringen av rätten till ledighet ytterligare och vi föreslår därför inte ett förändrat sätt att räkna anställningstid.

3.8 Avvikelser med stöd av kollektivavtal

Utredningens förslag

Bestämmelserna om ansökningstid, tid för återgång samt den närmare tillämpningen av skyddet för anställningsvillkoren föreslås, såsom i befintlig ledighetslagstiftning, vara dispositiva på så sätt att avvikelser får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation som avses i medbestämmandelagen.

Gällande rätt

I samtliga ledighetslagar finns föreskrivet att avtal som upphäver en arbetstages rättigheter enligt lagen är ogiltiga. Lagarna är alltså tvingande till arbetstagens förmån. Individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagarare är endast tillåtna om de inte inskränker arbetstages rättigheter.

I föräldraledighetslagen, studieledighetslagen, sfi-lagen liksom näringsverksamhetslagen finns dock en möjlighet att genom

kollektivavtal som slutits eller godkänts av central facklig organisation medge avvikelser från vissa av lagarnas bestämmelser som avser förfarandereglerna. Enligt SIA-lagen och närståendevårdslagen medges inga avvikelser överhuvudtaget, således inte heller genom kollektivavtal. Vad gäller familjeskåslagen kan endast bestämmas att rätten till ledighet får begränsas till ett visst antal dagar per år och/eller till visst antal dagar per tillfälle.

Utredningens överväganden

Gällande ledighetslagstiftning bygger på överväganden om de beaktansvärda skälen för ledighet. Den individuella rätten är legitimerad av de angivna skälen i respektive lag. För att underlätta en anpassning till särskilda branscher, arbetsplatser och arbetstagargrupper har vissa förfaranderegler dock gjorts dispositiva på så sätt att dessa kan ersättas genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation som avses i medbestämmandelagen. Den föreslagna generella rätten till ledighet för att gå ned i arbetstid torde ha inte samma behov av skydd och avtalsfrihet skulle kunna råda.

Eftersom utredningen har blivit anvisad att följa befintlig ledighetslagstiftning föreslår vi att lagen i huvudsak är tvingande men att vissa av reglerna avseende rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid är dispositiva till förmån för kollektivavtal.

3.9 Ansökan och beslut om ledighet

3.9.1 Arbetstagarens ansökan

Utredningens förslag

Ledighetsansökan skall lämnas minst tre månader i förväg.

Rätten att gå ned i arbetstid är inte ovillkorlig, ett antal förutsättningar måste vara uppfyllda bland annat att den partiella ledigheten inte utgör en väsentlig olägenhet i arbetsgivarens verksamhet. Vi anser därför att det är mer riktigt att tala om en ansökan än om en anmälan. I ledighetslagarna används dock begreppet anmälan.

Gällande rätt

Det finns inte någon enhetlig reglering av anmälan om ledighet i ledighetslagarna. Den längsta anmälningstiden finns i näringsverksamhetslagen. Enligt denna skall en anmälan göras minst tre månader i förväg. Föräldraledighetslagen föreskriver att anmälan skall lämnas minst två månader i förväg och att arbetstagaren skall ange hur länge ledigheten beräknas pågå. Enligt sfi-ledighetslagen gäller en anmälningstid om minst en månad. SIA-lagen föreskriver en anmälningstid om minst två veckor. Enligt närståendevårdslagen skall anmälan lämnas så snart som möjligt och om möjligt skall anges hur länge ledigheten skall beräknas pågå. Familjeskällagen saknar helt regler om anmälan. Inte heller studieledighetslagen föreskriver någon anmälningstid men enligt denna lag har arbetsgivaren å andra sidan en rätt att skjuta upp ledigheten.

NUTEK har konstaterat att många företag anser att variationerna som finns mellan de olika ledighetslagarnas anmälningstider orsakar problem.³⁶ Många företag har enligt NUTEK uttryckt önskemål om att anmälningstiderna samordnas.

Utredningens överväganden

Eftersom den föreslagna rätten till ledighet för att gå ned i arbetstid inte är beroende av att några särskilda skäl föreligger är det rimligt att ställa krav på att arbetstagaren ansöker om sin förkortning av arbetstiden inom en tidsfrist som underlättar för arbetsgivaren att planera och organisera frånvaron. En lång ansökningstid begränsar de problem som kan uppstå och som är möjliga att åtgärda under en "anpassningsperiod", t.ex. rekrytering av ersättare eller anpassning av organisation och bemanning. För mindre företag och arbetsplatser är behovet av tidig planering generellt större än för större arbetsgivare eller arbetsplatser med fler anställda.

I övrig ledighetslagstiftning har näringsverksamhetslagen längst anmälningstid, tre månader. Eftersom arbetstagaren själv planerar sin partiella ledighet bör en lång ansökningstid kunna krävas. För att inte införa ytterligare en tidsfrist föreslår vi ändå att tre månader, motsvarande tiden i näringsverksamhetslagen, skall gälla även för rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid.

³⁶ NUTEK, (2004)

3.9.2 Arbetsgivarens beslut om ledigheten

Utredningens förslag

Arbetsgivaren skall senast en månad efter ansökan om ledighet meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten.

För att även en arbetstagare skall kunna planera sin tid är det rimligt att arbetsgivaren har en skyldighet att inom viss tid meddela arbetstagaren om denne kommer att få ledigt.

Gällande rätt

Det finns ingen enhetlig reglering av arbetsgivarens skyldighet att lämna besked om ledighet i ledighetslagstiftningen. Det hänger bl.a. samman med de begränsade möjligheterna för arbetsgivaren att förhindra uttag eller påverka förläggningen.

Vid förkortning av arbetstiden enligt föräldraledighetslagen skall arbetsgivaren, om denne inte förlägger ledigheten enligt arbetstagarens önskemål, lämna besked om detta om möjligt senast två veckor före ledighetens början.

SIA-lagen föreskriver att arbetsgivaren skall ge besked inom en vecka efter det att anmälan lämnades om arbetstagaren vägras den önskade ledigheten. Besked behöver dock inte lämnas tidigare än en månad innan ledigheten skulle ha börjat.

Enligt näringsverksamhetslagen skall arbetsgivaren lämna besked senast en månad efter det att ledigheten anmäldes.

Enligt studieledighetslagen skall arbetsgivaren genast underrätta arbetstagaren om arbetsgivaren vill skjuta upp ledigheten.

Utredningens överväganden

Vårt förslag bygger på att det är en förutsättning för ledighet att den inte leder till väsentlig olägenhet i arbetsgivarens verksamhet. Eftersom arbetsgivaren förfogar över verksamheten är det inte arbetstagaren som kan göra denna bedömning. Det är därför nödvändigt att reglera en skyldighet för arbetsgivaren att lämna besked om ledigheten. Enligt näringsverksamhetslagen är en förutsättning för ledigheten att den inte innebär väsentlig olägenhet i arbetsgivarens verksamhet och arbetsgivaren skall senast en månad efter

ansökan meddela arbetstagaren sitt beslut om ledigheten. Vi föreslår att en skyldighet att meddela beslut införs med motsvarande tidsfrist som för näringsverksamhetslagen, dvs. senast en månad efter ansökan om ledighet.

Vi föreslår inte någon uttrycklig skyldighet att precisera skälen för beslutet. I övrig ledighetslagstiftning finns inget krav på skriftlig motivering. En skyldighet att motivera sitt beslut leder till en ökad administrativ belastning för arbetsgivaren.

Arbetstagaren har bevisbördan för att förutsättningar för ledighet är uppfyllda. För det fall arbetstagaren ifrågasätter arbetsgivarens avslag kan arbetstagarens fackliga organisation begära förhandling enligt medbestämmandelagen.

3.10 Återgång i arbete

Utredningens förslag

Arbetsgivaren skall kunna skjuta på återgången en månad om arbetstagaren önskar förändra sin arbetstid eller önskar gå tillbaka till sin ursprungliga arbetstid.

Gällande rätt

Generellt gäller att ledighetslagarna ger en rätt för arbetstagaren att återuppta arbetet i samma omfattning som före ledigheten. I familjeskälslagen och SIA-lagen finns inte någon sådan uttalad rätt eftersom lagarna avser ledigheter av så begränsad omfattning, att regler om detta inte ansetts nödvändiga.

Om arbetstagaren vill avbryta påbörjad ledighet gäller enligt övriga lagar följande:

Enligt föräldraledighetslagen skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren. Om ledigheten varit avsedd att pågå minst en månad får arbetsgivaren skjuta upp återgången högst en månad. Enligt sfi-ledighetslagen skall arbetsgivaren underrättas snarast möjligt. Arbetsgivaren behöver inte låta arbetstagaren återgå tidigare än två veckor efter mottagande av underrättelsen. Enligt studieledighetslagen skall arbetsgivaren underrättas, utan någon särskild tidsfrist. Arbetsgivare behöver dock inte låta

arbetstagaren återgå i arbete tidigare än efter två veckor eller, om ledigheten varat ett år, en månad efter det han mottog underrättelsen. Om arbetsgivaren skjuter upp återgången skall besked om det genast lämnas. Enligt närståendevårdslagen finns inget krav på underrättelse från arbetstagaren till arbetsgivaren och heller ingen möjlighet för den senare att skjuta upp återgången i arbete.

Besked till eller uppsägning av ersättaren

Enligt 15 § lagen om anställningsskydd framgår att en tidsbegränsat anställd som inte kommer att få fortsatt anställning skall få besked om att anställningen upphör minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren när anställningen upphör har varit anställd hos arbetsgivaren mer än 12 månader under de senaste tre åren. Andra regler kan ha införts genom kollektivavtal.

I departementspromemorian *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*³⁷ föreslås att anställd istället skall få rätt till besked när denne varit anställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren.

För det fall ett vikariat varat mer än tre år övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Uppsägningstiden enligt anställningsskyddslagen är då två månader. När ”ersättaren” varit anställd mer än 4 år är uppsägningstiden tre månader.

Utredningens överväganden

För att undvika dubbla kostnader på grund av att två anställda överlappar varandra, bör återgång i arbete kunna skjutas upp. Varseltiden för återgång bör vara hänförlig till en eventuell ersättares avvecklingstid enligt anställningsskyddslagen. En vikarie som varit anställd mer än 12 månader under de senaste tre åren skall få besked om att anställningen upphör minst en månad före anställningstidens utgång. Vi föreslår därför att återgången skall kunna skjutas upp en månad efter anmälan. Motsvarande regel bör tillämpas vid förändring av arbetstidsmättet under ledighetsperioden.

³⁷ Ds 2005:15, s. 63

3.11 Anställningsskydd

Utredningens förslag

Ett anställningsskydd motsvarande vad som finns reglerat i övrig ledighetslagstiftning införs även i denna lag.

Gällande rätt

Enligt samtliga ledighetslagar gäller att arbetstagaren inte får sägas upp eller avskedas p.g.a. att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet. I övrigt gäller att anställningsförmåner och anställningsförhållanden inte får försämrats annat än som en nödvändig följd av ledigheten. Omplacering får ske som en nödvändig följd av ledigheten om det kan ske inom ramen för anställningsavtalet.

För deltidsarbetande finns ett skydd mot diskriminering enligt lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Den som är partiellt ledig är såväl heltidsanställd som deltidsarbetande. Arbetstagaren omfattas således av ett särskilt skydd mot diskriminering när det gäller löne- och andra anställningsvillkor och ett avtal som föreskriver eller medger diskriminering är ogiltigt.

Påföljdsbestämmelserna i lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning kan användas vid diskriminering. Detta gäller även för övriga ledighetslagar som medger partiell ledighet.

3.12 Skadestånd och rättegång

Utredningens förslag

Mål om tillämpningen av lagen skall hanteras på motsvarande sätt som i övrig ledighetslagstiftning.

I såväl näringsverksamhetslagen som övrig ledighetslagstiftning finns en oinskränkt rätt till ekonomiskt skadestånd. Enligt vårt förslag till lag har arbetstagaren rätt till ledighet oavsett skäl och arbetsgivaren kan inte kräva att få reda på vad ledigheten skall användas till. En konsekvens av detta är att en arbetsgivare får svårt

att förutse risken för ekonomisk skada om ett beslut om att avslå ledighetsansökan anses felaktigt vid rättslig prövning. Vårt förslag är trots detta utformat i enlighet med befintlig lagstiftning. För det fall frågan om ekonomiskt skadestånd uppkommer får arbetsgivarens svårighet att bedöma risken för skada beaktas genom en skälighetsbedömning som kan leda till att skadeståndet kan sättas ned eller helt falla bort.

Vi föreslår att mål om tillämpningen av lagen, liksom i befintliga ledighetslagar, skall hanteras enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Både ekonomiskt och allmänt skadestånd skall kunna utdömas.

3.13 Skall arbetsgivaren vara tvungen att ersätta frånvaron?

Utredningens förslag

Utredningen lämnar inget förslag hur frånvaron skall hanteras av arbetsgivaren.

Utredningen har enligt utredningsdirektivet att i samband med utformningen av förslag till lagstiftning ta ställning till hur vikariat som ersätter den ledige arbetstagaren skall regleras. Vi uppfattar direktivet som att vi har att bedöma om en arbetsgivare skall ha kvar sin rätt att själv välja om en ersättare skall fylla ut den arbetstid som en person är deltidsledig eller om en inskränkning av verksamhetsledningsrätten är motiverad.

Gällande rätt

En arbetsgivare har inte någon skyldighet att ersätta den som är partiellt frånvarande. Arbetsgivaren kan använda den tillgängliga arbetskraften på annat sätt eller mer intensivt. Arbetsgivaren kan också hyra in arbetskraft. Om arbetstagaren beslutar att rekrytera måste 25 och 25 a §§ i anställningsskyddslagen iakttas eftersom en deltidsanställd eller tidigare anställd kan ha företrädesrätt.

När näringsverksamhetslagen infördes var syftet dels att stödja nyföretagande men lagen var också en del av arbetsmarknadspolitiken. Som incitament för att ersätta frånvarande med vikarie fanns möjlighet för en arbetsgivare att ansöka om vikariatsstöd för att

anställa en vikarie. Stödet utgavs endast om den ledige arbetstagaren fick lön under ledigheten.

Bestämmelserna om friår förutsätter att arbetsgivaren anställer en vikarie för att den som vill ha ett friår skall få rätt till ersättning under sin lediga tid.

Utredningens överväganden

I utredningsdirektivet finns inte något arbetsmarknadspolitiskt syfte angivet. Ledigheten är inte heller avsedd att kompletteras med någon form av offentlig finansiering. Utredningen har övervägt om en skyldighet motsvarande vad som gäller för anvisning till friåret skulle kunna införas. Rätten att vara ledig skulle således vara knuten till att någon arbetslös får ett vikariat.

Efter vad som framkommit vid kontakter med arbetsmarknadens parter ersätts partiell frånvaro sällan av vikariatsanställd.

Vi menar att det vore ett ingrepp i arbetsgivarens verksamhets- och arbetsledningsrätt att införa en skyldighet för arbetsgivaren att anställa en vikarie, utan ekonomisk kompensation. Utredningen anser inte att det finns skäl att införa en sådan begränsning.

3.14 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Tidigast möjliga tidpunkt för lagens ikraftträdande beräknas vara den 1 januari 2007. Enligt vår bedömning kommer lagen inte att förutsätta förändringar i annan lagstiftning eller kollektivavtal.

4 Konsekvenser av lagförslaget

I detta kapitel analyseras konsekvenserna av en lag om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid.

4.1 Konsekvenser för jämställdheten

Det är i dag i huvudsak kvinnor som arbetar deltid (42 procent, jämfört med 11,9 procent av männen¹). Av tidigare och pågående utredningar,² samhällsdebatt och arbetsmarknadens parter betecknas deltidarbete som en ”kvinnofälla”.

Det tycks inte finnas en entydig definition av begreppet kvinnofälla utan det har flera aspekter. Dels ger deltidarbete en lägre lön vilken i sin tur ligger till grund för pension och för ersättningar i sjuk- och arbetslöshetsförsäkringar. Dels försvåras möjligheterna till kompetensutveckling i arbetet och möjligheten att förändra sin arbetssituation för den som är deltidarbetande. En följd av detta är att löneskillnaderna mellan kvinnor och män består. Kvinnor tar ett större ansvar för hem och familj och anger det som skäl för deltidarbete. Därigenom försvåras en samhällelig förändring mot en större jämställdhet.

Vid en undersökning av vad som händer med arbetstiden efter föräldraledighet har visats att främst kvinnliga tjänstemän minskar sin arbetstid, från 97 procent av heltid i genomsnitt före föräldraledigheten till 87 procent efter. För arbetarkvinnor minskade arbetstiden från 85 till 81 procent av heltid. Männen arbetstid påverkas inte nämnvärt av föräldraledighet, varken för arbetare eller

¹ AKU Kvartal 1 2005, tabell 11.

² Utredningen om deltidarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning (SOU 1999:27), Jämställdhetspolitiska utredningen (SOU 2005:66), Föräldraförsäkringsutredningen (SOU 2005:73), *Tid och pengar – dela lika?* Bilaga 13 till Långtidsutredningen 2003/04 (SOU 2004:70), Heltidsutredningen (kommittédirektiv N 2004:50)

tjänstemän.³ En slutsats är att kvinnors arbetstid minskar när de varit lediga, i vart fall föräldralediga.

Av det underlag som utredningen inhämtat med hjälp av Statistiska Centralbyrån (bilaga 4) avseende i vilken mån föräldraledighet utan koppling till uttag av föräldrapenning används, framgår att det i huvudsak är kvinnor som använder rätten att gå ned i arbetstid.

Ett skäl för att införa en rätt till heltid⁴ är att deltidsarbetslösheten särskilt finns inom kvinnodominerade verksamheter. Deltidsarbetslöshet är ett hinder mot möjlighet till ekonomiskt oberoende och ett hinder mot lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

För individen är det naturligtvis stor skillnad mellan fritt valt deltidsarbete och ofrivillig deltidsanställning. Men oavsett om deltidsarbetet är frivilligt eller ofrivilligt leder det till sämre möjligheter för den enskilde till försörjning och ekonomiskt oberoende. Det mönster som syns idag visar att det är kvinnor i större utsträckning än män som är såväl deltidsanställda som deltidsarbetande.

Det finns en risk att ytterligare en rätt till partiell ledighet i större utsträckning skulle användas av kvinnor och därigenom vara ett hinder i jämställdhetssträvandena.

4.2 Konsekvenser för arbetstagaren

4.2.1 Hälsa och välbefinnande

Av kommittédirektivet framgår att möjligheten att kunna påverka arbetstiden är viktig för människors hälsa och välbefinnande. Vi kan konstatera att hälsan påverkas till det bättre om vi i begreppet inkluderar den tillfredsställelse det ger att förfoga över arbetstiden. Det finns dock inte tillräckligt underlag för att göra gällande att rätten att gå ned i arbetstid skulle göra arbetstagaren vare sig friskare eller mindre sjuk. Effekterna kan bli olika för kvinnor och män.

En avvägning skall ske mellan hälsan för den anställde som vill gå ned i arbetstid och övriga anställdas hälsa. När någon är delvis eller

³ Westerlund, L., Lindblad, J., & Larsson, M. (2005)

⁴ Dir. 2004:50 *Stärkt rätt till heltidsanställning*

helt frånvarande kan detta leda till negativa hälsokonsekvenser för de kvarvarande.

För det fall antalet anställningar skulle öka genom att deltid-frånvaron ersätts av vikariat så utgör detta en otryggare anställningsform. Det finns en risk att de som tar de tillfälliga anställningarna är de som redan har en utsatt situation på arbetsmarknaden. Kvinnor, ungdomar och invandrare har generellt en högre sannolikhet än andra grupper att ha en tillfällig anställning.⁵ På så sätt kan en ökad rätt till partiell ledighet bidra till att förstärka skillnader i villkor på arbetsmarknaden.

Vårt förslag bygger på att inflytandet över arbetstiden skall tillgodoses genom en ledighetslag och rätten till ledighet skall motsvara den som gäller för småbarnsföräldrar, dvs. upp till en fjärdedel av ordinarie heltidsmått på arbetsplatsen. För att tillgodose verksamhetens intresse finns i vårt lagförslag bl.a. ett krav på att ledigheten inte skall leda till väsentlig olägenhet i verksamheten och en begränsning av ledigheten som innebär att ledigheten inte får pågå i mer än tre år. Dessa bestämmelser innebär att arbetstagaren inte har en oinskränkt rätt till inflytande över arbetstiden. Vår bedömning är att den föreslagna rätten till partiell ledighet utan angivande av skäl kommer att få små konsekvenser för hälsan.

4.2.2 Risk för påtryckningar

En lagstadgad rätt till partiell ledighet kan ge underlag för påtryckning ur flera aspekter. Dels kan möjligheten till partiell ledighet öppna för att en arbetsgivare, för att undgå arbetsbristuppsägningar vid en tillfällig ordernedgång, ställer som alternativ att alla utnyttjar rätten att ta partiellt ledigt. Dels kan möjligheten till partiell ledighet möjliggöra påtryckningar från familjen.

Arbetsgivaren har redan i dag möjlighet att framföra en förfrågan om arbetstagarna, som alternativ till uppsägning, omorganisation, eller förändrade anställningsavtal, tillfälligt vill gå ned i arbetstid. Även om rätten till ledighet enligt vårt förslag förutsätter att arbetstagaren ansöker om ledighet finns det ändå en risk för påtryckning från arbetsgivarens sida.

Det finns även risk att en ytterligare rätt att gå ned i arbetstid kan medföra påtryckningar från familjen för att kvinnan skall använda denna möjlighet att arbeta deltid. Denna risk har framförts

⁵ Walette, M. (2004)

under utredningens arbete vid kontakter med arbetsmarknadens parter. Kvinnor utför redan idag mer obetalt arbete i form av omsorg om barn och hushållsarbete än män. Detta är en synpunkt som måste beaktas.

4.2.3 Kompensera för arbetsmiljöbrister

En arbetstagare kommer enligt vårt förslag till lag inte behöva uppge något särskilt skäl för ledigheten. En arbetstagare kommer därför ha möjlighet att istället för att påtala arbetsmiljöbrister välja att vara partiellt ledig för att minska påfrestningarna.

Rätten till partiell ledighet kan således komma att användas för att tillfälligt underlätta en återhämtning för individen som beror på brister i arbetsmiljön.

4.2.4 Kompetensutveckling

Den sedan 1974 gällande studieledighetslagen ger en omfattande rätt till ledighet, såväl på hel- som deltid. Vid utvärdering av försöket med friår har konstaterats att 22 procent använde ledigheten till studier.⁶ Ungefär en tredjedel av dessa skulle ha gått en utbildning ändå. Eftersom friåret innehåller offentlig finansiering kan friåret gynna den som vill studera eftersom denne då får sin utbildning finansierad genom det aktivitetsstöd som utges vid friår.

Det finns enligt vår bedömning inte skäl att tro att en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid skulle gynna kompetensutvecklingen. Rätten till ledighet för studier enligt studieledighetslagen är generös och mer omfattande i tiden. Eftersom vårt lagförslag om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid inte är förenat med någon offentlig finansiering torde inte utbildning komma att utgöra motiv för att gå ned i arbetstid med stöd av den nya lagen.

4.3 Konsekvenser för arbetsgivaren

En grundläggande princip inom arbetsrätten är arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Arbetsgivaren har rätt att fatta beslut utan att skälen för ställningstagandet kan prövas rättsligt. Trots att

⁶ Lindqvist, L. (2004)

en omfattande arbetsrättslig lagstiftning införts sedan 1970-talet har denna rätt stått kvar som en grundförutsättning.

Hur arbetet skall organiseras är en del av arbetsledningsrätten. Dit hör frågor om arbetstidens förläggning samt planering och fördelning av arbetsuppgifter inom en grupp. Arbetsgivarnas planering av verksamheten har försvårats genom ledighetslagstiftningen som gett arbetstagarna en rätt att förfoga över arbetstiden under förutsättning att skäl för frånvaron finns. Rätten till ledighet har införts efter en avvägning mellan de skäl som ger rätt till ledighet och arbetsgivarens rätt att organisera verksamheten. Denna avvägning har skett såväl av lagstiftaren som av parterna i kollektivavtalsförhandlingar.

En ensidig rätt för arbetstagaren att gå ned i arbetstid, utan att något skäl för detta behövs, är en inskränkning av arbetsledningsrätten och skiljer sig från andra ledigheter eftersom frånvaron inte förutsätter någon särskild orsak.

Vi har i vårt lagförslag utgått från strukturen i den befintliga ledighetslagstiftningen. I vårt förslag har en avvägning skett mellan arbetsgivarens arbets- och verksamhetsledningsrätt och arbetstagarens rätt till ökat inflytandet över arbetstiden. Rätten till ledighet förutsätter till följd härav minst två års anställningstid för att arbetstagaren skall kvalificera sig för rätten till ledighet, ledigheten måste pågå minst en månad och är begränsad till högst tre år och rätten till ledighet kan endast användas under en period per arbetsgivare. Dessutom har som förutsättning för ledigheten angetts att den inte får innebära väsentlig olägenhet i verksamheten.

4.4 Konsekvenser särskilt för små företag

Den administrativa belastningen ökar på flera sätt om ytterligare lagstiftning införs. Eftersom små företag inte har samma resurser i form av personal- och lönehandläggare innebär en ökad administration större belastning för små än för stora företag.

Redan befintlig ledighetslagstiftning har vid en kartläggning⁷ ansetts medföra en omfattande administrativ börda för företagen. Skillnaderna mellan ledighetslagarna är föranledda av de olika skäl som ger rätt till ledighet. Ledighetslagarnas olika utformning kräver en omfattande kunskap om dess innebörd. De medför också

⁷ NUTEK, (2004)

en osäkerhet om arbetstagaren kommer att arbeta i enlighet med överenskommelsen i anställningsavtalet.

Det är lättare för en större arbetsgivare eller i vart fall en större arbetsplats att hantera en partiell frånvaro än för en mindre, oavsett om frånvaron hanteras genom ökad effektivitet, ytterligare arbete av kvarvarande personal eller genom förstärkning genom anställning eller anlåtande av bemanningsföretag.

Vi har utrett möjligheten att undanta arbetsgivare från lagens tillämpning beroende på antal anställda per arbetsplats eller arbetsgivare. Eftersom rätten att gå ned i arbetstid skall utgöra en individuell rättighet i en ledighetslag skulle en begränsningsregel leda till att vissa arbetstagare inte får denna rätt till ledighet. Övriga ledighetslagar innehåller inte några sådana undantag. Vi har till följd härav valt att avstå från en sådan begränsning.

Möjligheten att avslå en ledighetsansökan med hänvisning till att ledigheten leder till väsentlig olägenhet för verksamheten kan förväntas få större betydelse för mindre företag och arbetsplatser.

SimpLexförordningen

Beträffande de frågeställningar som enligt 3 § (punkterna 1–12) SimpLexförordningen (1998:1820) skall analyseras kan följande nämnas.

Utredningen har som uppdrag att föreslå hur en lag om partiell ledighet för arbetstagare som önskar gå ned i arbetstid skulle kunna utformas. Syftet är att ge den enskilda arbetstagaren ett större inflytande över arbetstidens längd i olika faser av livet. Utredningen har i avsnitt 2.4 konstaterat att arbetsmarknadens parter inte uttalat något behov av en ledighetslag. Vår slutsats är att utebliven lagstiftning inte får några större konsekvenser (punkt 1).

Vi har vid våra överväganden kommit fram till att en ökad rätt till ledighet och inflytande över arbetstiden bör regleras genom kollektivavtal, se avsnitt 2.4 (punkt 2).

Som ovan redovisats torde ny lagstiftning relativt sett medföra mer administrativt arbete för små företag och arbetsplatser än större. Utredningen har så långt möjligt försökt att följa strukturen i befintliga ledighetslagar för att underlätta hanteringen av en ny lag. Den nya lagen kommer att medföra vissa administrativa moment vid en arbetstagares ansökan om ledighet, t.ex. kontroll av anställningstid för uppfyllande av kvalifikationskravet, krav på

beslut om ledigheten och krav på registrering av vilka som varit lediga. En arbetsgivare måste vid ett avslagsbeslut liksom vid önskemål om förändring av omfattning och förläggning, vara beredd att motivera hur en ledighet eller förändring leder till väsentlig olägenhet i verksamheten. Det är svårt att förutse i vilken omfattning de anställda kommer att ansöka om rätten till partiell ledighet men varje ansökan kommer att kräva att tid läggs ned och därmed följer kostnader för arbetsgivaren (punkterna 3–5).

Utredningen bedömer inte att förslaget kommer att påverka konkurrensförhållandena till nackdel för små företag i förhållande till större. Det är snarare troligt att små företag i större utsträckning kommer att kunna neka frånvaro med hänvisning till att ledigheten leder till väsentlig olägenhet i verksamheten (punkterna 6–7).

Vi föreslår inte någon särskild kontroll av reglernas effekter för småföretag (punkt 8).

Vi anser inte att lagen skall tidsbegränsas i förhållande till små företag eller att några särskilda hänsyn behöver tas till småföretags villkor vid lagens ikraftträdande (punkterna 9–10).

Vi bedömer inte heller att några speciella informationsinsatser behövs (punkt 11). Som framgår av kapitel 1 har utredningen i huvudsak haft kontakter med företrädare för arbetsmarknadens parter. Vid samtal med dessa har vi kunnat konstatera att det inte finns någon efterfrågan på en lagstadgad rätt till partiell ledighet utan angivande av skäl (punkt 12).

4.5 Konsekvenser för kollektivavtalen

I kollektivavtalen finns en relativt omfattande reglering av ledighet. Förutom ytterligare skäl för ledighet innehåller kollektivavtalen, till skillnad mot ledighetslagarna, bestämmelser om rätt till lön vid frånvaro.

För det fall en lag om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid införs, kommer denna i viss mån att överlappa befintliga kollektivavtal. Eftersom den föreslagna lagen utgör en individuell rätt blir avtal som är sämre än lagen ogiltiga. Avsteg genom kollektivavtal får enligt vårt lagförslag endast göras avseende reglerna om ansökan om ledighet, tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete, den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens

återgång till arbete liksom den närmare tillämpningen av bestämmelserna om skyddet för anställningsvillkoren.

Eftersom en lagstadgad rätt till partiell ledighet utan angivande av skäl kan ge en mer frikostig rätt till ledighet skulle en arbetstagare som får avslag på en begäran om en kollektivavtalsreglerad ledighet, som förutsätter ett särskilt skäl, i andra hand kunna använda sig av den föreslagna rätten till ledighet för att gå ned i arbetstid. På så sätt skulle legitimiteten i de kollektivavtalsreglerade ledighetsgrunderna urholkas.

Det finns idag i kollektivavtal möjlighet att avslå en ansökan om ledighet med hänvisning till väsentlig olägenhet i verksamheten eller på annan liknande grund. Beslutet kan endast prövas om det kan antas vara ett osakligt eller otillbörligt beslut. Den arbetstagare som får ett avslag, som inte kan prövas, skulle efter ett avslag av den kollektivavtalade rätten till ledighet kunna ansöka om rätt till partiell ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid. Om arbetsgivaren vidhåller att ledigheten utgör väsentlig olägenhet för verksamheten skulle arbetstagaren kunna få en prövning till stånd enligt lagen. Tolkningen av det lagstadgade begreppet kan därigenom påverka parternas tolkning av kollektivavtalen och lagstiftningen kan bli vägledande i framtida förhandlingar.

Det finns också en risk att de kollektivavtal som idag har mer förmånliga bestämmelser för arbetstagarna avseende ledighet och inflytande över arbetstiden försämras för att överensstämja med kraven i lagstiftningen.

I Sverige finns en stark tradition att parterna på arbetsmarknaden har ett stort inflytande över och ansvar för arbetsvillkoren och arbetsförhållandena. Kollektivavtalet har en central position i det arbetsrättsliga systemet. Mot bakgrund av det svenska EU-medlemskapet och den ökade internationaliseringen måste beaktas att den traditionella hanteringen av den arbetsrättsliga regleringen delvis har förändrats. Lagstiftning har införts på områden som tidigare har tillhört arbetsmarknadens parter, frågorna att förhandla om blir färre.

För det fall en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid införs genom lag fråntas kollektivavtalsparterna en del av det som idag ingår som en del av kollektivavtalsförhandlingarna. Detta kan få effekter på kollektivavtalens innehåll eftersom förhandlingsutrymmet begränsas.

4.6 Konsekvenser för sysselsättningen

Vid kontakter med arbetsmarknadens parter har utredningen dragit slutsatsen att partiell frånvaro inom många verksamheter inte leder till att en vikarie anställs. Det är inte möjligt eller lämpligt att ersätta den partiellt frånvarande med en vikarie för så få timmar. Av dem som lämnat uppgift om hur den partiella frånvaron hanterats vid delledighet enligt föräldraledighetslagen har 21 procent uppgett att en vikarie anställdes, se bilaga 4.

En arbetsgivare löser ofta frånvaron på annat sätt. Det kan ske genom att någon ökar sin sysselsättningsgrad, ett ökat övertidsuttag, ökad produktivitet eller genom anlitan av bemanningsföretag. Eftersom en arbetsgivare inte är styrd i sitt val kan denne också avstå från att vidta någon åtgärd.

Av Thomas Ericsons rapport om individuell arbetstidsförkortning och dess konsekvenser för arbetsmarknaden, bilaga 2, framgår att en lagstadgad rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid troligen inte skulle få några större effekter på arbetsmarknaden. Hans slutsats är att en individuell arbetstidsförkortning inte torde leda till vare sig ökad sysselsättning eller ökad förekomst av tidsbegränsade anställningar i någon större omfattning. Thomas Ericson menar att effekterna på arbetstagarens produktivitet och den totala produktionen är osäkra. En individuell reducering av arbetstiden kan vara förenad med ökad produktivitet för den anställde, men för att produktionen skall kunna öka måste även arbetsplatsens organisation vara anpassad till deltidarbete.

En fråga som uppkommit är om behovet av arbetskraft, i samband med de kommande stora pensionsavgångarna, delvis skulle kunna lösas genom att den äldre arbetskraften förlänger sin närvaro på arbetsmarknaden. Med hänsyn till hur kollektivavtalens pensionslösningar för tjänstemän ser ut tror vi inte att de skulle använda en lagstadgad rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid i någon större utsträckning. Även övriga grupper på arbetsmarknaden får negativa konsekvenser på framtida pension om de går ned i arbetstid och lön.

Det diskrimineringsdirektiv⁸ som skall förhindra diskriminering på grund av ålder och som skall vara införlivat i svensk rätt senast 2006 kan komma att medföra att en lag med en rätt endast för äldre att gå ned i arbetstid skulle anses diskriminerande.

⁸ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

4.7 Konsekvenser för samhällsekonomi

Såsom framgår ovan kommer en lagstadgad rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid troligen inte få några större effekter på arbetsmarknaden. Inom stora delar finns redan genom kollektivavtal möjlighet till ledighet utöver den lagstiftade och någon efterfrågan på en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid utan skäl därutöver är begränsad.

Det är mycket osäkert hur många som kan komma att använda den tänkta rätten till partiell ledighet. Den anställde måste klara försörjningen med den minskade inkomst som följer av den minskade arbetstiden. Om en rätt till heltid kommer att införas, kommer fler arbetstagare att dels ha rätt till heltid, dels kunna gå ned i arbetstid med stöd av vårt förslag. Det är troligt att kvinnor, som utgör majoriteten av deltidsarbetande, i större utsträckning än män även kommer att använda den föreslagna rätten att gå ned i arbetstid. I förhållande till idag är det mycket osäkert om dessa förändringar i lagstiftningen leder till ökat eller minskat antal arbetade timmar.

Det är svårt att göra några jämförelser med vare sig friåret eller delledigheten i föräldraledighetslagen. 60 procent av de som inte använt föräldraledighetslagens rätt att gå ned i arbetstid uppgav vid vår enkätundersökning (bilaga 4) att ekonomin hindrat dem. Även enligt vårt förslag skall arbetstagaren själv finansiera sin arbetstidsförkortning. För att vara friårsledig uppställs flera förutsättningar som inte är jämförbara med en rätt till partiell ledighet. Såvitt avser delledigheten i föräldraledighetslagen utan föräldrapenning är det endast föräldrar med barn upp till åtta år som kan använda den möjligheten.

Enligt vår enkätundersökning (bilaga 4) använder ca 33 procent rätten till delledighet under småbarnsåren. Delledigheten enligt föräldraledighetslagen är en väl inarbetad rättighet och skälet för ledigheten är accepterat. Det är sannolikt att rätten till ledighet för att gå ned i arbetstid utan angivande av skäl inte kommer att accepteras på samma sätt på arbetsplatsen och att arbetstagare därför kommer att avhålla sig från att ansöka om ledighet. Vi tror att få kommer använda den föreslagna rätten till partiell ledighet.

4.8 Konsekvenser i relation till EG:s deltidsoverenskomst och åtaganden inom ramen för ILO

Sveriges internationella förpliktelser föreskriver att utvecklingen av arbetstillfällen på deltid och underlättandet av möjligheten att deltidsarbeta får ske under förutsättningar som är godtagbara för och som tillgodoser behoven hos både arbetsgivarna och arbetstagarna.

Ett politiskt mål i Sverige är att heltidsarbete skall vara huvudregel för den enskilde och deltidarbete en möjlighet för den som ändå kan klara sin försörjning. Fokus är inte inställt på behov av åtgärder som gör det lättare för kvinnor och män att arbeta deltid. Enligt de internationella konventionerna får hänsyn tas till förhållandena i respektive medlemsstat vid införlivandet av dessa.

Sverige har inte fått någon kritik för bristande införlivande av vare sig deltidsoverenskomsten eller ILO-konventionen (nr 175) om deltidarbete.

Mot bakgrund av att en avvägning av arbetsgivarens och arbetstagarens behov enligt de internationella förpliktelserna kan ske, för att underlätta möjligheten att deltidsarbeta, anser utredningen inte att rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid måste införas för att uppfylla dessa internationella förpliktelser. Å andra sidan torde inte heller Sveriges internationella förpliktelser förhindra införandet av en sådan rätt.

5 I förhållande till Heltidsutredningen

I detta kapitel beskrivs Heltidsutredningens uppdrag samt hur dess ambition att stärka heltidsrätten påverkar en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid.

5.1 Heltidsutredningens uppdrag

Regeringen fattade den 15 april 2004 beslut om att tillsätta en utredning om stärkt rätt till heltid (Heltidsutredningen). Till särskild utredare utsågs Gudmund Toijer. Utredningen påbörjade sitt arbete kring årsskiftet 2004/2005. Heltidsutredningen har, precis som vår utredning, sitt ursprung i en av de 121 punkter för ett tryggare, rättvisare och grönare Sverige som Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet träffade överenskommelse om efter valet 2002. Rätten till heltid finns angiven dels under rubriken "Kvinnors rättigheter är mänskliga rättigheter", dels under rubriken "Arbetslivet". Av dessa två punkter framgår att heltid skall vara en rättighet och deltid en möjlighet.

Heltidsutredningens uppdrag är att visa hur rätten till heltidsanställning, genom lagstiftningsåtgärder, skulle kunna stärkas. Samtidigt skall utredaren överväga om en begränsning av rätten till heltid skall införas som medger en rätt till deltid om det är motiverat av t.ex. verksamhetens behov. Av bakgrundsbeskrivningen i utredningens direktiv¹ framgår att det är det stora antalet deltidarbetslösa (i huvudsak kvinnor) som framförallt har motiverat utredningsuppdraget. Därtill kommer skälet att det är en rättighetsfråga; det är viktigt att arbetstagaren ges ett ökat inflytande över sina arbetsvillkor. Heltidsarbete skall utgöra en norm från vilken avvikelser skall kunna göras då det finns sakliga skäl för det.

¹ Direktiv 2004:50

Utredningen skall även ta ställning till hur en prövning av dessa undantagsskäl skall kunna ske.

Heltidsutredningen skall enligt utredningsdirektivet även analysera hur en reglering som begränsar arbetsgivares möjlighet att anställa på deltid förhåller sig till den nuvarande regleringen i 25 a § anställningsskyddslagen och om den utgör en ändamålsenlig avvägning mellan den anställdes intresse av en högre sysselsättningsgrad och arbetsgivarens intresse av att organisera verksamheten på ett för arbetsgivaren ändamålsenligt sätt. Utredningen skall redovisa sitt uppdrag den 30 november 2005.

5.2 Partiell ledighet och ambitionen att stärka rätten till heltidsarbete

Rätten att välja arbetstid efter egna önskemål finns även angivet som skäl i kommittédirektiven till vår utredning om rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid². Av detta direktiv framgår att även om rätten till heltidsanställning bör stärkas så anses att det finns skäl att stärka rätten till deltidarbete (alltså inte deltidanställning) för de arbetstagare som så önskar och ända kan klara sin försörjning.³

Vår utredning syftar till att utöka möjligheterna till ledighet. Rätten i sig är således inte beroende av om en rätt till heltidsanställning införs. Vid en analys av i vilken mån en rätt till partiell ledighet kommer att användas är det dock angeläget att relatera till heltidsutredningens förslag.

Det är rimligt att anta att möjligheten att vara partiellt ledig kommer att användas i större utsträckning om det finns en lagstadgad rätt till heltidsanställning. Ungefär 70 % av dem som idag är deltidarbetande uppger att de är nöjda med sin arbetstid. Det kan tänkas att även de som är nöjda med sin arbetstid kommer att gå upp till heltid om en sådan möjlighet införs och att de sedan kan komma att använda rätt till partiell ledighet för att fortsätta arbeta deltid.

En arbetstagare skulle alltså kunna ingå avtal om heltidsanställning och därefter gå ned i arbetstid under en period utan att behöva ange skäl för detta. Den kvalifikationstid som uppställs som krav för rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid är inte relaterad

² Direktiv 2004:156

³ Direktiv 2004:156 Rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid

till närvaron utan till anställningen (se 3.7). En tidigare deltid-anställd som går upp till heltid med stöd av en rätt till heltid kommer troligen ha kvalificerat sig för att genast eller relativt omgående kunna ansöka om en rätt till ledighet för gå ned i arbetstid. Eftersom rätten att gå ned i arbetstid utgör en fjärdedel av ordinarie heltidsmått på arbetsplatsen kommer fler arbetstagare att ha en möjlighet att vara partiellt lediga om fler tar sin rätt till heltid i anspråk.

Även Heltidsutredningens uppdrag omfattar hänsyn till hur arbetstagarens önskemål om deltidarbete skall kunna tillgodoses. En möjlig lösning för att tillgodose kraven i både Heltidsutredningens och vårt direktiv skulle kunna vara att utgå från 25 a § i anställningsskyddslagen. Den skulle kunna förändras på så sätt att arbetstagaren skulle kunna föra fram önskemål om att gå både upp och ned i arbetstid. En sådan ändring skulle innebära att arbetstagarens inflytande över arbetstiden ökar samtidigt som ingreppet i arbetsgivarens verksamhetsledningsrätt, i jämförelse med en rätt till ledighet, begränsas. Möjligheten att göra avvikelser genom kollektivavtal skulle även ge arbetsmarknadens parter möjlighet att vid behov anpassa regelns tillämpning.

En beaktansvärd invändning mot en sådan lösning är dock att sysselsättningsgraden ändras permanent och att arbetstagaren inte är garanterad en återgång till heltid om man går ned i tid. En återgång till högre sysselsättningsgrad skulle bl.a. förutsätta en anmälan samt att arbetsgivarens behov uppfylldes och tillräckliga kvalifikationer fanns.

Vi har inte funnit att tillämpningen av 25 a § eller eventuella hinder för tillämpning av denna undersökts. En sådan analys är enligt vår uppfattning en nödvändig förutsättning för att göra förändringar av dess innehåll.

Vi anser att det utgör en konflikt att å ena sidan göra gällande att heltid är normen och det som alla bör eftersträva, samtidigt som en rätt till ledighet för att möjliggöra deltidarbete, utan angivande av skäl, införs.

6 Några förhållanden på arbetsmarknaden

I detta kapitel redovisas hur arbetstid, arbetsutbud, sysselsättning och demografisk struktur ser ut.

6.1 Arbetstid

Arbetstiden har betydelse för kvinnors och mäns möjligheter att kombinera arbetslivet med livet i övrigt. Detta motiverar ett stort inflytande över arbetstiden. Ur samhällligt perspektiv är det viktigt med personer i arbete. Sverige behöver stimulera arbetsutbudet för att öka tillväxten och trygga framtida välfärd.

Befolkningen i arbetsför ålder kommer inte längre att öka efter 2008. Åren fram till dess stagnerar antalet arbetade timmar eftersom antalet personer i 60 årsåldern (40-talisterna) ökar stort. Det är osäkert om 40-talisterna kommer att lämna arbetskraften i förtid i samma utsträckning som tidigare årskullar eller om trenden vänds åt andra hållet.

Sysselsättningen måste öka, trenden mot färre årstimmar brytas och utanförstående, inte minst invandrare, måste få tillgång till arbetsmarknaden. Det finns dock de som menar att det vare sig i det kortare eller längre perspektivet (2030) rör sig om en dramatisk brist på arbetskraft, såvitt man kan bedöma nu.¹

Tredje kvartalet 2005 var normalarbetstiden per sysselsatt i genomsnitt 37,8 timmar per vecka.² Härefter ingår arbetstiden för såväl företagare som personer med bisyssla, vilka tenderar att arbeta betydligt fler timmar per vecka än övriga grupper. Normalarbetstiden för en anställd enbart i sin huvudsyssla är därför kortare, ca 36 timmar per vecka. Den faktiska medelarbetstiden uppgick emeller-

¹ von Otter, C, (2003)

² SCB mäter medelarbetstid i form av normalarbetstid, övertid och frånvaro från arbetet. Normalarbetstiden bestäms i sin tur bland annat av den genomsnittliga heltidsanställningens omfattning och andelen deltidsanställda.

tid endast till ca 30 timmar per vecka, trots att varje sysselsatt i genomsnitt arbetade ca en halvtimme övertid. Detta beror på frånvaro från arbete som uppgick till i genomsnitt 8 timmar per vecka och sysselsatt, varav ca 2 timmar till följd av sjukdom. Andra viktiga frånvarorsaker är semester- och ledighetsuttag.³

Utvecklingen av medelarbetstiden, dvs. antal arbetade timmar per sysselsatt, är av stor betydelse för utvecklingen av BNP och därmed för utrymmet för privat och offentlig konsumtion.

Deltid

AKU visar att det totala antalet som arbetade mindre än 35 timmar i veckan⁴ under 2003 uppgick till drygt 920 000, varav ca 695 000 kvinnor. Bland de deltidsarbetande är det ungefär en fjärdedel som uppger att de önskar mer arbetstid än de har.⁵

Enligt AKU ökade antalet deltidsarbeten under andra kvartalet 2005. 997 000 personer arbetade deltid (1–34 timmar), vilket innebar en ökning med 36 000 personer sedan förra året.

Statistiken skiljer inte på deltidsanställda och deltidsarbetande. Vi kan därför inte av statistiken dra några slutsatser i vilken omfattning möjligheterna till partiell ledighet används. Från och med april 2005 kommer uppgifter om önskemål att ändra sin arbetstid ingå i AKU, och det blir därmed även möjligt att utläsa hur många som vill ha kortare arbetstid.

Ett arbete på deltid påverkar inkomsten och därmed möjligheten att försörja sig genom arbete. Den lägre inkomsten ger även effekter för socialförsäkringarna liksom för kollektivavtalade trygghetsförsäkringarna. Den som har låg inkomst har svårare att gå ned i arbetstid och klara sin försörjning.

Deltidsarbetslösa

Den som använder en rätt till partiell ledighet behåller sin högre sysselsättningsgrad och kan inte vara arbetslös på den del av anställningen som ledigheten avser. Den vikarie som ersätter partiellt frånvarande riskerar dock att bli deltidsarbetslös.

³ Konjunkturinstitutet hemsida

⁴ Definitionen i AKU för deltidsarbete är upp till 35 timmar per vecka.

⁵ SOU 1999:27 Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättningen.

Hos AMS uppgick andelen deltidsarbetslösa i september 2005 till 70 248 personer. Den som har deltidsanställning kan under vissa förutsättningar få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. En av förutsättningarna är att den deltidsanställda är anmäld som arbetsökande hos arbetsförmedlingen. Deltidsarbetslösa som inte är berättigade till fyllnadsersättning från arbetslöshetsförsäkringen behöver inte av det skälet besöka arbetsförmedlingen. Det finns inte något hinder för att söka arbete på annat sätt än att ta arbetsförmedlingens tjänster i anspråk. Den redovisade statistiken från AMS tenderar därför att underskatta antalet deltidsarbetslösa (inklusive timanställda) eftersom inte alla personer, som vill och kan ta ytterligare arbete besöker arbetsförmedlingen.⁶

I AKU finns inte någon kategori med benämningen deltidsarbetslösa. Däremot redovisas hur många som vill öka sin arbetstid och som uppger arbetsmarknadsskäl som skäl för att de inte arbetar mer. Enligt AKU 2004 önskade 237 000 av de tillfrågade högre sysselsättningsgrad. Inom denna grupp ingår även de som har uppgett arbetstid mellan 35 och 40 timmar, vilka vanligtvis betecknas som heltidsarbetande. AKU tenderar därför att överskatta antalet deltidsarbetslösa.⁷ 203 500 personer av de deltidsarbetande uppgav att de arbetade mindre än de skulle vilja göra av arbetsmarknadsskäl.

AMS har under senare år ökat sina insatser för att minska deltidsarbetslösheten. Insatserna har omfattat hela arbetsmarknaden. HelaProjektet är en av regeringens satsningar för att minska problemen med ofrivilligt deltidsarbete och deltidsarbetslöshet. Det är ett samverkansprojekt mellan Arbetsmiljöverket, Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Jämställdhetsombudsmannen och Svenska EFS-rådet. De övergripande målen har varit att minska deltidsarbetslösheten för deltidsanställda och timanställda, att minska det ofrivilliga deltidsarbetet, att minska hinder för möjligheten till heltidsarbete samt att verka för bestående förändringar. Huvuddelen av HelaProjektets medel har fördelats till lokala projekt.

Många deltidsarbetslösa riskerar att mot sin vilja bli kvar i deltidsanställningar under lång tid. Samtidigt som en anställning på deltid utgör en möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden innebär det för många en risk för inlåsning i deltidsarbete under lång tid.

⁶ Nyberg, A. (2003)

⁷ Nyberg, A. (2003)

6.2 Regeringens mål om 80 procent sysselsättning

Full sysselsättning är enligt regeringen högst på dess dagordning. Regering och riksdag slog 1998 fast ett sysselsättningsmål som innebar att 80 procent av befolkningen mellan 20 och 64 år skulle ha riktiga jobb år 2004. De som betraktas som sysselsatta är de som utför minst en timmes arbete under en vecka (referensveckan), inklusive anställda som är tillfälligt frånvarande. De som definieras som sysselsatta inkluderar inte de konjunkturberoende programmen allmänt anställningsstöd, förstärkt anställningsstöd (två- och fyraårsinskrivna), särskilt anställningsstöd, offentligt tillfälligt arbete samt de som uppbär bidrag för start av näringsverksamhet. Personer som omfattas av vissa av dessa arbetsmarknadspolitiska program räknas däremot som sysselsatta i SCB:s statistik.

Målet om 80 procent sysselsättning 2004 uppnåddes inte. Enligt KI uppgick den reguljära sysselsättningen i genomsnitt under 2004 till 77,0 procent, vilket innebar att målet underskreds med ca 160 000 personer.

Sysselsättningen förväntas vända uppåt och öka med 0,2 procent i år och med 0,7 procent nästa år.⁸ Den reguljära sysselsättningen beräknas till 76,9 procent 2007 vilket är markant lägre än regeringens mål på 80 procent. Sammantaget får ca en femtedel av befolkningen mellan 20 och 64 år sin försörjning av olika typer av sociala ersättningar.

Den 9 juni 2005 kom OECD med sin ekonomiska rapport om Sverige. Där slås bland annat fast att trots att produktiviteten ökat har inte sysselsättningen ökat i samma omfattning. För att behålla välfärdssystemet med en åldrande befolkning måste bland annat antalet arbetade timmar öka. Antalet arbetade timmar ligger förhållandevis lågt. Detta beror bland annat på den omfattande ledighetslagstiftningen. Även om det finns sociala skäl för framför allt betalda ledigheter, blir konsekvensen att arbetsutbudet minskar. Föräldraledigheten anses för generös eftersom den kan hämma kvinnors utrymme på arbetsmarknaden. Rapporten påpekar även att studieledigheten bör bli mer fokuserad på arbete och att friåret bör tas bort. Såvitt avser de äldre anser OECD att incitament för att skjuta fram tidpunkten för pension bör införas.⁹

⁸ Konjunkturläget augusti 2005, Konjunkturinstitutet.

⁹ OECD Economic Survey of Sweden 2005, kapitel 4, *Raising hours worked*.

6.3 Arbetsutbud

KI konstaterar i sin rapport 2005¹⁰ om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen att det finns behov av ett ökat arbetsutbud för att bibehålla en stark samhällsekonomi. Antalet arbetade timmar är av central betydelse för BNP och därmed för utrymmet för privat och offentlig konsumtion. KI:s förslag till hur arbetsutbudet skall öka är åtgärder för att öka invandrarnas arbetskraftsdeltagande, att minska ohälsan, senarelägga den genomsnittliga pensionsåldern samt öka genomströmningen i studiesystemen. Enligt KI bör parterna avstå från att avtala om arbetstidsförkortningar.

Därtill bör enligt Jämställdhetspolitiska utredningen en diskussion föras om den arbetskraftsreserv som ligger i att nästan 40 procent av kvinnorna på arbetsmarknaden idag arbetar deltid.¹¹

Om den genomsnittliga arbetstiden och den effektiva pensionsåldern fortsätter att gå ned kommer det tillsammans med den demografiska utvecklingen leda till en betydande minskning av arbetsutbudet och en försämring av tillväxtförutsättningarna.

Ett ofta framfört förslag till lösning av de demografiskt betingade problemen är att genomföra åtgärder som leder till att de äldre stannar kvar längre i arbetslivet. Utvecklingen har dock vänt och 2004 arbetade de äldre mer än någonsin.¹² Den faktiska pensionsåldern är redan i dag hög i ett internationellt perspektiv (62.5 år). Det finns de som menar att det vore orättvist att ställa ökade krav på de äldre att arbeta kvar, som för det stora flertalet innebär att den fysiska kapaciteten försämrats, samtidigt som många yngre med en mindre nedsättning av arbetskapaciteten erbjuds fortsatt försörjning via olika trygghetssystem.¹³

Den föreslagna rätten till ledighet för att gå ned i arbetstid skulle således införas i en tid när sysselsättning och arbetsutbud behöver öka.

¹⁰ Lönebildningsrapport 2005

¹¹ SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, s. 191.

¹² Nygren, O. (2005)

¹³ Bilaga 5 till LU 2003/2004 *Kan vi räkna med de äldre*, SOU 2004:44.

6.4 Den demografiska strukturen

Den 30 juni 2005 var Sveriges folkmängd 9.024.186. Folkökningen avtog jämfört med första halvåret 2004, framför allt beroende på att antalet dödsfall har ökat men även på den tilltagande utvandringen.¹⁴ Sveriges folkmängd förväntas öka med i genomsnitt ca 4,2 promille per år de närmaste 10 åren. Det medför att befolkningen kommer att uppgå till 9,44 miljoner år 2015. Befolkningen passerade nio miljoner under år 2004 och år 2050 beräknas den till 10,5 miljoner.

Under perioden 2005–2050 väntas en svag uppgång av antalet personer i åldrarna 20–64 år. Även om antalet personer över 65 år mellan 1994 och 2004 endast ökade med en procent förmodas denna grupp öka med 21 procent under nästa 10-årsperiod. Under samma period förväntas antalet barn och ungdomar (under 20 års ålder) minska. Trots att 40-talsgenerationen börjar gå i pension kommer förmodligen antalet personer i de arbetsföra åldrarna öka från 5,30 miljoner år 2004 till 5,43 miljoner år 2014. På sikt ökar befolkningen i de flesta åldrar men det är främst bland de äldre som ökningen är kraftig. År 2030 kommer 25 procent av invånarna att vara över 65 år. Fram till år 2050 kommer nära nog en fördubbling ske av antalet personer 80 år och äldre jämfört med antalet vid sekelskiftet!¹⁵

Knas¹⁶ lät KI göra en samhällsekonomisk konsekvensanalys för utredningen. I denna analys utgick KI från att den ekonomiska tillväxten, ur ett historiskt perspektiv, bedömdes bli låg. Detta är en effekt av den demografiska utvecklingen, som innebär att allt färre i arbetsför ålder skall försörja allt fler äldre. Det ökade antalet äldre innebär också ett större behov av vård och omsorg.

6.5 Pensionsavgångar de kommande tio åren

Medellivslängden ökar och är nu i Sverige i 76,7 år för män och 81,8 år för kvinnor. När folkpensionen infördes 1913 sattes pensionsåldern till 67 år. Medellivslängden var då 56 år.

Den faktiska pensionsåldern har sjunkit till 62,5 år. En förklaring är det ökade antalet förtidspensioneringar (icke tidsbegränsad sjuk-

¹⁴ Pressmeddelande från SCB, 2005-08-11, Befolkningsstatistik, 1:a halvåret 2005.

¹⁵ Reviderad befolkningsprognos från SCB, Sveriges framtida befolkning 2005–2050.

¹⁶ SOU 2002:58, *Tid- för arbete och ledighet*

ersättning respektive aktivitetsersättning). Samtidigt lever vi längre och antalet friska levnadsår har ökat.

Regeringen inrättade den 19 april 2005 en arbetsgrupp i Finansdepartementet med uppdrag att få fler i arbete. Det konstateras i riktlinjerna att den svenska arbetskraften blir allt äldre. De närmaste åren kommer de i åldersgruppen 60–64 år att bli allt fler. Det gäller att stimulera och göra det möjligt för äldre att vara kvar längre i arbetslivet, att bromsa förtida pensioneringar och att stärka efterfrågan på den erfarenhet och kompetens som finns bland äldre personer.

I det nya allmänna pensionssystemet finns det inte längre någon fixerad pensionsålder. Dock gäller 65 år som åldersgräns för att få garantipension, som är ett skydd för dem som har haft låga eller inga inkomster. Individerna har möjlighet att ta ut pension från 61 års ålder i form av kvarts, halv eller tre kvarts pension. En arbetstagare behöver inte minska sin arbetstid för att ta ut pension. En ändrad sysselsättningsgrad förutsätter att arbetstagaren kommer överens med sin arbetsgivare.

Under tiden juli 1976 till januari 2001 fanns en lagstadgad delpension. Den innebar en möjlighet till delpension vid övergång till deltidarbete för personer mellan 60 och 65 år. Som mest beviljades 25 procent av målgruppen delpension under åren fram till 1994.¹⁷ Sedan försämrades de ekonomiska villkoren, vilket resulterade i att antalet personer som ansökte om delpension minskade radikalt. 2001 upphörde den lagstadgade rätten.

För anställda inom staten finns en kollektivavtalad delpension. Avtalet trädde i kraft i januari 2003. Det ger möjlighet för äldre att trappa ned arbetstiden inför pension, men det krävs en överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare i varje enskilt fall. Delpension betalas tidigast ut från 61 års ålder och som mest kan arbetstagaren gå ner till halvtidsanställning. Pensionen betalas ut till 65 års ålder. Delpension kan inte kombineras med ersättning från sjukbidrag eller sjukersättning. Avtalet kompenserar för 60 procent av den fasta månadslön som bortfaller vid arbetstidsminskningen samt för 60 procent av bortfallet av den genomsnittliga månatliga inbetalningen i pensionsgrundande lönetillägg. Om en arbetstagare går ner från heltid till halvtid innebär delpensionsavtalet att lönen och delpensionen sammantaget ger ca 80 procent av heltidslönen. Delpensionen påverkar inte den förmåns-

¹⁷ RFV, Socialförsäkringsboken 2000

bestämda delen i PA-03 som fås ut efter 65 års ålder. Den premiebestämda delen i PA -03 blir däremot lägre. Även den allmänna pensionen blir mindre eftersom delpension inte ingår i den pensionsgrundande inkomsten.¹⁸

Skulle förbättrade möjligheter att gå ned i arbetstid för äldre arbetstagare göra att fler människor valde att arbeta längre?

Vid en analys av vilka faktorer som låg bakom individers önskemål om utträde från arbetskraften före 65 års ålder kunde konstateras att ju högre krav som ställdes i form av arbetstempo, tidspress m.m., eller ju mer arbetsförmågan försämrades, desto större var sannolikheten att vilja sluta tidigare.¹⁹

Många vill minska sin arbetstid de sista åren före pension. Både kvinnor och män upplever att det finns en konflikt mellan arbetsliv och familjeliv, vilket gör att de ofta känner sig för trötta för att orka med fritidssysselsättningar. Bland äldre finns det intresse för att minska arbetstiden för att kunna ägna mer tid åt fritidsaktiviteter även om det medför lägre lön.²⁰ Många som vill minska arbetstiden de sista åren känner sig inlåsta i arbetet. Det är personer med fast anställning, som har tyngre jobb och har varit med om omorganisationer och nedskärningar på arbetsplatsen. De upplevde också en bristande återhämtning/vila mellan arbetspassen. Gruppen lade stor vikt vid livet utanför arbetet och önskade mer frihet och inflytande över sin livssituation.

Mer än hälften av den yrkesaktiva befolkningen anser att olika former av kortare arbetstid skulle underlätta deras möjlighet att arbeta fram till normal pensionsålder. Sysselsatta inom vård och omsorg var den grupp som i störst utsträckning önskade kortare arbetstid.²¹

Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar är det vanligare med deltidarbete i åldrarna 60–64 år men för många tycks alternativet till fortsatt arbete med oförändrad sysselsättningsgrad vara att sluta arbeta helt.

Av AMS rapport till regeringen om friåret januari-mars 2005, framgår att hälften av alla friårslediga är mellan 50 och 64 år.

¹⁸ SOU 2004:44, Bilaga 5 till LU 2003/04 *Kan vi räkna med de äldre?*

¹⁹ RFV analyser nr 2001:4.

²⁰ Nylén, L., & Torgén M. (2002)

²¹ SOU 2002:5 *Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet*

12,9 procent är över 60 år.²² Den utvärdering av friårets arbetsmarknadseffekter som IFAU genomfört visar att de friårslediga arbetar i samma omfattning efter friåret men att det finns en svag tendens att anställda som är äldre än 60 år går i pension tidigare om de varit friårslediga.²³

Det är möjligt att en generell rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid i stor utsträckning skulle nyttjas av äldre för att härigenom trappa ned i slutet av arbetslivet.

²² AMS återrapportering till regeringen om friår januari–mars 2005.

²³ Lindqvist, L., Larsson, L., Nordström Skans, O. (2005)

7 Arbetstagarens möjligheter att bestämma över arbetstidens längd

I detta kapitel redovisas de grundläggande förutsättningarna för bestämmande av arbetstidens längd och dess förläggning samt de regler som ger arbetstagaren en rätt att påverka arbetstiden.

När man diskuterar frågor kring arbetstid bör man skilja på arbetstidens längd och arbetstidens förläggning. Arbetstidens längd bestäms genom den överenskommelse som arbetsgivare och arbetstagare träffar när anställningsavtalet ingås¹ med de begränsningar som finns främst i arbetstidslagen jämte särskilt branschanpassade arbetstidslagar samt tillämpliga kollektivavtal (men även i annan lagstiftning, t.ex. arbetsmiljölagen och semesterlagen). Utgångspunkten är att omfattningen av arbetstagarens arbetstid bara kan ändras genom överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Förändringar av arbetstidens förläggning utgörs av arbetsledningsbeslut och arbetsgivaren kan bestämma inom ganska vida ramar, möjligheterna till rättslig överprövning är begränsade.

Utredningen är bl.a. motiverad av att kvinnor och män bör få ökade möjligheter att välja arbetstid efter egna önskemål. De enskilda arbetstagarna skall få ett större inflytande över arbetstidens längd i olika faser av livet. Även om en sådan lag i huvudsak påverkar arbetstidens omfattning påverkar rätten till ledighet även frågor om arbetstidens förläggning.

7.1 Anställningsavtalet

Anställningsavtalet bygger på en frivillig överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagarens huvudsakliga prestation är arbete, arbetsgivarens att tillhandahålla arbetsuppgifter och

¹ Se t.ex. AD 1984 nr 76

lön för utfört arbete. Avtalsfrihet råder, men det finns begränsningar i lag och kollektivavtal, rättspraxis och sedvana.

En omfattande reglering i såväl lag som kollektivavtal har gett arbetstagaren en rätt att genom ledighet minska sin prestation (arbete). För rätt till ledighet krävs dock vanligen särskilt angivna skäl.

7.2 Ledighetslagstiftningen

Ledighetslagstiftningen innebär en rätt för arbetstagarna att vara frånvarande under hel eller del av dag. Rätten till ledighet finns dels reglerad i ledighetslagar, som endast omfattar frågor om ledighet och förutsätter ett särskilt angivet skäl för ledigheten, dels i lagar som innehåller enstaka regler om ledighet. Därtill kommer lagar som förhindrar uppsägning eller avskedande p.g.a. särskilt angiven frånvaro samt lagar som ger indirekt rätt till ledighet (t.ex. arbetstidslagens regler om vila eller regler som ger en rätt att ta uppdrag eller parallell anställning). Det finns också en slags indirekt rätt till viss frånvaro i anställningen genom skyddet för obefogade uppsägningar och avskedanden. Olovlig frånvaro leder sällan till att anställningen upphör.

Nedanstående uppställning tydliggör omfattningen av lagregler om rätt till ledighet.

Författning	Ändamål
Regeringsformen 4:6 §	För att fullgöra uppdrag som ledamot av riksdagen.
Rättegångsbalken 36:21 §	För att vittna i domstol.
Lag (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete	För arbetstagare med radiologiskt arbete, rätt till längre semesterledighet än som följer av 4 § semesterlagen.
Lag (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete 12 a §	För att söka arbete (om uppsagd).
Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) 6 §	För fackligt uppdrag.
Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen) 1 §	För utbildning.
MBL (1976:580) 17 §	För att delta i förhandling.
Semesterlagen (1977:480) 4 §	För alla arbetstagare – rätt till 25 semesterdagar varje semesterår.
Arbetsmiljölagen (1977:1160) 6:5 och 15 §§	För att fullgöra uppgifter som skyddsombud eller ledamot av skyddskommitté.
Lag (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan (SIA-lagen) 3 §	För att utföra vissa uppdrag åt en ideell förening eller en annan därmed jämförlig sammanslutning som arbetstagaren tillhör. Uppdragen skall avse en uppgift som sammanslutningen har åtagit sig gentemot en kommun och som skall fullgöras under skoldag i grundskolan eller på dagtid inom allmän fritidsverksamhet.
Lag (1982:80) om anställningsskydd (14 §)	För att söka arbete (om uppsagd).
Lag (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi-lagen) 3 §	För att läsa svenska för invandrare.
Räddningstjänstlag (1986:1102) 44 §	För räddningstjänst avseende generell tjänsteplikt.
Lag (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård (närståendevårdslagen) 20 §	För det fall någon familjemedlem blir sjuk eller drabbas av olycksfall.
Kommunallagen (1991:900) 4:11 § 4:32§	För att fullgöra kommunala förtroendeuppdrag För att tjänstgöra som politisk sekreterare.
Lag (1994:1810) om totalförsvarsplikt jämte lag (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret	För att göra militärtjänst och FN-tjänst. Man får även utbilda sig inom totalförsvaret.
Föräldraledighetslagen (1995:584) 3-9 §§	För förälder i samband med födsel, amning eller upp till barnet fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte avslutat sitt första skolår. Hel eller partiell, såväl med som utan krav på föräldrapenningsuttag. Även rätt till tillfällig vård av barn vid sjukdom till barnet (enligt huvudregeln) fyllt tolv år.
Lag (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet (näringsverksamhetslagen) 1 §	För att starta eller driva eget företag.
Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl (familjeskälslagen) 1 §	För absolut nödvändig omedelbar närvaro i samband med sjukdom eller olycksfall.

Statligt anställda

Därutöver tillkommer för statligt anställda följande två förordningar som reglerar rätt till ledighet.

Författning	Ändamål
Tjänstledighetsförordningen (1984:111) Endast för anställda vid myndigheter under regeringen.(ej affärsverken) 5 §	För anställning under högst åtta år i Nordiska ministerrådets sekretariat, i Nordiska rådets presidiesekretariat eller i en samnordisk institution.
Anställningsförordningen (1994:373) 19 §	För fullmaktsanställd. Kan i vissa fall ha flera anställningar.

7.2.1 Ledighetslagarna

Gemensamt för de befintliga ledighetslagarna är att dess huvudsakliga ändamål är att reglera ledighet från anställning. Gemensamt är också att de reglerar ledighet för ett särskilt, av statsmakterna prioriterat, ändamål och att de ger en individuell rätt. Arbetsgivaren har inte någon möjlighet att förhindra ledighet om skälen för ledigheten är uppfyllda.

Semesterlagen skiljer sig från övriga lagar om ledighet på så sätt att arbetstagaren inte har rätt att avstå från ledighet om semesterlön har intjänats. Även om lagen är motiverad av en rätt till ledighet för vila och rekreation, sker det ingen kontroll av att semestern leder till detta. Semesterlagen ger endast en rätt till ledighet i form av hela dagar. Eftersom rätten till semesterledighet på detta sätt skiljer sig från övriga ledighetslagar kommer vi inte att använda den vid våra jämförelser.

När vi använder begreppet ledighetslagar omfattar det följande lagar:

- Studieledighetslagen,
- SIA-lagen,
- sfi-lagen,
- närståendevårdslagen,
- föräldraledighetslagen,
- näringsverksamhetslagen och
- familjeskällagen.

Några av lagarna innehåller i begränsad omfattning även andra frågor än ledighet. Föräldraledighetslagen har bestämmelser om

rätt till omplacering i vissa situationer och närståendevårdslagen reglerar vilken rätt man har att få närståendepenning av staten som ersättning för förlorad arbetsinkomst.

Samtliga ledighetslagar innefattar en rätt för arbetstagarna att återgå i arbete i samma omfattning som före ledigheten och de skyddas mot uppsägning, avskedande eller försämringar i anställningsförhållandena. Bestämmelserna om rättegång och sanktioner har också utformats på samma sätt i de olika ledighetslagarna.

Lagarna innehåller också regler för när ledigheten skall anmälas, vad som gäller när arbetstagaren vill avbryta ledigheten och återgå i arbete, vilken tidsfrist som då skall iakttas och vilka möjligheter arbetsgivaren har att senarelägga återgången. Lagarnas olika ändamål har emellertid medfört att innehållet i lagarna varierar.

Bestämmelser om partiell ledighet

Studieledighetslagen

Lagen ger arbetstagare rätt till behövlig ledighet för att undergå utbildning. Ledigheten kan tas ut som del av dag. Ledighetens längd är inte begränsad. Det ställs inga krav på utbildningens art annat än att den måste uppnå viss planmässighet och förmedla kunskaper och insikter i något avseende.

SIA-lagen

Lagen ger arbetstagare rätt till ledighet i den omfattning som behövs för utförande av uppdragen, dock i högst nittio arbetstimmar/kalenderår. Ledigheten kan tas ut i hela dagar eller del av dag.

Sfi-lagen

En arbetstagare som antas till svenskundervisning för invandrare enligt skollagen har rätt till ledighet under den tid som undervisningen pågår. Sfi-ledighet tas ut i hela eller halva dagar.

Närståendevårdslagen

Lagen ger arbetstagare rätt till hel ledighet om ersättning uppbärs för vård av närstående, samt rätt till förkortning av arbetstiden med hälften eller till tre fjärdedelar, om halv eller fjärdedels ersättning uppbärs. Rätten till ledighet varar så länge ersättning utgår.

Föräldraledighetslagen

Delledighet kan enligt föräldraledighetslagen tas ut antingen i förhållande till föräldrapenningens uttag eller genom förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel. Arbetstagare har rätt till delledighet utan föräldrapenning till dess barnet fyller åtta år eller ännu inte har avslutat sitt första skolar.

Familjeskällagen

Lagen ger arbetstagare rätt till ledighet vid sjukdom eller olycksfall i familjen som gör arbetstagarens omedelbara närvaro absolut nödvändig. Ledighet av trängande familjeskäl avser ledighet i hela dagar eller del av dag. Lagen föreskriver ingen begränsning av längden på ledigheten.

Endast rätt till hel ledighet*Näringsverksamhetslagen*

Näringsverksamhetslagen förutsätter hel ledighet i sex månader för att starta eller driva eget företag. Verksamheten får inte konkurrera med arbetsgivarens. Ledigheten får inte heller innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivaren.

	Kvalifikationskrav	Anmälningstid	Förläggning	Begränsning	Ag:s beslut	Återgång	Semidispositiv
Studieledighetslagen	Anställd 6 månader vid ledighetens början eller 12 månader de senaste 2 åren				Genast om skjuts upp	Efter 14 dagar. Om ledighet varat mer än 1 år, en månad	Såvitt avser – kvalifikationskrav, underrättelse om uppskov till facket, krav på samtycke fr. facket vid uppskov mer än 6 mån., fördelning mellan at
SIA-lagen		Minst två veckor i förväg		Högst 90 arbetstimmar/år – rätt till 20 timmar/kalender månad eller 15 % av kalendermånadens tjänstgöringstid: om ej väsentlig olägenhet för ag:s verksamhet	Inom 1 vecka om vägran; dock tidigast 1 månad före ledighetens början		
Sfi-lagen		Minst en månad i förväg	Enligt ö.k. enl. Skollagen alt. början/slut dag enl. at:s önskemål				Såvitt avser – anmälan om ledighet, rätten att skjuta upp återgång jämte skyddet för anställningsförmånerna
Närståendevårds-lagen		Så snart möjligt		Ersättning från FK då avstår från förvärvsarbete för att vårda svårt sjuk närstående.			
Föräldraledighets-lagen	Anställd 6 månader vid ledighetens början eller 12 månader de senaste 2 åren	Minst 2 månader i förväg	Enligt at:s önskemål om ej påtaglig störning, 3 perioder per kalenderår	Upp till dess barnet fyller 8 år eller är äldre än så men ännu inte avslutat sitt första skolår	Om möjligt senast 14 dgr i förväg om at:s önskemål ej tillgodoses	Ag kan skjuta upp en månad	Såvitt avser – anmälan om ledighet, tid för underrättelse om återgång, rätten att skjuta upp återgång, ledighetens förläggning jämte skyddet för anställningsförmånerna.
Familjeskälslagen							Möjlighet att begränsa till ett visst antal dagar om året, per tillfälle eller bådadera
Näringsverksamhets-lagen	Anställd 6 månader vid ledighetens början eller 12 månader de senaste 2 åren	Minst tre månader i förväg		Högst 6 månader. En period hos en och samma arbetsgivare.	En månad från anmälan om ledighet	Ag kan skjuta upp en månad	Såvitt avser – anmälan om ledighet, tid för underrättelse om återgång, rätten att skjuta upp återgång, jämte skyddet för anställningsförmånerna.

Med semidispositiv avses en lag som ger utrymme för avvikelser genom kollektivavtal. Individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare är endast tillåtna om de inte inskränker arbetstagarens rättigheter.

7.2.2 Lagar som innehåller någon regel om ledighet

Kommunallagen

För kommunala uppdrag samt för att tjänstgöra som politisk sekreterare finns regler i kommunallagen. Reglerna ger en ovillkorlig rätt till den ledighet som behövs för uppdraget.

Förtroendemannalagen

Reglerar frågor om facklig förtroendemans möjligheter att företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor. I 6 § anges att en facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget.

Medbestämmandelagen

I 17 § anges att arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling inte får vägras skälig ledighet för att delta i förhandlingen.

Den 1 juli 2005 infördes en rätt till skälig ledighet för en arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information hos en icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare (19 a §).

Arbetsmiljölagen

I sjätte kapitlet, som reglerar samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m.m., föreskrivs att skyddsombud liksom ledamot av skyddskommitté har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget.

Lagen om anställningskydd samt lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete

En uppsagd arbetstagare har rätt till skälig ledighet från anställningen för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete. Rätten är förenad med bibehållna anställningsförmåner.

7.2.3 Lagar som uttryckligen ger skydd mot uppsägning eller avskedande

Regeringsformen

Riksdagsledamot skyddas i grundlag (regeringsformen) mot att bli uppsagd eller avskedad från arbetsplatsen på grund av frånvaron.

Lag om totalförsvarsplikt

Av 9 kapitlet 1 § i lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt framgår att ingen arbetstagare får sägas upp eller avskedas, eller krävas på skadestånd eller liknande anspråk, på grund av att han eller hon fullgör sina skyldigheter enligt lagen.

7.2.4 Lagar som ger indirekt rätt till ledighet*Sjuklönelagen (1991:1047)*

En arbetstagare har enligt sjuklönelagens första paragraf rätt att vid sjukdom behålla löne- och andra anställningsförmåner.

Lag (1989:225) om ersättning för smittbärare jämte smittskyddslagen (2004:168)

Lagen reglerar rätten för en smittbärare att erhålla smittbärrpenning om han måste avstå från förvärsarbete bl.a. på grund av beslut enligt smittskyddslagen eller livsmedelslagen (3 §). Inte heller i reglerna kring beslut i smittskyddslagen eller livsmedelslagen finns någon uttrycklig rätt att vara frånvarande.

Arbetstidslagen

I arbetstidslagen finns semidispositiva regler om bland annat rätten till nattvila (13 §) och veckovila (14 §) vilka indirekt ger rätt till ledighet.

Räddningstjänstlagen

När det behövs, är var och en som under kalenderåret fyller lägst arton och högst sextiofem år skyldig att medverka i räddningstjänst, i den mån hans kunskaper, hälsa och kroppskrafter tillåter. Skyldigheten är begränsad till högst tjugo timmar årligen. Skyldigheten leder indirekt till en rätt att vara frånvarande från sin anställning.

Rättegångsbalken

Det är en medborgerlig skyldighet att vittna inför domstol. Den som vägrar att infinna sig som vittne kan häktas, skyldigheten förutsätter således en rätt till ledighet.

7.2.5 Ledighet för statligt anställda

För anställda vid myndigheter under regeringen (dock inte affärsverken) gäller utöver den generella ledighetslagstiftningen även anställningsförordningen och tjänstledighetsförordningen (1984:111). För anställda vid affärsverken, dvs. Banverket, Luftfartsverket, Sjöfartsverket, Statens järnvägar, Svenska Kraftnät och Vägverket, finns motsvarande regler i kollektivavtal.

Anställningsförordningen

Den som är anställd med fullmakt får utan särskilt beslut vara ledig för att ha en tidsbegränsad anställning som omfattas av lag (1994:269) om offentlig anställning. För tillsvidareanställning som omfattas av lagen om offentlig anställning kan ledighet beviljas högst sex månader, för längre ledighet krävs särskilda skäl.

Tjänstledighetsförordningen

I tjänstledighetsförordningen finns förutom särskilt angivna tjänstledighetsgrunder ett flertal syften angivna där arbetsgivaren bör ge tjänstledighet om det inte finns synnerliga skäl för något annat.

Det finns en rätt till ledighet för en tidsbegränsad anställning i Europeiska unionens institutioner eller organ, för anställning utomlands inom offentlig eller privat biståndsverksamhet, för en verksamhet som i huvudsak bedrivs utomlands i direkt syfte att främja svensk export samt för uppdrag i en beslutande församling eller nämnd i en kommun eller ett landsting (10 §).

Även arbetstagare, vars make eller sambo är tjänstledig för en tidsbegränsad anställning av dessa skäl bör medges tjänstledighet för att vistats tillsammans med maken på stationeringsorten.

För anställning som facklig funktionär hos en arbetstagarorganisation (10 §) och för partiell tjänstledighet för vård av barn intill utgången av det skolår barnet fyller 12 år (8 §) kan arbetsgivaren inte neka tjänstledighet.

Enligt tjänstledighetsförordningen skall ledighet beviljas även i andra fall, om det finns särskilda skäl och det kan ske utan olägenheter för myndighetens verksamhet (10 b §). Vid prövning av partiell tjänstledighet skall myndigheten särskilt ta hänsyn till arbetstagarens familjesociala förhållanden.

Vid flera av tjänstledighetsgrunderna finns en maxgräns, vanligtvis 4 år. I övrigt framgår att en tjänstledighet alltid bör tidsbegränsas. Enligt förordningen bör inte en som varit anställd endast en

kortare tid hos myndigheten i regel beviljas tjänstledighet för längre tid.

En myndighets beslut i ärenden om tjänstledighet enligt tjänstledighetsförordningen får inte överklagas. Dock kan arbetsgivarens beslut bli föremål för prövning enligt lagen om rättegång i arbetstvister.

Ledighet för domare

Ordinarie och icke ordinarie domare i hovrätt, kammarrätt, tingsrätt och länsrätt samt revisions- och regeringsrättssekreterare har rätt till ledighet för att ha annan anställning enligt reglerna i förordningen DVFS 1996:19 A 69.

7.3 Övrig lagstiftning som reglerar arbetstiden

Arbetsmiljölagen

I arbetsmiljölagen finns en skyldighet för arbetsgivaren att anpassa arbetsförhållandena till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende liksom att ge varje arbetstagare möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation. Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstider beaktas. Det skall eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjlighet till självbestämmande. (2 kapitlet 1 §).

Särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga finns i 5 kapitlet.

Arbetstidslagen

I arbetstidslagen finns bl.a. begränsningar av ordinarie arbetstids längd, omfattningen av övertid och mertid liksom regler om arbetstidens förläggning.

Arbetsmarknadens parter har i stor utsträckning utnyttjat möjligheten att genom kollektivavtal göra avsteg från hela eller delar av arbetstidslagen.

Tillsynen över hur arbetstidslagen tillämpas utövas av Arbetsmiljöverket. Tillsynsmyndigheten utövar inte tillsyn om lagen avtalats bort.

Förläggningen av arbetstid är en arbetslednings- och verksamhetsledningsfråga. Till följd härav skall arbetsgivaren enligt 12 § arbetstidslagen ge besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg.

Ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställs med fullgjord ordinarie arbetstid. Det finns inte någon särskild regel om övertidsuttag för den som är partiellt ledig från en heltidsanställning. Om den ordinarie arbetstiden för en arbetstagare vid en heltidsanställning är 40 timmar i veckan och den partiella ledigheten uppgår till 8 timmar uppkommer enligt arbetstidslagen övertid om arbetstagaren arbetar mer än 32 timmar i veckan.²

Regler om begränsning av arbetstiden finns även i lag (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, lag (1998:958) om vilotid för sjömän, lag (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete samt lag (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget. För minderåriga finns särskilda bestämmelser i arbetsmiljölagen.

Jämställdhetslagen (1991:433)

I jämställdhetslagen ställs krav på arbetsgivaren att vidta aktiva åtgärder för att underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.³ Ett sätt att arbeta med aktiva åtgärder är att arbetsgivaren samråder om förläggningen av arbetstiden så att arbetstagaren på bästa möjliga sätt kan uppfylla sitt familjeansvar.⁴ Jämställdhetsombudsmannen skall se till att lagen efterlevs.

Förordning (2001:1300) om friår

Friårsförordningen skiljer sig från övrig ledighetslagstiftning genom att den inte ger arbetstagaren en absolut rätt till ledighet, Friåret förutsätter en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. För att friåret ska komma till stånd krävs arbetsgivarens godkännande samt att en arbetslös anställs som vikarie under ledigheten.

² Prop. 1981/82:154

³ Jämställdhetslagen 5 §

⁴ Prop. 1990/91:113

7.4 Kollektivavtalen

7.4.1 Ledighet

Arbetsmarknadens parter förfogar enligt svensk tradition över rättsförhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare genom att kollektivavtal kan träffas. Även om lagstiftning i stor omfattning införts avseende ledighet finns fortfarande möjlighet att träffa avtal om oreglerade frågor eller att komplettera gällande lagstiftning.

Kollektivavtalsregleringen i Sverige är omfattande. Huvuddragen i kollektivavtalen är att de ger en utökad rätt till ledighet vid särskilt preciserade skäl, ofta förenad med rätt till lön, och därutöver endast om arbetsgivaren bedömer att ledighet kan beviljas utan störningar i verksamheten.

Rätt till bibehållen lön under kortare ledighet

Rätt till kortare ledighet med bibehållen lön följer av kollektivavtalen. På den privata sektorn benämns den ofta permission. Sådan ledighet med lön kan t.ex. vara ledighet för eget bröllop, egen 50-årsdag, nära anhörigs död eller begravning, besök hos läkare eller tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall. Kort ledighet med lön beviljas ofta för högst en dag och kan ges för såväl hel som del av dag.

Ledighet utan lön

I stor utsträckning bekräftar kollektivavtalen den rätt som en arbetstagare alltid har att ansöka om ledighet. Många kollektivavtal tydliggör att arbetsgivaren har en skyldighet att pröva en sådan ansökan. Även om arbetsgivaren har beslutanderätten är den inskränkt genom att beslutet inte får vara godtyckligt eller på annat sätt otillbörligt. En arbetstagare kan få prövat om arbetsgivaren genom sitt beslut överskridit sin fria prövningsrätt.

I de avtal som reglerar tjänstemäns villkor förekommer följande skrivning:

Annan ledighet beviljas för del av dag om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.⁵

⁵ T.ex. Tjänstemannaavtal Almega tjänsteförbunden ./ HTF/Ledarna, Tjänstemannavtal skogsbruk SCA ./ Sif, DF, Tjänstemannaavtal TEKO industrierna SIF/Ledarna/CF, Bemanning-företagen ./ HTF, Akademikerförbunden, Arbetsgivaralliansen Vård Omsorg Skola Utbildning ./ Vårdförbundet, Kommunal, SKTF, Sveriges Läkarförbund CF m.fl., EIO ./Sif, Ledarna, CF, Sveriges byggindustrier ./ Maskinentreprenörerna, VVS-installatörerna, Sif-Cf-Ledarna, KFO./ HTF för anställda vid tjänsteföretag, SRAO./ Cf, DIK, Svensk Handel ./ HTF.

En annan formulering förekommer bland annat inom Fastigos avtalsområden där det anges att

Tjänstledighet (=ledighet hel dag eller del av dag utan lön) kan beviljas i den mån arbetet tillåter och bärande skäl för ledigheten föreligger.

Inom kommuner och landsting finns en allmän ledighetsbestämelse som lyder enligt följande.

Utöver de fall som regleras i lag, annan författning eller detta avtal kan arbetsstagare få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav.⁶

Det är oklart huruvida parterna avsett att en sådan ledighet skall vara av kortare karaktär eller möjlig att använda till del av dag under en längre period, men ordalydelse utesluter inte dess tillämplighet i sådana situationer.

Preciserade skäl

Förutom en sådan mer generell rätt utan angivande av skäl finns kollektivavtal som utökar rätten till ledigt vid särskilt angivna skäl. I försäkringsbranschen liksom för anställda vid de statliga affärsverken finns en kollektivavtalad rätt att gå ned i arbetstid till dess att barnet fyller 12 år. Det förekommer också ytterligare rätt till ledighet bl.a. avseende offentliga förtroendeuppdrag och anställning som facklig funktionär.

7.4.2 Arbetstidsförkortning

Den lagstiftade arbetstiden om 40 timmar per vecka slogs fast 1973 och har inte ändrats sedan dess. Däremot har andra reformer genomförts som haft betydelse för arbetstiden, inte minst införandet av ledighetslagstiftningen och förlängd semester till fem veckor.

Även om någon förkortning inte skett av den lagstadgade arbetstiden förekommer i princip inte 40-timmars arbetsvecka. Numera innehåller så gott som alla kollektivavtal på arbetsmarknaden regler om att den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per *helgfri* vecka. I och med att arbetsfria helgdagar infaller under arbetsveckor, blir den genomsnittliga faktiska veckoarbetstiden över året 38 timmar och 30 minuter.

⁶ AB 05, Kap. 6, § 25, mom. 6.

Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) mäter den faktiskt arbetade tiden. Personerna tillfrågas om hur många timmar de arbetade under en viss vecka, den s.k. mätveckan. För att beräkna den faktiska årsarbetstiden multipliceras den totala genomsnittliga faktiska veckoarbetstiden med antalet veckor under året, dvs. 52. De olika ledighetsmöjligheter som finns, såsom föräldra- och studieleddighet samt semester, påverkar tillsammans med främst sjukfrånvaro hur de faktiska årsarbetstidstalen ser ut. Vidare påverkas årsarbetstiden av helgdagar och av övertid.

Medelarbetstiden av den faktiskt arbetade tiden för sysselsatta under kvartal 3 2005 visar på en medelarbetstid på 25,5 timmar per vecka.⁷

Under senare delen av 1990-talet har flera arbetstagarorganisationer i avtalsförhandlingar prioriterat krav på förkortad arbetstid i stället för löneökningar. De arbetstagarorganisationer som drivit frågan är främst inom industrins mansdominerade branscher. Olika modeller och konstruktioner används för arbetstidsförkortningen. Det kan handla om förkortning av arbetsveckan, om tidbanker och kompensationsledigheter, om arbetstidskonton eller pensionspremier.⁸

På kommunala sidan har arbetstagarorganisationerna inte drivit krav på arbetstidsförkortning i sina centrala förhandlingar. Visst utrymme har lämnats till överenskommelser på lokal nivå. Sedan 1988 är den centralt överenskomna arbetstiden för heltid 37 timmar för vårdpersonal tillhörande Kommunals avtalsområde i landsting och regioner. Inom kommunerna gäller samma arbetstidsmått efter lokala överenskommelser. Heltidsmåttet för annan schemalagd personal är 38 timmar och 15 minuter/vecka. Personal som arbetar ständigt natt har ett heltidsmått enligt avtal på 36 timmar och 20 minuter per vecka. I AKU definieras deltid som 34 timmar eller mindre per vecka. Definitionerna av heltid och deltid kryper således närmare varandra på flera områden.

I Medlingsinstitutets årsrapport 2004 om avtalsrörelsen och lönebildningen har en kort resumé gjorts över avtalsläget och de modeller för att förkorta arbetstiden som finns (utöver den generella förkortningen som följer av helgfri vecka, se ovan). De olika modellerna tillämpas inom den privata sektorn och främst inom industrin.

Modellerna har grovt delats in i fyra grupper.

⁷ AKU kvartal 3 2005

⁸ Medlingsinstitutet, (2002) och (2004)

1. *Lokal överenskommelse*

I denna modell innefattas de centrala uppgörelser där förbundsparterna har uttalat att frågan om arbetstiden i första hand bör hanteras lokalt. I några avtal har de lokala parterna frihet att i stället för arbetstidsförkortning välja att tillföra lönepotten en angiven procentsats.

2. *Kompensationsledighet/tidbank*

Modellen innebär att vid fullgjord arbetsvecka förvärfvas ett antal minuter, som tas ut som betald ledighet eller förs över till en s.k. tidbank. I avtalen återfinns regler för hur den tid som är innestående i tidbanken kan disponeras, bl.a. som ledighet eller avsättning till pensionspremie.

3. *Livsarbetstid – arbetstidskonto*

”Livsarbetstid” är en samlande rubrik för åtgärder att förkorta arbetstiden. Arbetstidskonto är ett system som ger den enskilde arbetstagaren en personlig frihet att välja mellan arbetstidsförkortning och lön. Det fungerar så att det för varje arbetstagare inrättas ett individuellt arbetstidskonto. Till kontot avsätts ett centralt bestämt utrymme som beräknas per kalenderår. Som regel kan avsättningen till arbetstidskontot tas ut som betald ledighet, pensionspremie eller kontant betalning.

4. *Lediga dagar/förkortning av arbetsveckan*

Till denna modell hänförs de förbundsavtal där sänkningen av arbetstiden åstadkoms genom lediga dagar eller minskning av veckoarbetstiden. Den närmare konstruktionen bestäms i förhandlingar mellan de lokala parterna.

7.4.3 Växjömodellen

Inom omsorgsförvaltningen vid Växjö kommun har ett lokalt avtal träffats med Svenska Kommunalarbetsförbundet som ger arbetstagaren en rätt att gå upp och ned i arbetstid.

Parterna har kommit överens om att deltidsanställda arbetstagare med tillsvidareanställning eller tidsbegränsat deltidsanställda med månadslön skall erbjudas heltidsanställning. Anställda som erhållit heltidsanställning erbjuds möjlighet till partiell ledighet för egna angelägenheter, ledigheten gäller tillsvidare. Om en anställd önskar ändra eller återta beviljad ledighet skall detta verkställas senast tre månader efter inlämnad ansökan.

Genom avtalet införs även årsarbetstid. Av den avtalade arbetstiden skall 95 procent schemaläggas och fullgöras på den ordinarie arbetsplatsen. Resterande arbetstid läggs i en s.k. timbank och fullgörs genom att arbetstagaren vikarierar på den ordinarie arbetsplatsen eller på andra arbetsplatser. I samband med genomförandet av avtalet övergår arbetsplatserna till s.k. tvättstugeschema.

Arbetstagaren har ett stort inflytande över arbetstiden eftersom arbetsgivaren fränhänts rätten att förhindra den partiella ledigheten. Samtidigt tydliggörs arbetstagarens skyldighet att acceptera arbete på annan än ordinarie arbetsplats.

7.5 Praxis

Följande tvister som lösts i domstol är av intresse avseende arbetstagarens rätt att utöva inflytande över arbetstiden och rätten att vara ledig.

7.5.1 Prövning av arbetsgivarens beslut

AD 1980 nr 19 Kollektivavtalad ledighet utgjorde arbetsgivarventil

I ett kollektivavtal mellan Stockholms läns landsting och Sveriges Socionomers Riksförbund (SSR) föreskrevs att "tjänsteman kan erhålla ledighet under förutsättning att arbetsgivaren bedömer så kunna ske utan avsevärd olägenhet för arbetet." Arbetsdomstolen prövade om bestämmelsen innebar en rätt till ledighet eller endast en rätt att få en ledighetsansökan prövad. Arbetsdomstolen prövade också om arbetsgivaren ensidigt hade rätt att bedöma om en sådan ansökan kunde beviljas.

Arbetsdomstolen fann att regleringen utgjorde en så kallad arbetsgivarventil, dvs. arbetsgivaren hade rätt att ensam besluta i frågan men om arbetsgivaren utnyttjade bestämmelsen på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt kunde beslutet bli föremål för rättslig prövning.

AD 1984 nr 123 Förlängd studieledighet mot arbetstagarens vilja

En sjuksköterska hade begärt ledigt för terminerna tre och fyra för vidareutbildning till läkare. Arbetsgivaren gick utöver ledighetsansökan och beviljade på eget initiativ ledighet för förväntad resterande studietid, dvs. ytterligare terminer. Arbetsdomstolens slut-

sats var att en arbetsgivare inte har möjlighet att mot arbetstagarens vilja fastställa en annan sista dag för hennes tjänstledighet än den som hon angett i ansökan.

AD 2005 nr 92 Inte påtaglig störning att förlägga föräldraledighet i enlighet med arbetstagarens önskemål

En arbetstagare begärde föräldraledigt i form av förkortad arbetstid. Han ville att ledigheten skulle förläggas så att han skulle vara ledig måndag-fredag och arbeta i skiftlagen under lördagar och söndagar. Arbetsgivaren motsatte sig ledighet med en sådan förläggning. Eftersom arbetsgivaren inte i Arbetsdomstolen visade att det hade varit omöjligt att rekrytera en deltidsanställd vikarie kom domstolen fram till att arbetsgivaren inte styrkt att förläggningen av ledighet varit förenad med någon påtaglig störning i verksamheten. Arbetsgivaren hade därför varit skyldig att förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål.

7.5.2 Olovlig frånvaro

Olovlig frånvaro är sällan ensamt skäl för att avsluta en anställning.

AD 2003 nr 70 Olovlig frånvaro för att ta hand om systerdotter

En landstingsanställd sjuksköterska begärde ledigt under några veckor för att ta hand om en 16-årig systerdotter som på grund av allvarliga psykiska och sociala problem krävde ständig tillsyn. Landstinget vägrade henne ledigt men hon uteblev ändå under fyra veckor. Landstinget sa då upp henne. Kvinnan yrkade ogiltigförklaring.

Lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl var inte tillämplig. Arbetsdomstolen fann att uppsägningen skulle ogiltigförklaras eftersom det, på grund av de särskilda omständigheterna, inte hade förelegat saklig grund för uppsägning.

AD 1981 nr 120 Ledigt utan lov eller giltig ursäkt var saklig grund för uppsägning

En arbetstagare uteblev från arbetet trots att han nekats semester. Eftersom han inte kunde göra sannolikt att frånvaron orsakats av sjukdom eller på annat sätt åberopa någon ursäkt som gjorde omständigheterna förmildrande, förelåg saklig grund för uppsägning.

AD 2002 nr 35 Olovlig frånvaro utgjorde ett inte obetydligt mått av nonchalans och var skäl för avskedande

En arbetstagare trodde att han beviljats semester en månad under hösten. När hans planerade resa till Australien närmade sig visade det sig att arbetsgivaren inte hade beviljat semester och uttryckligen motsatte sig frånvaron. Arbetstagaren sade då upp sig och reste sedan bort en månad trots att han visste att ledigheten inte var beviljad. Arbetsgivaren avskedade då arbetstagaren. Arbetsdomstolen fann att arbetstagarens handlande utgjorde ett inte obetydligt mått av nonchalans och beteendet kunde inte ursäktas. Det fanns laga skäl för avskedande.

8 Arbetstagarorganisationens inflytande över arbetstiden

I detta kapitel beskrivs hur arbetstagarorganisationen kan utöva inflytande över arbetstiden.

Den maximala arbetstiden finns reglerad i arbetstidslagen. Kollektivavtal kan innehålla bestämmelser om arbetstidens längd.

Ett sådant kollektivavtal får arbetsgivaren tillämpa även på arbetstagare som inte är medlem i en avtalsslutande organisation. En förutsättning för detta är att han eller hon sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Såvitt avser den individuellt avtalade arbetstiden är utgångspunkten att förändringar förutsätter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetstagarorganisationen har således inte något inflytande över den individuella arbetstiden, såvida det inte har reglerats i kollektivavtal.

Samverkan

Enligt arbetsmiljölagen och jämställdhetslagen skall arbetsgivare och arbetstagare samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö samt om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås.¹ Såväl arbetstiden som dess förläggning kan därigenom komma att omfattas av krav på samverkan som ger arbetstagarna en möjlighet att påverka arbetsgivaren.

Förläggningen

Arbetsgivaren har bestämmanderätt över förläggningen av arbetstiden. Till följd härav har arbetsgivaren primär förhandlings-

¹ Arbetsmiljölagen, 3 kap. 1 a § samt jämställdhetslagen (1991:433) 2 §.

skyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen med arbetstagarorganisation som han är bunden av kollektivavtal med. Förhandling skall föregå beslut om viktigare förändring om det avser alla arbetstagare eller om endast någon anställd berörs. På så sätt kan arbetstagarorganisationen utöva inflytande över beslutet om arbetstidens förläggning. Om det endast rör en arbetstagare är det den arbetstagarorganisation som denne är medlem i som utövar det fackliga inflytandet (13 §).

I arbetstidslagen finns en bestämmelse som kräver att arbetsgivare skall lämna besked till arbetstagaren om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. För det fall förhandling inte hållits före beslutet kan arbetstagarens fackliga organisation påkalla förhandling enligt medbestämmandelagens bestämmelser.

Ledighetsfrågor

Ledighet enligt ledighetslagarna utgör en rätt för individen, utgångspunkten är att arbetstagaren ensidigt förfogar över uttaget. Regler avseende fackligt inflytande finns bara i begränsad omfattning och framgår av lagarna.

Vid delledighet enligt föräldraledighetslagen skall, om en överenskommelse inte kan träffas om hur ledigheten skall tas ut, i första hand arbetstagarens önskemål tillgodoses. Om arbetsgivaren förlägger ledigheten på annat sätt skall arbetstagarens lokala fackliga organisation underrättas om beslutet om möjligt två veckor före ledighetens början.² Genom underrättelseskyldigheten finns en möjlighet för arbetstagarorganisationen att påkalla förhandling enligt medbestämmandelagens regler.

Enligt studieledighetslagen har arbetsgivaren givits en rätt att skjuta upp ledigheten. Kollektivavtalsbunden arbetsgivare måste inhämta arbetstagarorganisationens samtycke om uppskovet avser mer än sex månader eller, vid ledighet om högst en arbetsvecka, uppskov mer än två veckor. Särskilda frister gäller vid facklig utbildning.³ Arbetsgivaren skall genast underrätta arbetstagaren jämte den kollektivavtalsbärande fackliga organisationen om uppskovet. Arbetstagarorganisationen har då rätt att påkalla överläggning inom en vecka från underrättelsen. Den fackliga

² Föräldraledighetslagen 14 §

³ Studieledighetslagen 4–5 §§

organisationen har givits tolkningsföretråde vid tvist om lagens (eller om kollektivavtal ersatt lagen i tillåtna delar, kollektivavtalets) rätta innebörd.⁴

Enligt förtroendemannalagen har en facklig förtroendeman rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledighetens omfattning och förläggning bestämmes efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.⁵ Även enligt denna lag har den lokala arbetstagarorganisationen givits tolkningsföretråde vid tvist om lagens (eller om kollektivavtal ersatt lagen i tillåtna delar, kollektivavtalets) rätta innebörd.⁶

Enligt familjeskälslagen ges kollektivavtalsparterna möjlighet att i kollektivavtal begränsa rätten till ledighet till ett visst antal dagar om året, till ett visst antal dagar för varje tillfälle eller till bådadera.⁷

Förläggningen av huvudsemestern i semesterlagen skall förhandlas enligt reglerna i medbestämmandelagen. Om en arbetstagare inte företräds av en förhandlingsberättigad organisation skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

⁴ Studieledighetslagen 11 §

⁵ Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) 6 §

⁶ Förtroendemannalagen 9 §

⁷ Familjeskälslagen 2 §

9 Arbetsgivarens möjligheter att bestämma över arbetstiden

I detta kapitel beskrivs arbetsgivarens rätt att organisera och planera arbetet samt möjlighet att bestämma över arbetstiden.

9.1 Arbetsgivarens rätt att organisera och planera verksamheten

En grundläggande princip inom arbetsrätten är arbetsgivarens rätt att fritt leda och fördela arbetet. I ”decemberkompromissen” 1906 mellan SAF och LO godtog fackföreningsrörelsen den av arbetsgivarna förestavade rätten att leda och fördela arbetet i utbyte mot att arbetsgivarna erkände föreningsrätten.

Arbetsledningsrätten är idag både en allmän rättsgrundsats och en s.k. dold klausul i kollektivavtalet, och gäller generellt i alla anställningsförhållanden.¹

Under 1970-talet infördes en omfattande lagstiftning på arbetsrättens område. Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet har dock stått kvar med de inskränkningar som införts genom arbetstagarorganisationernas rätt att påverka arbetsgivaren genom inflytanderegler i medbestämmandelagen, styrelserepresentationslagen, arbetsmiljölagen och jämställdhetslagen. Även lagen om anställningsskydd liksom diskriminerings- och ledighetslagstiftningen har medfört att principen om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet i viss mån genombrutits.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt motsvaras av arbetstagarens arbetsskyldighet, detta är den anställdes centrala förpliktelse i anställningsavtalet.

Trots att den arbetsrättsliga lagstiftningen har ökat i omfattning är kollektivavtal alltjämt det viktigaste instrumentet för reglering av

¹ Rönmar, M. (2004)

löner och andra anställningsvillkor. Drygt 90 procent av arbetstagarna omfattas av kollektivavtal.²

En arbetsgivare och en arbetstagare kan komma överens om vilket arbetstidsmått som skall gälla, med de begränsningar som finns i lagstiftningen, främst arbetstidslagen och tillämpligt kollektivavtal. Den tydligaste förändringen av kollektivavtalssystemet under de senaste decennierna är en ökad decentralisering. Arbetstiden är en av de frågor som idag i högre grad än tidigare hanteras på företagsnivå³. För att ändra sysselsättningsgraden i anställningsavtalet måste arbetstagaren och arbetsgivaren träffa en överenskommelse.

Förläggningen av arbetstid är en arbetsledningsfråga. Arbetsgivaren är dock skyldig enligt arbetstidslagen att lämna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetstagarens arbetskyldighet har begränsats genom ledighetslagstiftningen. Denna har gett arbetstagaren en möjlighet att ensidigt begränsa sin arbetskyldighet och lett till att arbetsgivaren måste med hänsyn till ett flertal i lag angivna skäl acceptera frånvaro.

Ledighetslagstiftningen innebär en rätt för arbetstagarna att vara frånvarande under hel eller del av dag. Arbetsgivaren har mycket begränsade möjligheter att förhindra ledigheten. Enligt studieleighetslagen kan ledigheten skjutas upp, enligt föräldraledighetslagen kan förläggningen diskuteras.

I övrigt har arbetsgivaren inom ramen för sin allmänna befogenhet att leda och fördela arbetet att bestämma om och för hur lång tid en arbetstagare skall beviljas ledighet. Arbetsgivaren kan även träffa överenskommelse som medger undantag från arbetsledningsrätten. Genom kollektivavtal har arbetsgivare accepterat att införa ytterligare rätt till ledighet och att medge tillfälligt minskad arbetstid vilket kan medföra krav på förändrad organisation (se avsnitt 7.4 ovan avseende redovisade kollektivavtalsregleringar).

9.2 Hantering av frånvaro

Det är ovanligt att lagstiftaren bestämmer hur arbetsgivaren skall hantera en arbetstagares frånvaro.

² Bruun, N. & Malmberg, J. (2005)

³ Bruun, N. & Malmberg, J. (2005)

Ett undantag utgör friåret som förutsätter att en vikarie tas in för att ersätta den friårsledige. En förklaring till detta är att anvisningen av friår utgör en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. För att en arbetstagare skall ha rätt till friår förutsätts att arbetsgivaren ersätter den frånvarande personen med vikarie. Vikarien skall anställas med minst samma sysselsättningsgrad som den friårsledige har. Om någon annan gör gällande företrädesrätt enligt 25 eller 25 a §§ anställningsskyddslagen får en friårsanvisning inte ske.

Den tidsbegränsade anställningsform som blir aktuell för det fall en delvis frånvarande person under en period skall ersättas är vikariat. Vikariat regleras i 5 § 1 st 2 p anställningsskyddslagen. Det finns ingen skyldighet för en arbetsgivare att ersätta en frånvarande person med en vikarie. Arbetsgivaren har rätt att välja hur frånvaron skall hanteras. I vissa fall görs ingenting, i andra fall kan frånvaron lösas med övertidsuttag, produktivitetsökning eller med att en deltidsanställd tillfälligt ökar sin sysselsättningsgrad. Även anlitan av bemanningsföretag kan vara ett alternativ.

Vid en undersökning av IFAU om hur arbetsgivare valt att tillgodose nytt behov av arbetskraft efter arbetsbristuppsägningar har tjänstproducerande branscher i högre grad än varuproducerande branscher uppgett att deltidsanställda hade ökat sin sysselsättningsgrad. I stora verksamheter tillgodosåg arbetsgivarna sitt arbetskraftsbehov i större utsträckning än små och medelstora verksamheter genom att omplacera ordinarie personal och genom att ordinarie personal arbetade övertid. På frågan om och i vilken utsträckning arbetsgivarna valde att hyra in arbetskraft när tillfälligt behov av arbetskraft uppstod uppgav tre fjärdedelar av arbetsgivarna att detta förekom.⁴

Inom de verksamheter som förutsätter att personal utför arbete vid viss tidpunkt, såsom inom hälso- och sjukvårdssektorn och utbildningsväsendet, kan man förvänta sig att utbudet av vikariatsanställningar är högre. Inom andra sektorer kan det omedelbara behovet av att ersätta frånvarande personal vara lägre.

Fram till 1999 fanns ett vikariatsstöd som innebar att en arbetsgivare kunde ansöka om stöd för att anställa en vikarie för en arbetstagare som var ledig bland annat av det skälet att han eller hon skulle starta egen näringsverksamhet. Som förutsättning gällde dock att arbetsgivaren betalade den tjänstledige arbetstagaren lön under ledigheten.

⁴ Ulander-Wänman, C. (2005)

För det fall partiellt ledig ersätts med vikarie utgör dennes anställning en tillfällig anställningsform. Tillfälliga anställningsformer har blivit allt vanligare på svensk arbetsmarknad. Under perioden 1990–2001 ökade antalet tillfälliga arbeten från omkring 150 000 till 560 000 och samtidigt minskade antalet fasta anställningar med närmare 400 000.⁵ 2004 utgjorde antalet tidsbegränsat anställda 15,2 procent av samtliga anställda. Vikariat är den vanligaste tidsbegränsade anställningsformen.⁶ En risk med ett ökat antal tidsbegränsade anställningar är att det i huvudsak är de individer som redan har en utsatt situation på arbetsmarknaden som anställs med dessa anställningsformer. Det finns en risk att segregeringen på arbetsmarknaden ökar så att det å ena sidan finns ”trygga” fasta arbeten med utvecklingsmöjligheter och å andra sidan mindre säkra tillfälliga arbeten med sämre möjligheter till utveckling. Kvinnor, ungdomar och invandrare har generellt en högre sannolikhet än andra grupper att ha en tillfällig anställning.⁷

Förutom att en tidsbegränsat anställd har en otryggare anställningsform riskerar en deltidsanställd vikarie att bli deltidsarbetslös.

I departementspromemorian *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*⁸ finns ett förslag till förenkling av de tidsbegränsade anställningsformerna men också ett förslag att fler tidsbegränsade anställningar med automatik skall övergå till tillsvidareanställning. För vikariat kvarstår regeln att en automatisk övergång sker om vikariatet varat längre än tre år under den senaste femårsperioden. Har en arbetstagare haft flera tidsbegränsade anställningsformer kan dock anställningen komma att övergå i en tillsvidareanställning om anställningstiden överskridit 12 månader under de senaste fem åren.

9.3 Små företags särskilda förutsättningar

Det torde vara allmänt vedertaget att företag med färre anställda eller små arbetsplatser generellt drabbas hårdare av ytterligare regler genom ökad administration och förhållandevis högre belastning vid ledigheter än vad större företag och större arbetsplatser

⁵ Walette, M., (2004)

⁶ KI (2005)

⁷ Walette, M. (2004)

⁸ Ds 2005:15 *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*

gör. Risken för att välutbildad och kompetent personal tar ledigt kan utgöra ett reellt hot mot verksamheten.

Ett sätt att främja små företags eller mindre arbetsplatsers verksamhet är att begränsa lagstiftningens tillämpning till verksamheter eller driftsenheter med ett visst antal anställda. Det finns exempel inom det arbetsrättsliga området där tillämpningen är beroende av antalet arbetstagare. Ledighetslagstiftningen innehåller däremot inte några undantag för mindre företag.

Antalet arbetstagare hos arbetsgivaren (juridisk person)

En arbetsgivare skall enligt 10 § jämställdhetslagen varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Skyldigheten gäller dock inte arbetsgivare med färre än tio anställda. I arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete föreskrivs att en arbetsmiljöpolicy och rutiner skall upprättas skriftligt liksom uppgiftsfördelning och en uppföljning av arbetet, om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.⁹ Turordningsreglerna i 22 § lagen om anställningsskydd har en regel som innebär att en arbetsgivare med högst tio arbetstagare får undanta högst två som är av särskild betydelse innan turordningen fastställs. Anställningsskyddslagen reglerar också den tidsbegränsade anställningsformen "överenskommen visstidsanställning"¹⁰ som medger att fem anställda har denna anställningsform samtidigt. Styrelserepresentationslagen gäller endast för företag som under det senast förflutna räkenskapsåret har sysselsatt i genomsnitt minst 25 arbetstagare.

Antalet arbetstagare per arbetsställe/ driftsställe

I arbetsmiljölagen finns föreskrivet att det vid arbetsställe, där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts, skall finnas skyddskommitté.¹¹

Vid införandet av EG-direktivet om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen¹² fanns en möjlighet att begränsa tillämpningen till företag som sysselsätter minst 50 arbetstagare eller till driftställen

⁹ AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete

¹⁰ Anställningsskyddslagen 5 a §

¹¹ Arbetsmiljölagen 6 kap. 8 §

¹² 2002/14/EG av den 11 mars 2002

som sysselsätter minst 20 arbetstagare. Någon sådan begränsning har inte införts i Sverige. Regeringen ansåg att regler som leder till tröskeffekter bör undvikas.¹³

¹³ Prop. 2004/05:148

10 Tidigare utredningar

I detta kapitel redovisas kortfattat tidigare utredningar och dess slutsatser såvitt avser frågor om ledighet och arbetstidsförkortning.

Frågor om arbetstid och semester har varit föremål för ett stort antal offentliga utredningar.¹ Nedan redovisas ett fåtal förslag som har anknytning till vårt uppdrag att öka arbetstagarens inflytande över arbetstiden genom en rätt till partiell ledighet. Flera av förslagen har ännu inte lett till lagstiftning.

10.1 Ledighet

Under 1980-talet utreddes om de olika ledighetsreglerna kunde sammanföras till ett generellt system. 1986 års semesterkommitté² konstaterade att det inte var möjligt att sammanföra befintliga ledighetslagar. Den menade att ledighetslagarna på grund av de olika ändamålen skiljer sig alltför mycket åt för att ett sammanförande skulle var lämpligt, en sådan lag skulle bli svåröverskådlig. Kommittén presenterade även underlag för ändringar i semesterlagen avseende utjämning av semesterns längd, ökade möjligheter att spara semester och ett ökat inflytande för arbetstagaren över semesterförläggningen.

På 1990-talet hade Utredningen om ledighetslagstiftningen i uppdrag att göra en översyn av ledighetslagarna och föreslå regler som var bättre anpassade till särskilt de små företagens situation

¹ SOU 1988:54 *Om semester*, SOU 1994:41 *Ledighetslagstiftningen – en översyn*, SOU 1992:27 *Årsarbetstid Ny lag om arbetstid och semester*, SOU 1989:53 *Arbetstid och välfärd*, SOU 1995:92 *EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för det svenska regelsystemet*, SOU 1996:145 *Arbetstid – längd, förläggning och inflytande*, SOU 2002:58 *Tid – för arbete och ledighet*, SOU 2003:54 *Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar*, SOU 2004:26 *Arbetstid vid vägtransporter – förslag till ny lag*. Därtill presenterades år 2000 en rapport från en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med representanter från Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet, *Kortare arbetstid – för och emot* (Ds 2000:22).

² SOU 1988:54 *Om semester*

och administrativa kapacitet. Uppdraget innefattade inte förslag att slå samman lagarna. Utredningens betänkande lades 1994.³ Det innehöll bl.a. ett förslag om en ny studieledighetslag, som innefattade även sfi-studier. Detta förslag ledde dock inte till några förändringar i lagstiftningen. Däremot genomfördes utredningens förslag om en ny föräldraledighetslag som innebar att den blev enklare och mer lättillgänglig och uppfyllde krav enligt ett EG-direktiv avseende arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller ammar.

Utredningen om mer flexibla regler för arbetstid och semester⁴ föreslog 1992 att lagarna om arbetstid och semester skulle slås samman. Merparten av lagreglerna skulle ersättas av kollektivavtal. Samtidigt skulle årsarbetstid och mer flexibla regler för arbetstid och semester genomföras. De enskilda arbetstagarna skulle ges möjlighet till ett stort inflytande över arbetstidens förläggning och över semesterrätten. Betänkandet har inte lett till någon förändrad lagstiftning.

1995 års arbetstidskommitté föreslog att den del av semesterledigheten som överstiger fyra veckor och sparad semester efter överenskommelse skulle kunna förfogas över på annat sätt än som hela dagar. Den föreslog även ett stärkt inflytande för arbetstagarna över förläggningen av delledigheten i föräldraledighetslagen. Arbetsgivaren skulle vara tvungen att förlägga ledigheten enligt arbetstagarens önskemål såvitt sådan föreläggning inte skulle medföra påtaglig störning i verksamheten. Detta förslag har lett till ändringar i föräldraledighetslagen.

Den senaste mer generella utredningen avseende ledighet och arbetstid genomfördes av Knas.⁵ Dess uppdrag innebar bl.a. att i förenklingssyfte föreslå ändringar i semesterlagen och undersöka om det var möjligt att samordna arbetstidslagen, semesterlagen och övriga ledighetslagar. Deras slutsats blev att det nuvarande regelsystemet såvitt avser semesterlagen i allt väsentligt borde behållas, och att förenklingar borde göras inom systemets ram. Någon samordning av arbetstidslagen och semesterlagen ansågs inte motiverad enbart av förenklingsskäl. Det förslag som lades innebar att sju ledighetslagar skulle ersättas av fyra nya. Lagarna föreslogs bli mer enhetligt utformade och uppbyggda på samma sätt. Förslagen har inte lett till lagstiftning.

³ SOU 1994:41, *Ledighetslagstiftningen – en översyn*

⁴ SOU 1992:27, *Årsarbetstid Ny lag om arbetstid och semester*

⁵ SOU 2003:54, *Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar*

Knas lade i ett delbetänkande⁶ förslag om en lag om flexibel ledighet som skulle leda till minskad arbetstid genom utökad ledighet. Förslaget innebar att arbetstagare skulle få en rätt till ledighet motsvarande fem arbetsdagar varje år. Ledigheten skulle tjänas in och läggas i en tidbank. Syftet med ledigheten skulle vara att arbetstagaren själv skulle styra förläggningen för att t.ex. under en period minska arbetstiden per dag eller vecka. Ledigheten skulle därigenom ge varje arbetstagare en möjlighet att påverka sina arbetstidsförhållanden. Arbetsgivaren skulle kunna neka den förläggning av ledigheten som arbetstagaren önskade endast om den medförde en störning av verksamheten, dvs. att problem uppkom som inte kunde lösas på ett rimligt sätt. Arbetsgivarens bedömning om störning uppstod skulle kunna prövas rättsligt. Inte heller detta förslag har lett till lagstiftning.

10.2 Arbetstid

1995 års arbetstidskommitté hade enligt sitt direktiv tre huvudsakliga uppdrag; att analysera de långsiktiga konsekvenserna av alternativa arbetstidsförkortningar, att undersöka på vilket sätt flexibla arbetstidsregler kunde införas i svensk lagstiftning och att utreda konsekvenserna av EG:s arbetstidsdirektiv för det svenska regelsystemet på arbetstidsområdet. Förslag med anledning av EG:s arbetstidsdirektiv ledde till ändringar av arbetstidslagen.⁷

Kommittén föreslog även en ny arbetstidslag, som skulle vila på civilrättslig grund med en tydligare koppling till arbetsmiljölagen.⁸ Lagstiftningsförslaget byggde på att hälsoaspekterna skulle förenas med verksamhetens behov. Lagen skulle innehålla en direkt uppmaning till parterna att teckna kollektivavtal om arbetstidens omfattning och förläggning.

En central del i lagen föreslogs vara en arbetsorganisatorisk princip om att arbetstiden, utifrån verksamhetens krav, skulle planeras och förläggas med hänsyn till arbetstagarens olika önskemål och behov. En ny regel skulle införas i syfte att stärka den enskilde arbetstagarens inflytande över sina arbetstidsförhållanden. Varje arbetstagare föreslogs få en rätt att få sina önskemål om arbetstidens längd och förläggning sakligt prövade av arbetsgivaren och

⁶ SOU 2002:58, *Tid – för arbete och ledighet*

⁷ SOU 1995:92, *EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för det svenska regelsystemet*

⁸ SOU 1996:145, *Arbetstid – längd, förläggning och inflytande*

önskemålen skulle tillgodoses om de var förenliga med verksamhetens krav. Arbetsgivaren skulle endast få lägga för verksamheten relevanta omständigheter till grund för sin bedömning, om önskemålen var förenliga eller inte med de krav verksamheten ställer.

Även Knas föreslog 2002 ett ökat inflytande för arbetstagarna såvitt avsåg arbetstid och dess förläggning.⁹ Förslaget innebar att arbetstidslagen tillfördes en bestämmelse om att en arbetsgivare skulle sakligt pröva arbetstagarens önskemål om arbetstidens längd och förläggning och tillgodose dem om de var förenliga med verksamhetens krav. Om önskemålen inte tillgodosågs skulle arbetsgivaren motivera på vilket sätt önskemålen inte var förenliga med verksamheten och underrätta arbetstagaren. Bestämmelsen skulle vara en slags ordningsregel med krav på innehållet i arbetsgivarens prövning. Samtidigt föreslogs även en förlängd frist, från två till fyra veckor, för ändringar av förläggningen av arbetstid. Förslaget motiverades av skyddet av arbetstagarnas sociala situation, för att underlätta för människor att planera sin tillvaro och göra nödvändiga ändringar av rutiner m.m.

Varken 1995 års arbetstidskommittés eller Knas förslag ändrar arbetsgivarens bestämmanderätt utan innebär snarare ett krav på innehållet i arbetsgivarens beslut. Ett krav på motiverat avslag innebär en ökad administrativ belastning för arbetsgivaren. Prövningen skulle avse önskemål om arbetstiden och dess förläggning i sin helhet, till skillnad mot arbetsgivarventiler (se 7.5.1) som avser ett önskemål om ledighet. Bestämmelserna i arbetstidslagen kan avtalas bort i sin helhet. Det är till följd härav osäkert vilket genomslag en inflytanderegulering i arbetstidslagen skulle få.

Av överenskommelsen av den 4 oktober 2002 mellan Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet om hundrajugoen punkter för ett tryggare, rättvisare och grönare Sverige, framgår att en gemensam arbetsgrupp tillsatts för att följa beredningen av det utredningsförslag som finns i Knas om att stärka individens inflytande över arbetstidens förläggning.

⁹ SOU 2002:58, *Tid – för arbete och ledighet*