

## Nr 84

### *Utlåtande i anledning av motioner angående beräkningen av semester och arbetslöshetsersättning för deltidsarbetande.*

Andra lagutskottet har behandlat två till lagutskott hänvisade motioner, I: 793 av herr *Österdahl* och fru *Hamrin-Thorell* samt II: 871 av fru *Frænkel*.

I motionerna, vilka är likalydande, har hemställts, »att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställer om sådant förslag till ändring i semesterlagens 7 § att även enstaka arbetsdagar blir kvalifikationsgrundande för tillgodoräkning av semester och om sådan ändring i förordningen om erkända arbetslöshetskassor att även deltidsarbete understigande 4 timmar per dag skall medföra rätt till ersättning från arbetslöshetskassa, om hel dagpenning från kassan inte utgår till den försäkrade under ifrågavarande dag».

### **Gällande bestämmelser**

#### *Semester*

*Semesterlagen* har till syfte att garantera arbetstagare betald ledighet från arbetet. Enligt 7 § i lagen utgår semester med två dagar för varje kalendermånad av kvalifikationsåret som man hos en och samme arbetsgivare arbetat minst 15 dagar. Den som arbetat minst åtta och högst 14 dagar under en kalendermånad har rätt till en semesterdag. Dagsarbetstidens längd saknar betydelse. Den som arbetat en eller ett par timmar om dagen under åtta dagar i en månad har alltså rätt till en dags semester. Såsom arbetad dag räknas i princip även dagar då vederbörande är frånvarande på grund av bl. a. sjukdom, havandeskap och militärtjänstgöring. Semesterlagen är en minimilagstiftning. Genom avtal kan arbetstagare tillförsäkra sig bättre semesterförmåner än vad lagen föreskriver.

Arbetsgivaren utger ersättning under semestern i form av *semesterlön*. För den som har tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet är semesterlönen lika med den vanliga lönen. För övriga anställda exempelvis sådana som avlönas genom timlön, ackord eller provision är semesterlönen nio procent av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst i anställningen under kvalifikationsåret. Regeln innebär i vissa situationer att i inkomstunderlaget för beräkning av semesterlön kommer att ingå dagar vilka ej medför rätt till semesterledighet. En timavlönad som arbetar 25 mars—7 maj har kvalificerat sig till två semesterdagar (för april) men får semesterlön beräknad för hela anställningstiden.

En grupp arbetstagare har rätt till semesterlön utan att kvalificera sig genom att arbeta en viss tid per månad. Det gäller de s. k. okontrollerade arbetstagarna, dvs. arbetstagare som utför arbetet i hemmet eller eljest utan arbetsgivarens direkta övervakning. Sådana arbetstagare har inte någon i lagen inskriven rätt till semesterledighet. Däremot skall de erhålla *särskild semesterlön*. Så snart en okontrollerad arbetstagare intjänat någon lön har han därmed också intjänat 9 % i procentuellt tillägg, den särskilda semesterlönen.

Arbetstagare, som när han slutar sin anställning inte fått ut den semester han har tjänat in, har rätt till *semesterersättning*. Semesterersättningen är en kontant ersättning motsvarande semesterlönen och skall i princip beräknas efter samma grunder som denna. Semesterrätt för korttidsanställda kommer i praktiken att innebära enbart rätt till semesterersättning. Genom denna kontanta ersättning får de möjligheter att utan förlust bereda sig ledighet.

Den första semesterlagen tillkom år 1938. Lagstiftningen byggde bl. a. på att arbetstagaren skulle vara fast knuten till en arbetsgivare för att rätt till semester skulle föreligga. Det fordrades fortlöpande anställning hos samme arbetsgivare under 180 dagar för att semesterrätt skulle föreligga. Semester utgick med en dag för varje kalendermånad under vilken arbete utförts under minst 16 dagar.

Under åren efter tillkomsten av den första semesterlagen riktades från olika håll kritik mot lagens regler. Krav framställdes främst i syfte att göra de korttidsanställda delaktiga i semesterförmånen. År 1942 tillsattes en kommitté vars arbete sedermera kom att ligga till grund för 1945 års semesterlag. Denna lagstiftning, som byggde på samma principer som den tidigare, innebar betydande förbättringar för arbetstagarna. De korttidsanställdas ställning förbättrades på det sättet att kravet på viss tids sammanhängande anställning slopades. För uppkomst av rätt till semester krävdes endast att arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utfört arbete på minst 16 dagar under en kalendermånad. 1942 års semesterkommitté ifrågasatte om det inte i och för sig vore mest rättvist och rationellt med ett semester-system som, så långt tekniskt var möjligt, medgav arbetstagarna rätt att för semester tillgodoräkna all arbetad tid. Ett sådant system är semesterkassan, som innebär att arbetsgivaren för varje tidsenhet utfört arbete inlevererar ett belopp. Vederbörande arbetstagare får sedan i samband med ledighet lyfta det belopp som motsvarar vad han har inarbetat. Semesterkassor har upprättats av olika förbund inom byggnadsfacket. Kommittén förkastade tanken på att lagstiftningen skulle bygga på ett semesterkassesystem. De fördelar ett sådant system skulle medföra för de korttidsanställda ansågs inte stå i rimligt förhållande till de administrativa besvär som skulle uppkomma.

År 1951 lagstiftades om tre semesterveckor. Under 1950-talet och 1960-talets första år uttalades från skilda håll önskemål om ändring i semesterlagstiftningen. Bl. a. aktualiserades frågan om införande av en fjärde semestervecka. Vidare ifrågasattes om inte antalet arbetsdagar som fordrades för intjänande av en semesterdag borde sänkas med hänsyn till att arbetstidsförkortningen lett till att femdagars-

veckan mer allmän kommit i tillämpning. I samband med dessa propåer aktualiserades åter frågan om de korttidsanställdas semesterförmåner. Frågan om kvalifikationstiden och de korttidsanställdas förmåner behandlades av riksdagen år 1960. Riksdagen uttalade sig då för en översyn av bestämmelserna (2LU 1960: 25, rskr. 222).

Samma år som riksdagen begärde översyn av bestämmelserna tillsattes den kommitté som utförde förarbetet till den gällande lagstiftningen av år 1963. Kommittén föreslog införande av fyra veckors semester och i samband därmed jämkning av kvalifikationsreglerna för intjänande av semesterdagar. Femton arbetade dagar under en månad skulle berättiga till två dagars semester och åtta arbetade dagar under en månad skulle kvalificera till en dags semester. Kommittén behandlade särskilt de korttidsanställdas semesterproblem. Kommittén avvisade tanken på att lösa detta problem genom inrättande av en central semesterkassa, eftersom det skulle medföra påtagliga praktiska problem, vilket erfarenheterna från Danmark och Norge visar. Kommittén hänvisade i stället till åttadagensregeln, som skulle medföra att en stor del av de korttids- och deltidsanställda som tidigare ej fått semesterförmåner skulle bli berättigade därtill. Vidare innebar den nyinförda procentlöneberäkningen vissa fördelar för de korttidsanställda. Semesterlönen för timavlönade skulle nämligen beräknas på lönen under hela anställningen, alltså i vissa fall även för lön som utgivits för månad då vederbörande ej kvalificerat sig för semester. En förutsättning är dock att vederbörande minst en månad under anställningen kvalificerat sig för semester. För okontrollerade arbetstagare gällde före 1963 års lagstiftning att de skulle utföra ett visst arbetskvantum varje kvartal av kvalifikationsåret för att bli berättigade till semester. Genom den nya lagen borttogs denna kvalifikationsregel och semesterlönen gjordes enbart beroende av utgiven lön.

### *Arbetslöshetsförsäkring*

I förordningen om erkända arbetslöshetskassor har uppställts vissa villkor för rätt till ersättning. I fråga om avgifter gäller att rätt till ersättning föreligger först sedan den försäkrade tillhört en kassa och arbetat i ett år. Dessutom gäller som villkor för ersättning att den försäkrade under det senaste året arbetat och betalt avgifter i minst fem månader (20 veckor). För deltidsarbetande anses arbetskravet uppfyllt om arbete utförts 10—12 dagar per månad, dock minst 70—90 timmar per månad. Villkoren varierar något mellan olika kassor. Förutom att uppfylla avgiftsvillkoren skall en försäkrad stå till arbetsmarknadens förfogande för att kunna få arbetslöshetsersättning. Vederbörande skall söka arbete och därvid gäller att det sökta arbetet skall omfatta minst fyra timmar om dagen. Om det endast finns heltidsarbete att tillgå kan en deltidssökande bli tvungen att ta ett erbjudet heltidsarbete för att inte bli avstängd från kassaersättning. Man gör en prövning från fall till fall av den arbetslöses skäl att endast ansöka om deltidsarbete.

### Motionerna

Som skäl för de yrkade ändringarna i semesterlagen och arbetslöshetskasseförordningen anför motionärerna bl. a. följande:

Under det närmaste decenniet kommer antalet personer i arbetskraften att stiga ganska obetydligt och ökningen blir lägre än under 1960-talet. Detta beror på minskat födelsetal och längre tid för studier. Det är därför angeläget att antalet kvinnor i arbetskraften kan ökas. Ett sätt att underlätta kvinnornas inträde på arbetsmarknaden är att låta dem börja med deltidsarbete. Många kvinnor, som saknar vana på arbetsmarknaden, vill inte binda sig för heltidsarbete, beroende dels på att de har hushållsuppgifter och skötsel av barn att utföra, dels också på bristande kännedom om vilka krav arbetsgivaren kommer att ställa på dem. Många företag inom servicenäringarna önskar också anställa deltidsarbetande på grund av växlande arbetsbelastning under olika timmar av dygnet. Industrin har vidare i allt större omfattning börjat inse värdet av deltidsarbetande arbetskraft.

Ur många synpunkter är det angeläget att deltidsarbetande får samma sociala förmåner som heltidsarbetande. Genom avtal mellan arbetsmarknadens parter träffas överenskommelser som reglerar förhållandena på arbetsplatsen. Det förekommer dock att lagstiftningsvägen fastställda regler diskriminerar den deltidsarbetande arbetskraften.

### Utskottet

I förevarande motioner behandlas problem som rör de deltidsanställda. Motionärerna anser det angeläget att man förbättrar de deltidsanställdas ställning så att de i socialt hänseende får samma förmåner som heltidsarbetande. Olikheter råder både beträffande i avtal och i lag reglerade förmåner. Motionärerna tar upp två författningsvägen reglerade sociala förmåner, nämligen semester och ersättning från arbetslöshetskassa.

En arbetstagare har rätt till semester med två dagar för varje kalendermånad under vilken han utfört arbete i femton dagar hos en och samma arbetsgivare. Har arbetet varat kortare tid, dock minst åtta dagar, föreligger rätt till en semesterdag. Den dagliga arbetstidens längd saknar betydelse för semesterrätten. Under semesterdagarna skall semesterlön utgå. Denna är lika med den vanliga lönen för arbetstagare som har lön beräknad per vecka eller längre tidsenhet. För andra arbetstagare, exempelvis timavlönade, är semesterlönen nio procent av arbetstagarens lön i anställningen under kvalifikationsåret.

I motionerna yrkas att riksdagen skall begära ändring i semesterlagen så att även enstaka arbetsdagar kommer att grunda rätt till semester. Motionärerna anser att semesterrätten bör stå i direkt proportion till den arbetade tiden. De nuvarande reglerna medför bl. a. att arbetstidens förläggning under månaden kan bli avgörande för rätten till semester.

Semesterlagstiftningens syfte är att bereda arbetstagarna möjlighet till vila och rekreation. Mot denna bakgrund skall man se lagens konstruktion att vissa dagars

arbete medför rätt till vissa dagars betald ledighet. Systemet innebär att man har en nedre gräns, åtta dagar, som kvalifikation till en semesterdag. En sådan gräns för automatiskt med sig vissa tröskeeffekter. Anställda med kortare anställningstid hos en arbetsgivare än åtta dagar har inte någon i lag reglerad semesterrett. Alltsedan semesterlagstiftningens tillkomst har de deltids- och korttidsanställdas semesterfråga varit föremål för uppmärksamhet. Deras ställning har successivt förbättrats i och med att kravet på viss tids anställning efter hand sänkts. En avgörande förbättring var 1963 års lagstiftning som innebar att kvalifikationsgränsen sänktes från 16 till 8 arbetsdagar. Även på annat sätt förbättrades de korttidsanställdas ställning vid det tillfället.

Utskottet är inte främmande för att det åtminstone vissa korttids- och deltidsanställda arbetstagare kan vara befogat med bättre semesterförmåner än lagen direkt föreskriver. I det hänseendet vill utskottet emellertid peka på att de anställda genom avtal kan tillförsäkra sig semesterförmåner utöver lagens minimireglar eller kompensation i form av förhöjd lön. Sådana avtal förekommer också på olika områden. Frågan om de deltids- och korttidsanställdas semesterförmåner bör också ses i ett vidare perspektiv innefattande skilda problem i fråga om dessa gruppers anställningsvillkor och sociala förmåner. Detta är främst en fråga för arbetsmarknadens parter. Det finns anledning anta att parterna på arbetsmarknaden har sin uppmärksamhet riktad på frågorna och att dessa kan väntas bli aktualiserade inom en tämligen snar framtid.

Vid en samlad bedömning av den i motionerna upptagna frågan har utskottet kommit till den uppfattningen att det inte framkommit tillräckliga skäl för att i dag begära en sådan ändring i semesterlagen som yrkats i motionerna. Utskottet avstyrker därför motionerna i denna del.

Den andra av motionärerna upptagna frågan gäller de deltidsanställdas rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. För att en arbetslös skall kunna få ersättning från denna försäkring fordras att han söker ett arbete som omfattar minst fyra timmar per dag. Ytterligare en förutsättning är att den arbetssökande före arbetslösheten arbetat minst 70—90 timmar per månad fördelade på 10—12 dagar (varierar mellan olika kassor). Motionärerna vill att riksdagen skall begära ändring i reglerna så att dagpenning från arbetslöshetskassa skall kunna utgå även vid deltidsarbete understigande fyra timmar per dag.

Frågan om de deltidsanställdas ställning inom arbetslöshetsförsäkringen prövas f. n. av KSA-utredningen. Enligt utskottets mening bör man avvakta resultatet av denna utrednings arbete innan man tar ställning till det av motionärerna behandlade problemet. Utskottet avstyrker därför motionsyrkandet att riksdagen skall begära förslag till lagändring.

Utskottet hemställer,

A. att motionerna I: 793 och II: 871, såvitt angår semesterlagen, inte föranleder någon riksdagens åtgärd; samt

B. att motionerna, såvitt angår förordningen om erkända arbetslöshetskassor, inte föranleder någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 25 november 1969

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

---

*Vid detta ärendes behandling har närvarit*

från första kammaren: herr Strand (s), fru Hamrin-Thorell (fp), herrar Dahlberg (s), Eric Carlsson (cp), Österdahl (fp), Kaijser (m), Ivar Andersson (s)\* och fru Grethe Lundblad (s)\*;

från andra kammaren: herrar Odhe (s), Fredriksson (s), Larsson i Öskevik (cp), Ringaby (m), Nilsson i Kalmar (s), fru Sigurdsen (s), fru Fränkel (fp) och fru Håvik (s).

\* Ej närvarande vid utlåtandets justering.

---

### Reservation

#### Vid utskottets hemställan under A

av fru *Hamrin-Thorell* (fp), herr *Österdahl* (fp) och fru *Fränkel* (fp), som ansett,

a) att det avsnitt på sidan 5 i utskottets yttrande som börjar med orden »Utskottet är» och slutar med orden »denna del» bort ersättas med text av följande lydelse:

»Enligt utskottets mening är tiden nu inne att så långt möjligt i semesterhänseende genomföra full jämställdhet mellan heltidsanställda å ena sidan samt korttids- och deltidsanställda å andra sidan. Några starkare skäl mot en sådan reform har knappast presterats. I fråga om semesterförmånen har man till skillnad från en del andra sociala förmåner valt att gå fram lagstiftningsvägen. Lagstiftningen bör självfallet vara så allmängiltig och rättvis som möjligt. Mot denna bakgrund och med hänsyn till de berörda gruppernas situation på arbetsmarknaden är det inte befogat att avvisa lagstiftning med hänvisning till att frågan kan lösas genom avtal.

Utskottet vill alltså förorda att Kungl. Maj:t utreder och lägger fram förslag om semesterförmåner till sådana deltids- och korttidsanställda som f. n. är uteslutna från sådana förmåner. I första hand bör man söka lösa frågan inom ramen för den gällande lagstiftningen. Detta bör vara möjligt om man väljer att endast utge ersättning av samma karaktär som den särskilda semesterlönen utan att samtidigt

garantera ledighet från arbetet. Även andra lösningar är tänkbara. Det får ankomma på Kungl. Maj:t att närmare överväga olika alternativ.»

b) att utskottet bort hemställa,

»att riksdagen i anledning av motionerna I: 793 och II: 871 i skrivelse till Kungl. Maj:t som sin mening ger till känna vad utskottet anfört om semesterförmåner till deltids- och korttidsanställda».