

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1967:61

*Socialdepartementet*



# SEMESTERSPRIDNING

BETÄNKANDE AV

KOMMITTÈN FÖR SEMESTERSPRIDNING

Ur KB:s samlingar

Digitaliserad år 2013



National Library  
of Sweden

---

*Stockholm 1967*

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1967:61

*Socialdepartementet*



---

# SEMESTERSPRIDNING

BETÄNKANDE AV

KOMMITTÈN FÖR SEMESTERSPRIDNING

---

*Stockholm 1967*

SOU  
1967:H  
Ref

# STATENS

## OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1967

### Kronologisk förteckning

1. Kommunal bostadsförmedling. Hæggström. I.
2. Allmänna arvsfonden. Esselte. Ju.
3. Utsökningsrätt VI. Esselte. Ju.
4. Ny domkretsindelning för underrätterna. Esselte. Ju.
5. Statlig publicering. Norstedt & Söner. Fl.
6. Finansiella långtidsperspektiv. Esselte. Fl.
7. Den framtida jordbrukspolitiken. Svenska Reproduktions AB. Jo.
8. Barnstugor. Barnavårdsmannaskap. Barnolycksfall. Kihlström. S.
9. Rikskonserter. Esselte. E.
10. Linköpings högskola. Del I. Victor Petterson. E.
11. Programbudgetering. Del I. Esselte. Fl.
12. Programbudgetering. Del II. — Studier och försök. Esselte. Fl.
13. Programbudgetering. Del III. — En sammanfattning. Esselte. Fl.
14. Skolans arbetstider. Esselte. E.
15. Tjänsteställning inom krigsmakten. Esselte. Fö.
16. 1958 års utredning kyrka—stat. VII. Folkbokföringen. Beckman. E.
17. 1958 års utredning kyrka—stat. VIII. De teologiska fakulteterna. Almqvist & Wiksell, Uppsala. E.
18. Invandringen. Esselte. I.
19. Statens stöd till ungdomsverksamhet. Esselte. E.
20. Den statliga länsförvaltningen. I. Norstedt & Söner. K.
21. Den statliga länsförvaltningen. II. Bilagor. Norstedt & Söner. K.
22. Skatteförvaltningen. Norstedt & Söner. K.
23. Länsindelingsutredningen. Victor Petterson. K.
24. Lag om skatterätt. Hæggström. Fl.
25. Narkotikaproblemet. Del I. Hæggström. S.
26. Partiell författningsreform. Esselte. Ju.
27. Förtidsröstning och gemensamma tvådagarsval. Esselte. Ju.
28. Tryckfrihet och upphovsrätt. Berlingska boktryckeriet, Lund. Ju.
29. Transportkostnaderna i Gotlandstrafiken. Esselte. K.
30. Höga eller låga hus? Esselte. I.
31. Filmens inflytande på sin publik. Hæggström. E.
32. Vätern och Vätterns förbindelse med västerhavet. Esselte. K.
33. Väterns och Vätterns förbindelse med västerhavet. Bilagor. Esselte. K.
34. Kompensation i vissa fall för bensinskatt som utgår vid användande av motorsåg och snöskoter. Berlingska boktryckeriet, Lund. Fl.
35. Firmaskydd. Esselte. Ju.
36. Nykterhetsvårdens läge. Del I. Esselte. S.
37. Nykterhetsvårdens läge. Del II. Bilagor. Esselte. S.
38. Skoglig yrkesutbildning. II. Esselte. Jo.
39. Samhällets barn tillsyn, barnstugor och familjedaghem. Esselte. S.
40. Företagareföreningarnas framtida organisation och verksamhet. Kihlström. I.
41. Narkotikaproblemet. Del II. Hæggström. S.
42. Utsädesbetningens effekter. Isaac Marcus. Jo.
43. Miljövärdhetsforskning. Del I. Forskningsområdet. Kihlström. Jo.
44. Miljövärdhetsforskning. Del II. Organisation och resurser. Kihlström. Jo.
45. 1958 års utredning kyrka—stat. IX. Kyrklig organisation och förvaltning. Beckman. E.
46. 1958 års utredning kyrka—stat. X. Kyrklig egendom. Skattefrågor. Prästerskapets privilegier. Esselte. E.
47. Lärarutbildning för folkhögskolan. Esselte. E.
48. Yrkesutbildningen. III. Hæggström. E.
49. Förslag till lag om skyldighet att föra räkenskaper, m. m. Norstedt & Söner. Ju.
50. Kommunala befogenheter inom turistväsendet. Esselte. K.
51. Läkares grundutbildning och vidareutbildning. Esselte. S.
52. Barnbidrag och familjetillägg. Esselte. S.
53. Kommunerna och den sociala omvårdnaden. Esselte. S.
54. Fasta förbindelser över Öresund. Esselte. K.
55. Linköpings högskola. Del II. Esselte. E.
56. Svenska Institutet. Esselte. U.
57. Adoption av utländska barn. Victor Petterson. S.
58. Enhetlig kommuntyp. Städernas auktionsmonopol m. m. Beckman. K.
59. Förundersökning. Beckman. Ju.
60. Bättre hjälpmedel för handikappade. Esselte. S.
61. Semesterspridning. Esselte. S.

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1967:61

*Socialdepartementet*



# SEMESTERSPRIDNING

BETÄNKANDE

AV KOMMITTÉN FÖR SEMESTERSPRIDNING



## Innehåll

Skrivelse till departementschefen . . . . .	5
<i>1 kap. Utredningsuppdraget och dess bakgrund . . . . .</i>	<i>7</i>
Utredningsdirektiven m. m. . . . .	7
Regler om semesterns längd och förläggning . . . . .	9
Semesterspridningsfrågans tidigare behandling . . . . .	10
Förarbetena till 1938 och 1945 års semesterlagar . . . . .	10
Semesterplan inom verkstadsindustrin . . . . .	11
Svenska arbetsgivareföreningens semesterplan . . . . .	11
Förarbetena till 1951 års lagstiftning . . . . .	12
Förarbetena till 1963 års lag . . . . .	14
Frågans behandling efter genomförandet av 1963 års semesterlag . . . . .	14
<i>2 kap. Semesterspridningsfrågan i andra länder . . . . .</i>	<i>17</i>
Storbritannien . . . . .	17
Frankrike . . . . .	18
Västtyskland . . . . .	19
Nederländerna . . . . .	19
Norge . . . . .	20
Danmark . . . . .	21
Finland . . . . .	22
<i>3 kap. Rådande semesterförläggning . . . . .</i>	<i>23</i>
Semesterförläggningen inom industrin . . . . .	23
Semesterförläggningen inom statsförvaltningen . . . . .	25
<i>4 kap. Semesterförläggningens betydelse för turistnäringen och trafiken . . . . .</i>	<i>27</i>
<i>5 kap. Intern semesterspridning . . . . .</i>	<i>30</i>
Massa- och pappersindustrin . . . . .	30
Järnbruken . . . . .	31
Oxelösunds järnverk . . . . .	37
<i>6 kap. Överläggningar med arbetsmarknadsorganisationer . . . . .</i>	<i>39</i>
<i>7 kap. Överläggningar med företag m. fl. . . . .</i>	<i>42</i>
Telefon AB L. M. Ericsson . . . . .	42
ASEA . . . . .	43
AB Svenska metallverken . . . . .	43
Alfa-Laval AB . . . . .	44
AB Götaverken . . . . .	45
AB Volvo . . . . .	46
AB Bolinder-Munktell . . . . .	46

Eskilstuna fabriksförening . . . . .	47
Korsnäs-Marma AB . . . . .	48
Borås Wäfveri AB . . . . .	49
Pripp-Bryggerierna AB . . . . .	49
Kooperativa förbundet . . . . .	50
Statens järnvägar . . . . .	50
Postverket . . . . .	51
<i>8 kap. Kommitténs överväganden . . . . .</i>	<i>52</i>
Rådande situation m. m. . . . .	52
Olägenheter förknippade med nuvarande semesterförläggning . . . . .	53
Olika metoder för semesterspridning . . . . .	55
Intern semesterspridning . . . . .	56
Delning av semestern . . . . .	62
Spridning av driftsstopp . . . . .	63
Sammanfattning och slutsatser . . . . .	67

### Bilagor

1. Industrins semesterförläggning 1965 . . . . .	70
2. Kalkylmodell för bedömning av semesterspridningens lönsamhet ur företagsekonomisk synpunkt . . . . .	96

*Till*

*Herr Statsrådet och Chefen för Socialdepartementet*

Med stöd av Kungl. Maj:ts bemyndigande den 30 december 1964 tillkallade chefen för socialdepartementet den 2 februari 1965 f. d. justitierådet Bengt Hult, numera direktören Lars-Gunnar Albåge, ombudsmannen Nils Ericsson, direktören Halvar Sehlin och numera förhandlingschefen Ingvar Seregard såsom utredningsmän för utredning av frågan om spridning av semesterna över längre tidrymd. Hult utsågs därvid att vara utredningsmännens ordförande.

Vidare förordnades sistämnda dag dels numera hovrättsassessorn Anders Knutsson att såsom expert biträda utredningsmännen, dels hovrättsfiskalen Johan Lind till sekreterare åt utredningsmännen. Knutsson har deltagit i utredningsarbetet i samma omfattning som utredningsmännen.

Numera biträdande direktören Stig Nilsson samt numera professorn Sandor Asztély förordnades den 20 april 1965 respektive den 26 januari 1966 att såsom experter biträda utredningsmännen. De har därvid fullgjort vissa speciella uppgifter.

Utredningsmännen har antagit namnet kommittén för semesterspridning. Utredningsmännen får härmed vördsamt framlägga betänkande i frågan. Stockholm den 15.11.1967

*Bengt Hult*

*Lars-Gunnar Albåge*

*Halvar Sehlin*

*Nils Ericsson*

*Ingvar Seregard*

*/Anders Knutsson*

*Johan Lind*





## KAPITEL 1

### Utredningsuppdraget och dess bakgrund

#### *Utredningsdirektiven m. m.*

Genom beslut den 30 december 1964 be- myndigade Kungl. Maj:t chefen för so- cialdepartementet att tillkalla högst fem utredningsmän för att utreda frågan om spridning av semestrarna över längre tidrymd. Departementschefen yttrade därvid till statsrådsprotokollet:

Enligt lagen den 17 maj 1963 (nr 114) om semester äger arbetsgivaren bestämma när semestern skall utgå, men semestern bör så- vitt möjligt förläggas till sommaren, om arbetstagaren inte begär annat. Semestern skall enligt huvudregeln utgå i ett samman- hang, om inte överenskommelse om annan ordning träffas med arbetstagaren.

De allra flesta företag inom industrin, särskilt företag med många anställda, har sedan åtskilliga år funnit mest förenligt med sina intressen och även med önske- målen hos många anställda att avbryta driften under en tidrymd på sommaren motsvarande den lagstadgade semestern, varunder alla eller det stora flertalet an- ställda samtidigt får ut sin semesterledig- het. Den period av sommaren, som dessa företag brukar utnyttja för semesterstäng- ning, är kort. Den har under treveckors- semesterns tid normalt omfattat blott fyra —fem veckor med tyngdpunkten förlagd till de tre sista veckorna i juli.

Inom många företag behöver driften på- gå under hela året eller i varje fall under hela den vanliga semestertiden, dvs. som- maren. Detta är det normala exempelvis inom pappersindustrin och den kemiska in- dustrin, inom lantbruket och handeln. På grundval av överenskommelser brukar i så- dana branscher de enskilda arbetstagarnas semestrar delas upp och spridas ut över en längre period än själva högsommaren.

Omkring tre fjärdedelar av landets alla industrianställda torde emellertid ha se-

mester samtidigt under juli månad varje år. Flertalet övriga arbetstagare har också sin semester förlagd till sommaren. Även om den period varunder deras semestrar uttages är något längre, förekommer också här en koncentration till juli månad.

Sedan åtskilliga år har i skilda samman- hang framhållits, att den nu rådande kon- centrationen av semestrarna till ett fåtal högsommarveckor innebär åtskilliga olägen- heter främst för semesterfirarna själva. Man har påpekat, att med nuvarande ord- ning turist- och transportapparaten behö- ver dimensioneras för en resandeström, som förekommer blott under en liten del av året. De semestrande nödgas i allmänhet själva bära kostnaderna för de anläggning- ar och den transportapparat, som krävs till följd av den ojämna belastningen. Den kortvarigt våldsamt stegrade efterfrågan kan för övrigt inte alltid tillgodoses, bl. a. därför att man inom de berörda branscher- na måste ta hänsyn till att den egna per- sonalen i stor utsträckning också vill ta ut sin semester under högsäsongen. Högre se- mesterkostnader, praktiska olägenheter, trängsel och irritation bland semesterfir- arna är ofta omvittnade följder av att så många semestrar samtidigt.

Möjligheterna att åstadkomma en stör- re spridning av semestrarna har diskute- rats ganska länge. Tidigare försök att på- verka utvecklingen i denna riktning har inte varit särskilt framgångsrika. Svårig- heterna sammanhänger främst med att fö- retag inom en och samma produktionskedja eller inom ett och samma geografiska om- råde av skilda anledningar inte ansetts lämpligen bära stänga för semester vid olika tider. Det kan emellertid antagas, att även förhållandevis oansenliga förskjut- ningar i tiden av semestrarna med en viss utjämning av toppfrekvensen skulle kun- na leda till betydande fördelar, vilka i kostnads- och trivselhänseende skulle kom- ma de semestrande till godo och även gagna

samhället. Hithörande problem är värda en förnyad granskning. Mycket skulle vara vunnet om den tidrymd, till vilken huvuddelen av semestrarna förlägges, kunde utsträckas exempelvis från fem till åtta veckor. Inom en sådan ram påverkas semestermöjligheterna inte heller av skolornas sommarferier. Man kan exempelvis tänka sig tre större semesterperioder — en från mitten av juni till mitten av juli, en omfattande juli och en från mitten av juli till mitten av augusti.

Riksdagen har (rskr. 1964:10) givit Kungl. Maj:t till känna vad statsutskottet anfört (SU 10) i fråga om semestertidens säsongmässiga disponering m. m. I motioner hade framställts yrkande om att 1962 års fritidsutredning måtte erhålla uppdrag att genom samråd och överläggningar med vissa intressentgrupper söka klarlägga prognoserna i fråga om särskilt semestertidens säsongmässiga disponering och de praktiska möjligheterna för en ökad säsongspridning. Spörsmålet syntes utskottet vara av den betydelse att det tarvade en närmare undersökning. Det borde ankomma på Kungl. Maj:t att avgöra huruvida detta borde ske genom 1962 års fritidsutredning eller i annan ordning.

Jag vill föreslå, att frågan om spridning av semestrarna göres till föremål för särskild utredning med uppgift att framlägga förslag till praktiska lösningar, varvid särskilt en viss förskjutning i tiden för semesterstängning mellan skilda räjonger bör övervägas. De förslag och synpunkter, som i olika sammanhang framförts på frågan under senare år, bör sammanställas och bearbetas. Intresse bör särskilt ägnas de försök att lösa hithörande problem, som i början av 1950-talet gjordes av Svenska arbetsgivareföreningen efter överläggningar med Landsorganisationen. Utredningen bör samråda med 1962 års fritidsutredning och med skolarbetstidsutredningen. Genom överläggningar med olika intresseorganisationer och andra av frågan berörda bör utredningen inhämta önskemål och synpunkter angående semesterns spridning. Utredningen bör med utgångspunkt från semesterlagens regler om fyra veckors sammanhängande semester utarbeta rekommendationer beträffande semestrarnas förläggning. Det får därefter ankomma på arbetsmarknadens parter att på lämpligt sätt söka åstadkomma en önskvärd spridning av semestrarna.

Utredningsarbetet inriktades till en början på en undersökning av den faktiska semesterförläggningen under 1965. Undersökningen verkställdes av Svenska arbetsgivareföreningens statistiska byrå under ledning av vår expert biträdande direktören Stig Nilsson. Byråns rapport till oss över undersökningen har fogats vid betänkandet som *bilaga 1*.

Professorn vid Handelshögskolan i Göteborg Sandor Asztély har i egenskap av vår expert gjort en undersökning av de företagsekonomiska förutsättningarna för genomförande av spridning av semestrarna internt inom ett företag. Utlåtandet över undersökningen bifogas betänkandet som *bilaga 2*.

Vi har under utredningsarbetet haft samråd med 1962 års fritidsutredning och med skolarbetstidsutredningen. Vidare har överläggningar ägt rum med företrädare för väg- och vattenbyggnadsstyrelsen, rikspolisstyrelsen, Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut, statens järnvägar, postverket, Järnbruksförbundet, Pappersmassförbundet, Svenska byggnadsindustriförbundet, Sveriges verkstadsförening, Svenska arbetsgivareföreningens allmänna grupp, Handels arbetsgivareorganisation, Svenska pappersindustriarbetareförbundet, Svenska byggnadsarbetareförbundet, Svenska metallindustriarbetareförbundet, Svenska fabriksarbetareförbundet, Handelsanställdas förbund, Kooperativa förbundet, Eskilstuna fabriksförening, Svenska turisthotellens riksförbund och Folkrorelsernas rese- och semesterorganisation RESO. Vid överläggningarna med arbetsmarknadsorganisationer har organisationer som företräder arbetsgivare och arbetstagare inom samma avtalsområde deltagit samtidigt. Vi har besökt Oxelösunds järnverk, ASEA, AB Svenska Metallverken, AB Bolinder-Munktell, Korsnäs-

Marma AB, Pripp-Bryggerierna AB, AB Götaverken, AB Volvo, Borås Wärfveri AB, Telefon AB L. M. Ericsson och Alfa-Laval AB och där haft överläggningar med representanter för företagen och de anställda.

Vi har efter remiss avgivit utlåtanden över 1962 års fritidsutrednings betänkanden »Friluftslivet i Sverige» del I—III (SOU 1964: 47, 1965: 19 och 1966: 33), skolarbetstidsutredningens betänkande »Skolans arbetstider» (SOU 1967: 14) och ett inom Nordiska rådet väckt förslag om skapande av en nordisk semesterstad i u-land.

### *Regler om semesterns längd och förläggning*

Lagstadgad rätt till semester infördes i vårt land genom lagen om semester den 17 juni 1938, vilken trädde i kraft den 1 juli samma år. Genom denna lag tillförsäkrades i princip alla arbetstagare rätt till två veckors sammanhängande semester varje år. Även enligt lagen den 29 juni 1945 om semester, som fr. o. m. den 1 januari 1946 ersatte 1938 års lag, omfattade den årliga semestern två veckor. Genom en lagändring 1946 förlängdes dock semester-tiden till tre veckor för vissa kategorier arbetstagare, nämligen dels dem som inte hade fyllt 18 år och dels vissa gruvarbetare, nattarbetare och mörkrumsarbetare. Samtidigt infördes regler om sex veckors semester för arbetstagare med radiologiskt arbete.

Genom lag den 25 maj 1951 förlängdes den lagstadgade semestern till tre veckor för alla av semesterlagen omfattade arbetstagare. I samband därmed fick arbetsgivaren rätt att dela upp semestern i två delar, varav den ena skulle omfatta minst två veckor. Denna regel upphävdes genom lag den 1 juni 1956, i vilken det föreskrevs, att de tre

veckorna skulle utgå i ett sammanhang, om inte parterna kom överens om annan ordning. I sådana fall då arbetstagaren hade rätt till längre semester än tre veckor fick dock arbetsgivaren förlägga den överskjutande perioden till annan tid än semestern i övrigt.

Den 17 maj 1963 infördes den nu gällande lagen om semester. Genom denna lag har den årliga semestern utsträckts till fyra veckor. Enligt lagen skall semester utgå med två dagar för varje kalendermånad av kvalifikationsåret, under vilken arbetstagaren utfört arbete för arbetsgivarens räkning i minst 15 dagar. Kvalifikationsår är som regel året före det år under vilket semestern utgår. För månad då arbetstagaren utfört arbete minst 8 och högst 14 dagar beräknas en dags semester. Arbetsgivaren får bestämma när semestern skall utgå. Om inte arbetstagaren begär annat, bör dock semestern såvitt möjligt förläggas till sommartid. Semestern skall utgå i ett sammanhang, såvida inte överenskommelse om annan ordning träffats mellan parterna. Om semestertiden överstiger 24 dagar kan dock semestern delas upp i två perioder, av vilka den ena skall omfatta minst 24 dagar. Arbetsgivaren skall underrätta arbetstagaren om tidpunkten för semestern i god tid, om möjligt en månad och minst 14 dagar i förväg.

Bestämmelser om semester finns i många *kollektivavtal*. Bortsett från avtalen för statliga och kommunala tjänstemän innebär dessa bestämmelser i regel inte att de anställda tillförsäkras längre semester än lagen föreskriver. Däremot förekommer ofta regler om uppdelning av semestern och om semesterns förläggning.

Som nyss nämnts skall enligt lagen semestern utgå i ett sammanhang, såvida ej annat överenskommes. Åtskilliga kollektivavtal innehåller stadganden

som lämnar de enskilda parterna frihet att träffa sådana överenskommelser, men det är också vanligt att deras avtalsfrihet inskränks på visst sätt. Sålunda stadgas i många avtal, att 18 dagar av semestern alltid skall utgå i ett sammanhang, medan överenskommelse får träffas om att förlägga återstående del till annan tid. De flesta avtal för tjänstemän och arbetsledare inom industrin innehåller sådana bestämmelser, och detsamma gäller avtal för arbetare inom exempelvis textil-, konfektions-, skinn- och skoindustrierna. I kollektivavtalet för bryggeriarbetare föreskrivs uttryckligen, att semestern skall uppdelas i två perioder, den ena — i regel 18 dagar — förlagd till sommaren och den andra till annan årstid. Flera kollektivavtal för arbetare är så formulerade, att de i princip ger arbetsgivaren rätt att efter eget bestämmande förlägga den fjärde semesterveckan till annan tid än semestern i övrigt. Sådana avtal förekommer bl. a. inom gruvindustrin, byggnadsämnesindustrin och livsmedelsindustrin.

Kollektivavtalen innehåller ofta bestämmelser om till vilken tid semestern eller dess huvuddel skall eller bör förläggas. I enstaka kollektivavtal är denna tid inskränkt till månaderna juni—augusti, men i allmänhet ingår också maj och september.

### *Semesterspridningsfrågans tidigare behandling*

#### **Förarbetena till 1938 och 1945 års semesterlagar**

Redan i samband med förarbetena till 1938 års semesterlag berördes frågan om spridning av semestrarna. *Chefen för statens järnvägars resebyrå* föreslog i en promemoria, som gavs in till socialdepartementet, att bestämmelser härom skulle införas i lagen (prop. 1938: 286 s. 174). Förslaget innebar, att en

plan skulle göras upp företagen emellan, så att semestrarna fördelades lika över sommarmånaderna. Som motivering för förslaget hänvisades till den stora belastningen på trafikföretag, hotell och pensionat under denna del av året.

Departementschefen anförde i propositionen (s. 176), att det visserligen inte torde vara möjligt att i en lag om semester meddela bestämmelser om skyldighet för arbetsgivarna att komma överens sinsemellan om viss fördelning av semestertiden men att det otvivelaktigt skulle vara till praktiskt gagn, om åtminstone de större företagen vidtog åtgärder till förekommande av att semestrarna för deras anställda i alltför stor utsträckning koncentrerades till viss tidpunkt.

Sedan 1938 års semesterlag hade trätt i kraft togs frågan om semestrarnas spridning upp på nytt i en skrivelse hösten 1938 av *järnvägsstyrelsen* och en därvid fogad promemoria av *chefen för statens järnvägars resebyrå*. Styrelsen framhöll, att lagen otvivelaktigt skulle medföra väsentlig ökning av antalet resande och att det därför var nödvändigt att semestertrafiken blev föremål för viss reglering. Enligt styrelsens mening var det önskvärt, att semesterresorna fördelades över så lång tid av året som möjligt. Chefen för resebyrån påpekade, att arbetsmarknadens organisationer var överens om att en semesterplan måste upprättas. Han hemställde, att Kungl. Maj:t tog initiativ härtill genom att tillsätta en delegation eller kommitté med representanter för arbetsgivare och arbetstagare samt för trafikföretag och hotell.

Järnvägsstyrelsens skrivelse överlämnades till den kommitté, som tillsatts 1942 för översyn av semesterlagen. I sitt betänkande anförde kommittén (SOU 1944: 59 s. 165), att syftet med styrelsens framställning ej kunde till-

godoses lagstiftningsvägen. Spörsmål av detta slag borde behandlas av järnvägsstyrelsen i samråd med organisationerna på arbetsmarknaden.

#### Semesterplan inom verkstadsindustrin

Sveriges verkstadsförening och Svenska metallindustriarbetareförbundet höll 1946 överläggningar om förläggningen av semestrarna. Verkstadsföreningen förklarade sig därvid vara villig att medverka till att semestern 1946 spreds över en längre tidsperiod. I detta syfte delades landet i fem distrikt. I fyra av dessa skulle — enligt anmodan från verkstadsföreningen till dess medlemmar — semestern börja resp. den 1 juli, den 15 juli, den 29 juli och den 12 augusti, under det att företagen inom det femte och nordligaste distriktet fick förlägga semestern vid valfri tidpunkt. Avvikelser kunde emellertid göras, om det var nödvändigt med hänsyn till lokala förhållanden. Företag som tidigare inte haft driftsstopp för semester utan tillämpat intern semesterspridning kunde fortsätta med det. Man kunde vidare behöva ta hänsyn till att medlemmar av samma familj som arbetade inom olika industrier borde få samtidig semester.

En liknande semesterplan beslöts även 1947 efter överläggningar mellan de båda organisationerna. 1948 meddelade dock verkstadsföreningen, att den inte vidare kunde rekommendera sina medlemmar att sprida semestrarna. Det hade då visat sig, att 1946 och 1947 års semesterplaner inte lett till tillfredsställande resultat.

#### Svenska arbetsgivareföreningens semesterplan

Svenska arbetsgivareföreningen utarbetade 1949 efter samråd med Landsorga-

nisationen en plan för semestrarnas förläggning under åren 1950—53. Planen avsåg arbetsställen med minst 100 arbetstagare där semesterstängning tillämpades. Den omfattade hela Götaland och Svealand samt Gästrikland. Dessa delar av landet uppdelades i 87 distrikt, vilka sammanfördes i fyra huvudgrupper. Härvid försökte man se till, att var och en av de olika huvudgrupperna kom att innehålla orter från olika delar av landet och att grupperna blev ungefär likvärdiga med avseende på antalet arbetstagare. Med början vid midsommar delades sommaren in i fyra tvåveckorsperioder, och varje huvudgrupp anvisades en sådan period för utläggningen av sina semestrar. Grupperna tilldelades olika semesterperioder för vart och ett av de fyra år som planen omfattade. Det totala antalet arbetare som berördes av planen uppskattades till ungefär 265 000. Planen tillhandahölls företagen utan någon särskild rekommendation från arbetsgivareföreningens sida.

För att undersöka i vilken utsträckning den tillhandahållna semesterplanen hade följts gjorde arbetsgivareföreningen efter sommaren 1950 en rundfråga till alla de företag som omfattades av planen. Frågan besvarades av 75 % av företagen, representerande cirka 209 000 arbetare. Av dessa företag hade 47 %, motsvarande 46 % av arbetarna, följt planen. De företag som hade tilldelats någon av de båda mellersta semesterperioderna hade följt planen bättre än övriga företag. Av de företag som hade tilldelats den sista perioden (7—19 augusti) hade bara 3 %, representerande 1 % av arbetarna, följt planen. Då det gällde den första semesterperioden (midsommarveckan och första veckan i juli) hade planen följts av 41 % av företagen. Dessa företag var huvudsakligen lokaliserade till landets

sydligare delar, medan de företag inom denna grupp som var belägna längre norrut bara undantagsvis hade följt planen. De företag som inte hade följt planen hade i allmänhet förlagt semestrarna kring mitten av juli.

Som skäl för att de avvikit från planen åberopade ungefär hälften av företagen önskemål från de anställdas sida. Övriga företag hänvisade till omständigheter av teknisk art (varmt arbete, värmekänslig produktion, svårigheter med elkraftförsörjningen, reparations- och ombyggnadsarbeten) eller ekonomisk art (orderanhopning, tillverkningsårssäsong o. d.).

I rundfrågan begärdes vidare besked om företagets egen, arbetarnas och tjänstemännens inställning till planen. Företagens egen inställning var övervägande positiv, men bland de anställda dominerade en passiv attityd. Arbetarna var i ganska stor utsträckning direkt negativt inställda.

Sedan hela den fyraårsperiod som semesterplanen omfattade hade gått till ända, gjordes en ny rundfråga till samtliga berörda företag. Av denna framgick att planen hade följts i mindre utsträckning för vart och ett av de fyra åren. Av de 478 företag som besvarade rundfrågan hade 197 följt planen 1950 men bara 126 1953. Som skäl för att planen inte hade följts åberopades framför allt hänsyn till andra företag på orten och till leverantörer och kunder samt säsongmässig tillverkning. 40 % av företagen ansåg att en ny plan borde upprättas, medan 60 % intog motsatt ståndpunkt.

Föreningen beslöt sedermera att inte förnya semesterspridningsplanen. Föreningen rekommenderade emellertid företagen att försöka inom begränsade geografiska områden ordna efter förhållandena lämpad förläggning av semesterna.

### Förarbetena till 1951 års lagstiftning

Förslag om införande av tre veckors semester lades fram 1950 i ett betänkande av *arbetstidsutredningen* (SOU 1950: 32). I detta betänkande diskuterades också de olägenheter som koncentrationen av semestrarna till en kort period under sommaren innebar. Utredningen redogjorde för arbetsgivareföreningens semesterplan och övervägde, om denna plan borde utvidgas genom inrättande av ett särskilt *semesterråd*. Ett sådant organ fanns i Norge. Det var sammansatt av företrädare för staten och olika organisationer och hade till uppgift att genom propaganda och på annat sätt verka för spridning av semestrarna över så lång tid som möjligt. Arbetstidsutredningen anförde i betänkandet bland annat följande (s. 80 ff).

Införes i vårt land allmän tre veckors semester blir det av stor betydelse att semestrarnas samordning ägnas tillräcklig uppmärksamhet. Det är t. ex. nödvändigt, att inom sådana näringsområden, där gemensamhetssemester förekommer, undvika att ett flertal mera betydande företag på en gång nedlägga verksamheten. För att få till stånd en något ökad spridning av semestrarna böra semesterplaner utarbetas, så att fördelningen av semestertiderna blir så rättvis som möjligt. En grupp arbetstagare, som ett år fått en mycket förmånlig semestertid, bör ett följande år få semestern på en icke fullt så uppskattad tid. Detta synes utredningen nödvändigt, om vi icke skola riskera att 3-veckorssemestern blir en besvikelse.

Vid bedömandet av förevarande fråga bör ihågkommas, att det här icke enbart gäller intressen, som beröra arbetsgivare och arbetstagare. Skall en verklig planering komma till stånd, måste även sådana intressen beaktas som kommunikationsväsendets, hotell- och restaurangnäringens m. fl. Vidare måste hänsyn tagas till skolbarnens sommarresor och till förläggningen av husmoderssemestrarna. Här öppna sig problem av betydande räckvidd. Utan tvivel tala många skäl för att tillskapa ett sär-

skilt organ, ett semesterråd, där samtliga berörda intressen bli företrädade. Detta organ skulle sedan söka att genom överenskommelser få till stånd lämpliga semesterplaner, som i stora drag skulle ange den lämpligaste semesterfördelningen. Semesterrådet skulle endast ha rådgivande befogenheter.

Utredningen har icke ansett motiv föreligga att i detalj ange, hur ett dylikt organ skulle vara sammansatt och arbeta. Den vill i det följande endast allmänt skissera tvenne vägar på vilka man skulle kunna gå fram.

En tänkbar lösning är att göra organet rent statligt. Då man av många skäl icke bör göra det till ett självständigt organ, dvs. tillskapa ett nytt ämbetsverk, uppställer sig frågan till vilket av de förefintliga verken, man lämpligen borde knyta rådet. Man torde här ha att välja mellan arbetsmarknadsstyrelsen och arbetarskyddsstyrelsen. Då semesterlagen är en typisk skyddslag, framstår det såsom naturligtast att välja det senare verket. Till arbetarskyddsstyrelsen skulle kunna knytas en delegation, i vilken de berörda parterna voro representerade. I delegationen skulle finnas företrädare för svenska arbetsgivarföreningen och vissa andra av de större utanför svenska arbetsgivarföreningen stående arbetsgivarorganisationerna. Vidare borde företrädare finnas för landsorganisationen, tjänstemännens centralorganisation, järnvägsstyrelsen och socialstyrelsen. Som ordförande skulle arbetarskyddsstyrelsens chef fungera. För arbetet inom delegationen borde verkets befattningshavare tagas i anspråk. Eventuellt finge man överväga att något förstärka verkets personal.

En annan lösning är att låta de intresserade parterna själva bilda ett organ med de arbetsuppgifter som ovan skisserats. Det skulle arbeta fullt självständigt och självt anställa erforderlig personal. Kostnaderna finge bestridas genom anslag från staten och genom bidrag från de i organet företrädade organisationerna.

För att utröna på vad sätt man såg på de här förevarande problemen har utredningen haft en överläggning med företrädare för arbetsgivarföreningen, landsorganisationen, tjänstemännens centralorganisation och hotell- och restaurangnäringen. Samtliga de företrädade parterna voro eniga om, att behov icke förelåg av ett organ för handläggande av här berörda frågor. Man

erkände visserligen, att det vid en 3-veckorssemester bleve nödvändigt att ägna större uppmärksamhet åt de frågor, som sammanhånga med semesterarnas fördelning. Detta vore emellertid ett spörsmål, som de berörda parterna själva kunde lösa på förhandlingsvägen.

Utredningen vill framhålla, att samhället självt har vissa intressen att tillvarata och att dessa icke torde bli företrädade vid dylika mera informella överläggningar. Utredningen ifrågasätter även, om det icke föreligger större förutsättningar för att uppnå verkliga resultat, om ett organ inrättas för diskussion av de förevarande frågorna. Skäl tala emellertid emot att inrätta ett semesterråd, innan erfarenhet vunnits om verkningarna av den förlängda semestern. En bidragande orsak till att inta en avvaktande hållning är att något intresse för saken icke för närvarande synes föreligga hos de organisationer, som skulle erhålla ett mycket avgörande inflytande i det ifrågasatta organet.

Utredningen har därför icke ansett sig böra föreslå inrättandet av ett särskilt semesterråd.

Då utredningen intagit denna ståndpunkt, har detta skett från den förutsättningen, att de berörda parterna själva komma att göra en insats för att på ett för samhället godtagbart sätt lösa de problem, som sammanhånga med semesterfördelningen. Utredningen förutsätter, att om de farhågor som utredningen uttalat skulle visa sig bli besannade, initiativ kommer att tagas för att i någon form få till stånd en rationell lösning av de förevarande problemen.

I yttrande över arbetstidsutredningens betänkande beklagade *RESO* (prop. 1951: 72 s. 71), att utredningen inte hade funnit anledning att föreslå inrättande av ett semesterråd. Andra remissinstanser förklarade sig emellertid anse utredningens bedömning riktig. *Socialstyrelsen* och *Svenska turistföreningen* förordade propaganda och fortsatt samverkan mellan arbetsmarknadens parter, reseföretag och turistorganisationer i syfte att komma till rätta med de problem som koncentrationen av semesterrarna till högsommaren innebar.

Departementschefen delade utredningens mening att något särskilt se-



mesterråd inte borde inrättas. Han hoppades att man skulle kunna lösa problemen genom samarbete mellan berörda parter. Först om detta inte lyckades borde mera vittgående åtgärder övervägas (s. 78). Liknande synpunkter anfördes av vederbörande riksdagsutskott (L<sup>2</sup>U 1951: 28 s. 22).

#### **Förarbetena till 1963 års lag**

I 1960 års semesterkommittés betänkande (SOU 1962: 44) berördes ånyo problemet om semestrarnas spridning (s. 168 f). Kommittén hänvisade till vad arbetstidsutredningen hade anfört och påpekade, att spörsmålet inte syntes ha kommit nämnvärt närmare en lämplig lösning. Enligt kommitténs mening borde hithörande frågor bli föremål för undersökningar och försök till lösningar av arbetsmarknadens parter.

#### **Frågans behandling efter genomförandet av 1963 års semesterlag**

Förlängningen av den lagstadgade semestern till fyra veckor har gett semesterspridningsproblemen förnyad aktualitet. I oktober 1963 framlade *Studieförbundet näringsliv och samhälle* en av en särskild arbetsgrupp utarbetad rapport (Industrin och semestrarna. Stockholm 1963, stenc.). I rapporten redovisades resultatet av en rundfråga till ett antal företag, vilken gav vid handen att det övervägande flertalet tillämpade ett system med gemensam semester i samband med driftsstopp.

Arbetsgruppen konstaterade, att systemet med semesterstopp i allmänhet motsvarade arbetstagarnas önskemål, vilka hade fått stöd i lagstiftningen, och att företagen på grund av de goda konjunkturen som hade rått under 1950-talet inte hade stimulerats till motstånd mot dessa önskemål. Härtill kom att många företag själva hade bedömt sys-

temet som lämpligt med hänsyn till tekniska förhållanden och säsongvariationer i tillverkningen. Andra företag hade snarast betraktat den tillämpade ordningen som ett nödvändigt ont med hänsyn till svårigheterna att skaffa ersättningsarbetskraft under sommaren. Man hade också funnit det dyrbart och administrativt komplicerat att bygga upp ett avbytarsystem under semesterperioden. På vissa håll hade befarats att byte av befattningshavare skulle störa arbetsrytmen och produktflödet. Härvid hänvisades till att utbyte av medlemmar i arbetsgrupper och lag sänkte den gemensamma prestationen med påföljd att dels produktionsapparaten utnyttjades sämre och dels ackordsarbetarnas förtjänst minskades, vilket skapade irritation. Arbetsgruppen förklarade sig ha frapperats av hur litet arbete företagen hade lagt ned på att försöka mäta den ekonomiska effekten av produktionsbortfallet vid semesterstopp. I stor utsträckning torde företagen ha följt branschens lösning utan att närmare undersöka, om detta varit ekonomiskt riktigt eller ej.

I de fall då företag hade valt ett annat system för semesterförläggningen berodde detta genomgående på den särskilda verksamhetens krav. Det var fråga om företag vilkas produktion, såsom inom de s. k. processindustrierna, inte tillät produktionsavbrott eller vilkas verksamhet av hänsyn till kunderna måste hållas i gång kontinuerligt, t. ex. kraftalstrande företag och transportföretag. I somliga företag var kapitaliseringsgraden så hög att det var ekonomiskt nödvändigt att driva verksamheten med en hög grad av kontinuitet, och vid vissa företag inom livsmedelsbranschen kunde driften inte avbrytas under sommaren av hänsyn till produktionens samband med växtlighetssäsonger.

Arbetsgruppen framhöll för egen del, att många av de företag, som hittills hade tillämpat gemensamt semesterstopp, ur företagsekonomisk synvinkel hade anledning att ompröva sin semesterpolitik. Den tekniska utvecklingen hade lett till en allt högre grad av kapitalisering i produktionsapparaten, och det var angeläget att utnyttja detta kapital rationellt. Det syntes arbetsgruppen viktigt att företagen grundade sina beslut rörande semesterförläggningen på riktiga ekonomiska överväganden. För reparationsarbeten kunde det ofta vara tillräckligt med ett kortare driftsstopp än fyra veckor. Ett så långt driftsstopp kunde medföra betydande distributions- och lagertekniska problem och även omöjliggöra effektivt utnyttjande av tillgängliga elkraftsresurser och transportmedel. Semesterersättningsproblemet borde kunna delvis bemästras genom att man i högre grad anlät skolungdom och pensionärer som semestervikarier. Även de anställda borde vara intresserade av att semesterrarna spreds, vilket skulle möjliggöra ett bättre utnyttjande av fritiden. Från medicinsk synpunkt skulle en uppdelning av semestern med en del därav förlagd till vinterhalvåret närmast vara en fördel.

I oktober 1963 anordnade Svenska turistföreningen en konferens om samhället och fritiden, varvid bland annat industrins semesterspridningsproblem behandlades. Föreningen överlämnade sedermera det tryckta referatet från konferensen (Turismen och samhället. Stockholm 1963) till Kungl. Maj:t med hemställan om utredning av frågan om bättre spridning av medborgarnas semestrar under året. Föreningen hade funnit detta problem alltför komplicerat för att kunna utredas genom föreningens försorg. Det rymde en rad delfrågor, som måste lösas i samråd mel-

lan bland andra arbetsmarknadens parter, skolmyndigheterna, turistorganisationerna, trafikföretagen och företrädare för olika typer av turistanläggningar.

Turistföreningens framställning remitterades till bland andra järnvägsstyrelsen, skolöverstyrelsen, kommerskollegium, statens avtalsnämnd, de tre kommunförbunden, arbetsmarknadens organisationer, Sveriges industriförbund, Sveriges hantverks- och industriorganisation, Sveriges köpmannaförbund, Kooperativa förbundet och ett antal organisationer som företrädde olika sidor av turistnäringen. Förslaget om utredning av semesterspridningsproblemet avstyrktes inte i något yttrande. Flerstädes framhölls, att ökad spridning av semestrarna skulle medföra bättre utnyttjande av transportapparaten och de fasta friluftss- och semesteranläggningarna samt att detta skulle lända även de semestrande själva till fördel. Emellertid påpekades också att problemet var svårlost, och på många håll, bl. a. i yttrandena från Svenska arbetsgivareföreningen och statens avtalsnämnd, uttalades tveksamhet beträffande möjligheterna att åstadkomma någon påtaglig förbättring. Även arbetstagarorganisationerna visade tämligen ringa intresse för saken och framhöll, att spørsmålet i första hand borde behandlas vid överläggningar mellan arbetsmarknadens parter. Turistnäringens organisationer var genomgående mycket positivt inställda till den föreslagna utredningen.

Semesterspridningsproblemet var föremål för viss uppmärksamhet vid 1964 års riksdag. I ett par motioner (I: 543 och II: 665) påpekades, att en starkare spridning av semestrarna skulle medföra stora fördelar från olika synpunkter men att det var förenat med vissa praktiska svårigheter att genomföra en sådan ordning. Frågan var enligt motionärernas mening närmast ett pro-

blem för arbetsmarknadens organisationer. Arbetsmarknadsparternas inställning var emellertid av betydelse för vilka åtgärder på området som borde vidtas från samhällets sida. Motionärerna ansåg därför att man borde försöka skapa klarhet om vilken ståndpunkt man intog i saken på arbetsmarknaden. Riks-

dagen uttalade sig med anledning av motionerna för att en undersökning rörande prognoserna i fråga om särskilt semestertidens säsongmässiga disponering och de praktiska möjligheterna för en ökad säsongspridning borde komma till stånd (SU 10 s. 29 f, rskr. 10).

## KAPITEL 2

### Semesterspridningsfrågan i andra länder

Frågan om spridning av semestrarna har ägnats uppmärksamhet i flera andra länder. Trots att förhållandena utomlands många gånger skiljer sig ganska avsevärt från situationen i Sverige har vi ansett det vara av intresse att lämna en redogörelse för hur frågan behandlats i en del västeuropeiska länder. Av särskilt intresse är då givetvis vad som skett i våra nordiska grannländer.

Den redogörelse som lämnas i det följande bygger på material som ställts till vårt förfogande främst av socialattachéerna i London och Bryssel men även av Svenska arbetsgivareföreningen. I fråga om förhållandena i Danmark och Norge har vi fått upplysningar från vederbörande ministerium i resp. land.

#### *Storbritannien*

1960 genomfördes en statistisk undersökning rörande semestrarnas förläggning vid brittiska industriföretag med minst 100 anställda. För flertalet arbetstagare var semesterns längd två veckor.

Vid undersökningen konstaterades, att närmare  $\frac{3}{4}$  av företagen tillämpade ett system med gemensam semester för arbetarpersonalen i samband med driftsstopp. För tjänstemannapersonalen tillämpade  $\frac{1}{3}$  av företagen ett sådant system. Betydande olikheter kunde iakttas mellan olika branscher. Inom

livsmedels-, dryckesvaru- och tobaksindustrin utgjorde andelen företag med semesterstängning bara 20 %, inom den kemiska industrin 35 % samt inom den grafiska industrin och varvsindustrin 50 %. Inom metallindustrin i övrigt tillämpade ungefär 85 % av företagen semesterstängning och inom textil-, konfektions- och skoindustrin mer än 95 %.

Semesterstängningsperioderna var starkt koncentrerade till slutet av juli och början av augusti. Näst sista veckan i juli ingick i semesterstängningsperioden för knappt 20 % av företagen, sista veckan i juli för ungefär 60 %, första veckan i augusti för drygt 60 % och andra veckan i augusti för drygt 25 %. Bara 3 % av företagen förlade någon del av stängningsperioden till juni och mindre än 1 % till september.

Mer än 90 % av de företag som stängde för semester i juli eller augusti förklarade, att det skulle vara svårt att förlägga semesterstängningsperioden till annan tid. Som skäl härför hänvisades framför allt till lokal sedvänja och hänsyn till skolfrierna. Företag som antlade kvinnlig arbetskraft i stor utsträckning angav ofta som en särskild svårighet att gifta kvinnor gjorde anspråk på att få semester samtidigt med sina män.

I juli 1963 publicerades en officiell rapport, Staggered Holidays (Her Majesty's Stationery Office), där proble-

met med koncentrationen av semestrarna diskuterades från olika synpunkter. I rapporten påpekas de nackdelar som denna koncentration innebär dels för hotell, restauranger och transportföretag och dels för den semesterlediga allmänheten i form av bl. a. trängsel, trafiksvårigheter och höga priser. Härefter diskuteras olika möjligheter att åstadkomma bättre spridning av semestrarna. Bl. a. framhålls som önskvärt att företagen i större utsträckning sprider sina semestrar både internt och sinsemellan. Vidare behandlas tänkbara åtgärder på skolans och turistnäringens områden. Rapporten är endast avsedd som grundval för kommentarer och debatt, och det framhålls uttryckligen att flertalet av de åtgärder som kan komma i fråga huvudsakligen ligger utom ramen för regeringens verksamhet.

### *Frankrike*

Semestern skall enligt lag förläggas under tiden 1 maj—31 oktober, om inte den anställde har gått med på att ta semester under annan tid. Flertalet företag tillämpar driftsstopp under semestern. Driftsstoppet förläggs vanligtvis under tiden 15 juli—31 augusti. Detta har ansetts medföra vissa ekonomiska nackdelar för arbetsgivarna samt olägenheter för de anställda genom trängsel på semesteranläggningar m. m. 1949 rekommenderade arbetsministern företagscheferna att övergå till intern semesterspridning. Denna rekommendation förnyades varje år, men man har senare även förordat extern semesterspridning under tiden 1 maj—1 oktober, eftersom intern spridning inte alltid är möjlig.

Det främsta hindret för spridning av semestrarna har ansetts vara, att skolor och universitet har sommarlov under

tiden 15 juli—15 september. Familjerna vill nämligen ta semester just under sommarlovet. Sedan ett par år tillbaka har semesterspridningsfrågan handlagts av Comité National pour l'Aménagement des temps de travail et des temps de loisir, vilken är direkt underställd konseljpresidenten. Kommittén har vidtagit följande åtgärder. Skol- och universitetsloven har spritts genom att landet indelats i en nordlig och en sydlig sektor med skilda tider för loven. Propaganda har förts för att förmå arbetsgivarna inom en viss given region att sinsemellan sprida tiderna för semestrarna. Man har även sökt förmå innehavare av turistanläggningar att lämna rabatter under tid utanför perioden 15 juli—1 oktober. Man har funnit, att arbetstagarna endast så småningom kan förmås att ändra sina semestervanor, och då fordras ingående informationer till allmänheten.

De franska myndigheterna anser, att semesterspridningsfrågan inte kan lösas genom dekret. I stället måste man få arbetsgivarna att frivilligt gå med på extern semesterspridning på det regionala planet. Arbetsministern har den 30 juni 1964 utfärdat ett cirkulär, i vilket han anmodar les Inspecteurs Divisionnaires du Travail et de l'Emploi m. fl., att på olika sätt, främst genom övertalning, söka förmå arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer att verka för semesterspridning. Det framhålls också, att man kan tänka sig delning av semestern inom de avtalsområden, där de anställda tillförsäkrats fyra veckors semester. En del av semestern skulle då kunna förläggas till vinterhalvåret. Slutligen kan tilläggas, att man i mars 1963 genom myndighets försorg utgivit en broschyr med propaganda för semesterspridning och förslag till hur sådan skall kunna komma till stånd.

Förslagen går ut på 1) delning av semestern; 2) ökad intern semesterspridning; 3) ökad extern semesterspridning regionvis; 4) spridning av skolloven regionvis; 5) propagandakampanj och andra åtgärder för att utsträcka säsongen vid semesterorterna.

### *Västyskland*

Enligt Bundesurlaubsgesetz har arbetstagarna rätt till semester under minst 15—18 arbetsdagar. Arbetsgivaren får bestämma förläggningen av semestern men kan i princip inte besluta, att semestern skall delas. Arbetsgivaren är skyldig att ta viss hänsyn till arbetstagnans önskemål om förläggningen av semestern. Om det vid företaget finns ett företagsråd — Betriebsrat — har detta enligt Betriebsverfassungsgesetz medbestämmanderätt i fråga om uppgörande av semesterplaner.

Augusti är den mest eftertraktade semester månaden. Därefter kommer juli och september. De som har längre semester än genomsnittet vill ofta ta ut en del av semestern vid jul och nyår. Enligt vissa beräkningar får ungefär en tredjedel av arbetstagarna på den privata arbetsmarknaden semester i den formen, att arbetsgivaren tillämpar semesterstängning under en tid av 2—3 veckor på sommaren i samband med skolornas sommarlov. Denna form av semesterförläggning synes ha blivit vanligare under senare år. Mest förekommer den inom mindre och medelstora företag. På arbetsgivarhåll tycks man anse, att vissa ekonomiska, personella och tekniska skäl talar för semesterstängning. Produktionen påverkas ogynnsamt av att en stor del av de anställda är borta under kanske en så lång tid som fyra till fem månader. Vid den hittills rådande fulla syssel-

sättningen kan man inte få tag i reservarbetskraft. Specialister kan överhuvudtaget inte ersättas, och vana arbetslag bör inte brytas sönder. De anställda vill också ha semester på sommaren under skollovet. Ofta blir företagen bundna till en viss tid för sin semesterförläggning på grund av bindningar till kunder och leverantörer. Små företag måste av hänsyn till önskemål från de anställda lägga ut semestern vid samma tid som storföretag i orten; annars kan inte familjemedlemmarna få semester samtidigt. Säsongmässiga skäl anses spela mindre roll för semesterförläggningen. På arbetsgivarhåll tycks man mena, att semesterstängning med koncentration av semestrarna till tiden för skolornas sommarlov har fördelar från både företagens och de anställdas synpunkt.

Kommunikationsväsendet samt hotell- och pensionatsnäringen önskar få större spridning av semestern. Under 1965 gjorde mer än 40 % av befolkningen en semesterresa. Genom koncentrationen av semestrarna till sommarlovet uppstår trängsel och otrevnad. Man anser det dock utsiktslöst att kunna lägga industrisemestern på annan tid än skolornas sommarlov. Man har därför inriktat sig på att söka sprida dessa. Såvitt känt har myndigheterna inte på annat sätt sökt verka för semesterspridning.

### *Nederländerna*

Sedan ett femtontal år tillbaka har en kommitté med representanter för turistnäringen och arbetsmarknadens organisationer försökt få till stånd regional spridning av semestrarna genom rekommendationer till skolor, kommuner och företag. Ansträngningarna har inte lett till några betydelsefulla resultat, främst på grund av skolornas motstånd.

På uppmaning av regeringen yttrade sig det ekonomiska och sociala rådet i semesterspridningsfrågan i juli 1964. Rådet rekommenderade följande åtgärder: 1) propaganda inriktad på att förmå personer som inte har barn i skolåldern att förlägga sin ledighet utanför den mest utnyttjade tiden; 2) samråd inom industrin för att undvika att de viktigaste industrigrenarnas semesterstopp sammanfaller; 3) förskjutning av skollov och industrisemestrar mot början av juli för att undvika kollision med turistströmmen från utlandet, vilken framför allt sätter in mot slutet av månaden.

Regeringen, som fann rådets rekommendationer lämpliga, beslöt i december 1964 att dels anslå medel till årliga kampanjer, riktade till dem som hade möjlighet att ta semester utanför den mest utnyttjade tiden, under mottot »Tag semester i juni», dels uttala sig till förmån för en förskjutning av skollovens början i riktning mot den 1 juli, dels uppdra åt ett särskilt organ att verka för spridning av industrisemestrarna och samordna erforderliga åtgärder. Man har sedermera lyckats upprätta en godtagbar plan för regional spridning av de viktigaste industriernas semestrar över tre fjortondagarsperioder med början omkring den 1 juli. Däremot har det hittills inte varit möjligt att i tillfredsställande utsträckning förmå skolorna att anpassa sina lovtider efter en motsvarande plan. Med anledning härav har arbets- och undervisningsministrarna tillkallat en särskild kommitté med uppgift att överväga hur en bättre samordning mellan industrisemestrar och skollov skall kunna genomföras.

### *Norge*

Genom kunglig resolution den 20 mars 1939 tillsattes Statens ferieråd med upp-

gift att genom rådgivning verka för ett bättre utnyttjande av semestern. Rådet bestod av företrädare för staten, arbetsmarknads-, turist- och reseorganisationer. Under andra världskriget kom rådets verksamhet att lamslås, men den 27 februari 1948 tillsattes ett nytt ferieråd. Rådet skulle verka för att folket fick bättre möjligheter att utnyttja sina semestrar, och bland dess första uppgifter skulle vara att söka åstadkomma bättre spridning av semestern. Det ansågs nämligen, att det var ogynnsamt för produktionen att semestrarna koncentrerades till en kort period på sommaren. Dessutom skulle en semester-spridning medföra, att kommunikationer och inkvarteringsanläggningar kunde utnyttjas mer rationellt.

Rådet inledde 1948 sin verksamhet med att sammanträda med ett antal arbetsmarknadsorganisationer. Dessa var eniga om att semestern borde spridas över flera sommarmånader. Rådet rekommenderade då berörda organisationer att verka för det. Rådet sökte på olika sätt informera allmänheten om vilka nackdelar som följde av semesterkoncentrationen. Man försökte även utverka rabatter på transportmedel och turistanläggningar för dem som tog semester utanför högsäsongen. Man åstadkom också, att extra skollov skulle ges åt barn, vilkas föräldrar tog semester på annan tid än under det vanliga skollovet. Alla dessa ansträngningar gav dock små resultat.

Då förordnandena för rådets ledamöter löpte ut 1958 ansåg vederbörande departement, att rådet de sista åren haft så få ärenden att behandla, att det var mest praktiskt att låta styrelsen för det s. k. Feriefondet överta arbetet med att sprida semestrarna. Feriefondet har emellertid ansett, att det inte är någon mening med att fortsätta med ett arbete som gett så dåligt resultat.

## Danmark

I maj 1948 tillsatte arbetsministeriet ett »ferieudvalg» med uppgift att råda ministeriet i frågor rörande den s. k. feriefonden. Udvalget ålades också att ha uppmärksamheten riktad på möjligheterna att få bättre spridning av semestrarna.

Enligt gällande semesterlag kan udvalget kräva av en arbetsgivare, som vill tillämpa semesterstängning, att han skall ansluta sig till en av udvalget fastställd semesterplan. Innan planen bestäms, skall udvalget samråda med arbetsmarknadsorganisationer.

Spörsmålet om semesterspridning togs upp strax efter det att udvalget hade tillsatts. I diskussionen pekades på följande orsaker till att semestrarna koncentrerats.

1. Skolornas sommarlov var förlagt till högsäsongen.

2. De flesta ansåg, att juli på grund av det varma vädret var den bästa semester månaden.

3. De företag som stängde för semester ville följa majoritetens önskemål, vilket ledde till att semestern förlades till juli.

Udvalget sökte genom propagandaåtgärder få folk att ta semester på annan tid. Man framhöll därvid, att vädret kunde vara bra från semestersynpunkt även vid annan tid än i juli samt att det fanns möjligheter att få förmånligare priser och slippa trängsel, om semestern togs vid annan tidpunkt. 1952 lyckades udvalget utverka en rabatt vid de danska statsjärnvägarna på semesterbiljetter för tiden 1 maj—15 juni och 20 augusti—30 september. I februari 1955 meddelade emellertid statsjärnvägarna, att rabatten skulle upphöra.

Under sina överläggningar med arbetsmarknadsorganisationerna hade udvalget fått klart för sig, att utformning-

en av skolornas sommarlov försvårade försöken att sprida semestrarna. Udvalget tog därför kontakt med undervisningsministeriet för att söka utverka en förlängning av sommarlovet. 1954 meddelade detta ministerium, att man kunde överväga att förlänga sommarlovet till 8 veckor för vissa skolformer men inte för andra. Udvalget fann då, att man på detta område inte kunde uppnå några mer betydelsefulla resultat.

De förhandlingar udvalget hade fört med Dansk arbejdsgiverforening och Landsorganisationen De samvirkende fagforbund ledde till att dessa 1948 träffade en överenskommelse om semesterspridning. Enligt denna överenskommelse, som hade karaktären av rekommendation till medlemmarna, skulle semestrarna spridas över en period på åtta veckor med början första måndagen efter 15 juni. Det förutsattes även, att ytterligare spridning skulle ske under tiden 2 maj—30 september. Där semesterstängning tillämpades, skulle företagen ingå i en särskild cirkulationsplan, som skulle göras upp av en kommitté gemensam för de båda organisationerna. Vederbörande ministerium begärde, att ett antal arbetsgivarorganisationer som stod utanför arbejdsgiverforeningen skulle följa överenskommelsen. Det visade sig emellertid i praktiken, att det var svårt att få arbetsgivare och arbetstagare att följa överenskommelsen. De var inte intresserade av den, och den föll snabbt i glömska.

Efter det att en ny semesterlag antagits 1953 begärde udvalget nya överläggningar i frågan med arbejdsgiverforeningen och landsorganisationen. Arbejdsgiverforeningen förklarade, att frågan lämpligen borde behandlas vid ett sammanträde mellan udvalget och de båda organisationerna. Landsorganisationen meddelade, att man inte ville vägra att delta i förhandlingar om frå-



gan men att möjligheterna till framgång syntes vara små, bl. a. därför att skolmyndigheterna inte ville medverka till förlängning eller förskjutning av sommarlovet.

Innan förhandlingar igångsattes på allvar, ville udvalget söka skaffa sig kännedom om i vilken utsträckning semesterstängning faktiskt förekom. Enligt en i anledning härav företagen statistisk undersökning hade 28 % av företagen under 1955 semesterstängning, 6 % partiell semesterstängning och 66 % ingen semesterstängning. Udvalget fann, att det inte på denna undersökning kunde grunda något beslut om att en cirkulationsplan skulle införas, och sedan udvalget i april 1957 haft ytterligare överläggningar i frågan med de två huvudorganisationerna, anmälde det till socialministeriet, att man tills vidare borde inställa strävandena att få till stånd spridning av semestrarna. Socialministeriet anslöt sig till denna uppfattning.

Udvalget har härefter vid ett par tillfällen tagit upp vissa problem i fråga om semesterspridning. Bl. a. har man undersökt möjligheterna att förmå byggnadsarbetare att i större utsträckning ta semester under vinterhalvåret. Udvalgets verksamhet har dock inte gett några praktiska resultat.

### *Finland*

Sedan Svenska arbetsgivareföreningen efter hörande av Landsorganisationen i början av 1950-talet framlagt en plan

för spridning av semestrarna, togs frågan upp även i Finland. Man planerade att gruppera industriföretagen och tilldela de olika grupperna alternerande semestrar. Några praktiska åtgärder kom dock aldrig till stånd. 1963 genomförde Finska metallindustrins arbetsgivareförbund en enkät bland medlemsföretagen angående semesterns genomsnittliga längd och tiden för dess förläggning. Av svaren framgick, att drygt en fjärdedel av arbetarna och något mindre än hälften av tjänstemännen inom metallindustrin hade rätt till en månads semester. Vid närmare två tredjedelar av arbetsplatserna inställdes produktionen under semesterperioden. Vid mer än 90 % av dessa arbetsplatser lades semestern ut med början under sista veckan i juni eller någon av de två första veckorna i juli.

Enligt uppgift har en 1960 införd regel, att alla som varit anställda minst 10 år vid ett företag skall ha en månads semester, lett till att företagen inställer produktionen under en tid av minst tre veckor. I allmänhet är det likgiltigt för arbetsgivarna när under sommaren produktionsstoppet skall äga rum. Man rättar sig därför efter de anställdas önskemål, vilket leder till anhopning av semestrar från midsommar till mitten av augusti. Inom kapitalkrävande processindustrier försöker man sprida semestrarna internt, något som ofta är förenat med svårigheter. Såvitt känt har några mer betydande initiativ för att få till stånd spridning av semestrarna inte vidtagits från det allmännas sida.

## KAPITEL 3

### Rådande semesterförläggning

#### *Semesterförläggningen inom industrin*

Syftet med den av Svenska arbetsgivareföreningens statistiska byrå genomförda undersökningen var att få en bild av hur semestrarna inom industrin förlagts under 1965. Undersökningen berörde endast företag, som var anslutna till Svenska arbetsgivareföreningen. Den avsåg gruvindustri, metall- och verkstadsindustri, jord- och stenindustri, träindustri, massa- och pappersindustri, grafisk industri, livsmedelsindustri, dryckesvaru- och tobaksindustri, textil- och sömnadsindustri, läder-, hår- och gummivaruindustri samt kemisk och kemisk-teknisk industri.

Undersökningen utfördes som en skriftlig rundfråga. Därvid tillfrågades samtliga företag med mer än 200 anställda. Beträffande mindre företag gjordes ett urval så att vart tredje företag med mellan 101 och 200 anställda och vart tionde företag med mellan 11 och 100 anställda tillfrågades. Företag med 10 anställda och därunder lämnades helt utanför. I uppräknat skick baseras undersökningen på rapporter för 5 600 företagsenheter (arbetsplatser) med inalles 501 000 arbetare och 187 000 tjänstemän inkl. arbetsledare. På grundval av en jämförelse med antalet arbetare som omfattas av arbetsgivareföreningens lönestatistik har undersökningens representativitet uppskattats till drygt 90 %.

Vid bearbetningen av undersökningsmaterialet visade det sig vara lämpligt

att skilja mellan två olika semesterförläggningstyper, tidslokaliserad semester och ej tidslokaliserad semester. Till tidslokaliserad semester har hänförs fall, då en grupp av arbetstagare fått gemensam semesterperiod eller gemensamma semesterperioder. Ej tidslokaliserad semester omfattar strösemester, d. v. s. fall då semestern delats upp i ett flertal kortare perioder, och semesterspridning inom företagsenheten, intern semesterspridning.

Vid undersökningen framkom bl. a. följande.

#### *Beträffande tidslokaliserad semester*

a) tre fjärdedelar av arbetstagarna hade tidslokaliserad semester, vanligen förlagd till samma period eller perioder för alla eller det stora flertalet anställda på samma arbetsplats,

b) drygt 60 % av arbetarna och drygt 40 % av tjänstemännen hade odelad semester om 4 veckor,

c) delad semester — 2 + 2 veckor eller 3 + 1 vecka — tillämpades för omkring 10 % av arbetarna och 5 % av tjänstemännen,

d) semesterförläggningen 3 veckor + ströddagar tillämpades för cirka 10 % av både arbetare och tjänstemän.

#### *Beträffande ej tidslokaliserad semester*

a) strösemester och semesterspridning under hela året förekom för 7 % av arbetarna och 15 % av tjänstemännen,

b) semesterspridning under en del

av året tillämpades för drygt 10 % av arbetarna och drygt 25 % av tjänstemännen.

Intern semesterspridning förekom i särskilt stor utsträckning inom livsmedels- och dryckesvaruindustrin och massa- och pappersindustrin. Även inom vissa andra kapitalkrävande processindustrier (gruvindustri, jord- och stenindustri, gummi-, kemisk och kemisk-teknisk industri) tillämpades intern semesterspridning i större omfattning än genomsnittet. Inom läder-, konfektions- och textilindustri förekom intern semesterspridning i mycket ringa grad.

Semestern förlades framför allt till juli månad. Av det totala antalet arbetstagare med tidslokaliserad semester hade mer än 80 % semester under de veckor som började den 12 och den 19 juli. I fråga om arbetstagare med delad semester kunde man märka två olika semestertyper, nämligen *dels* en med den första semesterperioden förlagd i anslutning till påsk, första maj eller Kristi himmelfärdsdag och den andra perioden under sommaren, *dels* en med en första period under sommaren och en andra under tiden mellan jul och nyår. Den starka koncentrationen till juli månad var särskilt märkbar inom textil-, konfektions- och läderindustrierna men mindre påfallande inom de branscher som kännetecknades av mer genomförd intern semesterspridning.

Uppgifterna om den tidslokaliserade semestern har också uppdelats på olika geografiska områden. Denna uppdelning utvisade, att semestern var särskilt starkt koncentrerad i stockholmsområdet, där drygt 85 % av arbetarna med odelad semester började sin ledighet den 5 eller den 12 juli. I öresundsområdet förlades semestern något tidigare; 37 % av arbetarna med odelad semester började där sin ledighet vid

midsommar och bara 27 % den 12 juli eller senare. I göteborgsområdet var semesterspridningen något större. 10 % av arbetarna med odelad semester började sin semester redan den 21 juni och 19 % först den 19 juli.

Driftsstopp i anslutning till semester förekom enligt undersökningen vid 3 600 företag med 384 000 arbetare och 126 000 tjänstemän. Drygt 76 % av arbetarna och drygt 67 % av tjänstemännen var alltså anställda vid företag som haft driftsstopp under semestern. Omkring 900 av dessa företag utförde reparations- och översynsarbeten under minst hälften av driftsstoppet, under det att cirka 1 100 företag inte alls använde driftsstoppet för sådana arbeten.

Flertalet av de företag, som hade tillämpat driftsstopp, angav att önskemål från de anställda var avgörande för semesterföreläggningen. Åtskilliga av dessa företag åberopade också hänsyn till kunder. Behov av driftsstopp för reparationer anfördes som skäl särskilt inom massa- och pappersindustrin men åberopades totalt sett endast av omkring en sjundedel av de tillfrågade företagen. Bland de företag, som inte tillämpade driftsstopp, var hänsyn till kunder i första hand avgörande för semesterföreläggningen.

Av sammanlagt 3 603 företagsenheter, vid vilka driftsstopp ägde rum, uppgav 1 051 företagsenheter, att semestern skulle kunna förläggas till annan tid än den som tillämpats. 619 företag med sammanlagt omkring 130 000 arbetare uppgav, att man övervägde att ändra semesterföreläggningen. Företagen visade särskilt intresse för att få till stånd uppdelning av semestern, så att den fjärde semesterveckan kunde förläggas vid skollovet i februari, vid påsk- eller pingsthelgerna eller mellan jul- och nyårshelgerna.

På arbetstagsidan var önskemålen

Myndighet	Genomsnittliga antalet ledighetsperioder om minst 7 dagar	Genomsnittliga antalet semesterdagar uttagna i kortare ledighetsperioder än 7 dagar
Postverket.....	1,77	3,88
Statens järnvägar.....	2,09	12,65
Vattenfallsverket.....	1,88	12,77
Polisväsendet.....	1,70	6,29
Militära förband.....	1,92	8,10
Statens skolor för barna- o. ungdomsvård.....	1,76	3,86
Fångvårdsanstalterna.....	1,88	4,30
Övriga statliga myndigheter.....	2,27	7,83

om ändrad semesterförläggning föga framträdande. Sålunda uppgavs, att sådana önskemål framförts från arbetarna vid 286 företag med knappt 40 000 arbetare och av tjänstemännen vid 377 företag med cirka 22 000 tjänstemän. Allmänt kan sägas att de anställda intog en ganska konservativ attityd. Arbetarna ville i allmänhet ha hela semestern förlagd till juli månad. Bland tjänstemännen förekom däremot ganska många som ville ha tre veckors semester under sommaren och den fjärde veckan i anslutning till helger eller efter individuella önskemål.

I rapporten från Svenska arbetsgivarförbundets statistiska byrå uttalas avslutningsvis att man av undersökningen kunde dra den slutsatsen, att de särskilda förhållandena vid de olika företagen spelar betydande roll för semesterförläggningen.

### *Semesterförläggningen inom statsförvaltningen*

Efter samråd med vederbörande personalorganisationer har statens avtalsverk utfört en statistisk undersökning avseende semester, som intjänats under 1965. Undersökningen omfattade sammanlagt 113 000 statsanställda vid postverket, vattenfallsverket, vissa delar av televerket, polisväsendet, de militära

förbanden, statens skolor tillhörande barna- och ungdomsvården, statens vårdanstalter för alkoholmissbrukare, fångvårdsanstalterna samt ett antal myndigheter som i undersökningen rubricerats »övriga statliga myndigheter». Dessa är riksförsäkringsverket, generaltullstyrelsen och tullstaten, väg- och vattenbyggnadsverket, arbetsmarknadsstyrelsen, statens personalpensionsverk, patent- och registreringsverket, försvarets forskningsanstalt, statens bakteriologiska laboratorium, Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut, byggnadsstyrelsen, statistiska centralbyrån och rikets allmänna kartverk. Undersökningen visar, att uppdelning av semestern är synnerligen vanligt förekommande inom statsförvaltningen. Detta belyses bland annat av ovanstående sammanställning.

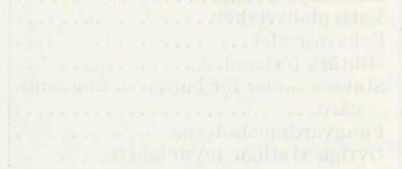
Semestrarna sprids i ganska stor utsträckning över året i statsförvaltningen. I undersökningen lämnas vissa uppgifter om semesterbeläggningen per vecka i procent av totala semesteruttaget för 1965. Procentsiffrorna för samtliga myndigheter återges i avrundade tal i följande tabell.

Januari.....	(vecka 1—5)	3,6 %
Februari.....	( » 6—9)	4,0 %
Mars.....	( » 10—13)	4,4 %
April.....	( » 14—17)	5,5 %
Maj.....	( » 18—22)	9,2 %
Juni.....	( » 23—26)	10,4 %
Juli.....	( » 27—31)	30,0 %
Augusti.....	( » 32—35)	12,5 %

September.....	( * 36—39)	5,9 %
Oktober.....	( * 40—44)	6,2 %
November.....	( * 45—48)	3,3 %
December.....	( * 49—52)	5,0 %

Slutligen må omnämnas, att samtliga tillfrågade myndigheter hävdade, att verksamheten inte tillät, att semestern

helt förlades under tiden 1 juni—31 augusti. Några myndigheter förklarade att semestern kunde tas ut helt under tiden 1 maj—30 september, under det att andra uppgav, att hela året måste tas i anspråk för semesterförläggningen.



...förändringarna i arbetstiden under sommaren. Detta har varit en följd av den stora utvecklingen i den svenska ekonomin under de senaste åren. Den svenska ekonomin har varit starkt växande under de senaste åren, och detta har lett till en ökning av den svenska arbetsstyrkan. Detta har i sin tur lett till en ökning av den svenska arbetslösheten under sommaren. Detta har varit en följd av den stora utvecklingen i den svenska ekonomin under de senaste åren. Den svenska ekonomin har varit starkt växande under de senaste åren, och detta har lett till en ökning av den svenska arbetsstyrkan. Detta har i sin tur lett till en ökning av den svenska arbetslösheten under sommaren.

...semestertilläggen inom arbetsmarknaden. Detta har varit en följd av den stora utvecklingen i den svenska ekonomin under de senaste åren. Den svenska ekonomin har varit starkt växande under de senaste åren, och detta har lett till en ökning av den svenska arbetsstyrkan. Detta har i sin tur lett till en ökning av den svenska arbetslösheten under sommaren. Detta har varit en följd av den stora utvecklingen i den svenska ekonomin under de senaste åren. Den svenska ekonomin har varit starkt växande under de senaste åren, och detta har lett till en ökning av den svenska arbetsstyrkan. Detta har i sin tur lett till en ökning av den svenska arbetslösheten under sommaren.

...den stora utvecklingen i den svenska ekonomin under de senaste åren. Den svenska ekonomin har varit starkt växande under de senaste åren, och detta har lett till en ökning av den svenska arbetsstyrkan. Detta har i sin tur lett till en ökning av den svenska arbetslösheten under sommaren. Detta har varit en följd av den stora utvecklingen i den svenska ekonomin under de senaste åren. Den svenska ekonomin har varit starkt växande under de senaste åren, och detta har lett till en ökning av den svenska arbetsstyrkan. Detta har i sin tur lett till en ökning av den svenska arbetslösheten under sommaren.

...den svenska arbetslösheten under sommaren. Detta har varit en följd av den stora utvecklingen i den svenska ekonomin under de senaste åren. Den svenska ekonomin har varit starkt växande under de senaste åren, och detta har lett till en ökning av den svenska arbetsstyrkan. Detta har i sin tur lett till en ökning av den svenska arbetslösheten under sommaren. Detta har varit en följd av den stora utvecklingen i den svenska ekonomin under de senaste åren. Den svenska ekonomin har varit starkt växande under de senaste åren, och detta har lett till en ökning av den svenska arbetsstyrkan. Detta har i sin tur lett till en ökning av den svenska arbetslösheten under sommaren.

## KAPITEL 4

### Semesterförläggningens betydelse för turistnäringen och trafiken

Som bakgrund till våra överväganden rörande semesterspridningsproblemet har vi ansett det önskvärt att inhämta vissa upplysningar om ett par olika sektorer av samhällslivet som kan antas bli påverkade i särskilt hög grad av semestrarnas förläggning, nämligen turistnäringen och trafiken.

Beträffande förhållandena inom *turistnäringen* har vi haft överläggningar med Svenska turisthotellens riksförbund och RESO, vilka uppgivit i huvudsak följande.

*Svenska turisthotellens riksförbund:* Sommarsäsongen vid svenska turisthotell var längre i början av 1950-talet än vad den är nu. Som exempel kan nämnas att AB Tylösands Havsbud 1947 öppnade den 15 maj och höll öppet till slutet av augusti med relativt god beläggning men nu öppnar först vid midsommar och stänger den 20 augusti med full beläggning endast under tiden 9/7—9/8 (avser 1964). Turisthotellet tar en stor del av sin personal från restauranger och hotell i städerna och måste öppna till midsommarhelgen, då beläggningen är ganska god. Efter helgen minskar beläggningen kraftigt och går upp först efter första veckoskiftet i juli. Turisthotellet måste under 10—14 dagar efter midsommar ha fulltalig personal trots den dåliga beläggningen. I början av augusti minskar beläggningen successivt men samtidigt börjar även personalen vilja bryta upp. Efter den

20 augusti kan man knappast få kvalificerad personal att stanna kvar. Inte heller skolungdom finns att tillgå som arbetskraft under senare delen av säsongen i samma utsträckning som tidigare. Under senare år har tendensen gått mot ökad koncentration av semestrarna, vilket medför stora svårigheter för turisthotellet då det gäller att täcka de fasta kostnaderna. Ökad spridning av semestrarna skulle vara av stor betydelse för turisthotellet, särskilt om den ledde till att semestrarna i större utsträckning började redan vid midsommar.

*RESO:* Skolornas sommarlov har stor betydelse på det sättet, att det är nästan omöjligt att få personal till de fasta semesteranläggningarna på annan tid än under sommarlovet. Konkurrenten från billiga utlandsresor har gjort det svårt att sälja helpension i Sverige utanför högsäsongen i juli månad. Även RESO:s s. k. bygdesemester — uthyrning av stugor — uppvisar koncentration till juli.

De sålunda lämnade upplysningarna bekräftas av vad som har framkommit vid en inom *Svenska turisttrafikförbundet* i mars 1966 utförd undersökning rörande kapacitetsmarginalerna vid turistanläggningar i olika delar av landet. Undersökningen gav vid handen att turistanläggningarna på Gotland och Öland hade fullständig eller i det närmaste fullständig beläggning under juli månad. Även augusti var en ganska god

säsong med beläggningssiffror motsvarande i genomsnitt drygt  $\frac{3}{4}$  av kapaciteten. I juni låg däremot genomsnittsbeläggningen under hälften. I dessa landskap inriktades därför intresset av säsongförlängning mot juni månad. I Bohuslän hade förhållandena vid ett par hotell studerats. Där uppvisade tiden från midsommar till och med första veckan i juli svag beläggning, medan beläggningen därefter till slutet av augusti var god — under senare hälften av denna månad på grund av stor tillströmning av brittiska gäster. En semesterby med 35 stugor (210 bäddar) i Kungälv var i slutet av mars 1966 helt fullbokad för tiden midsommar—mitten av augusti. För midsommarveckan och veckan före midsommar samt senare hälften av augusti återstod några få lediga stugor. Även på andra håll visade stugor med självhushåll hög beläggning under en ganska lång säsong.

I de norra delarna av landet varierade beläggningen under olika delar av året med den bästa säsongen under tiden från mitten av februari till och med påsken. Under juni och augusti var beläggningen ganska svag. Enligt undersökningen skapade de stora säsongväxlingarna vid turistanläggningarna arbetskraftsproblem. Det antogs bli svårt att i fortsättningen få personal som var villig att anställas säsongvis. Den dåliga beläggningen på västkustanläggningarna i juni medförde svårigheter att behålla personalen, eftersom inkomsterna under denna tid blev ganska låga.

För att få olika aspekter på *trafik-situationen* belysta har vi haft överläggningar med statens järnvägar, väg- och vattenbyggnadsstyrelsen samt rikspolisstyrelsen. De har uppgivit i huvudsak följande.

*Statens järnvägar:* Under sommaren är resandefrekvensen ganska hög och

jämn och från ekonomisk synpunkt nästan idealisk. SJ har inga svårigheter att bemästra denna trafik. Även under de två veckorna närmast efter midsommar och under de två första veckorna i augusti är resandefrekvensen hög. SJ har inga önskemål att genom rabatter o. dyl. söka styra över en del av persontrafiken till någon av dessa två perioder. SJ:s godstrafik påverkas i hög grad av industrins semesterförläggning. Företagens intresse av att effektuera leveranser före semestern leder till en markant ökad efterfrågan på godsvagnar under en tid av 4—6 veckor före semesterperioden. Ibland kan en besvärande vagnsbrist uppstå. Under semesterperioden minskar efterfrågan till den grad att under en tid av cirka två veckor endast  $\frac{1}{3}$  av det normala antalet godsvagnar är i gång. Detta gör det svårt för SJ att härbärgera det stora vagnsöverskottet, och kostnader för ej önskvärd tomdragning av godsvagnar uppkommer. Efter semesterperioden uppträder ånyo en period med vagnsbrist vilken som regel varar under september månad. En jämnare utlastning under sommarhalvåret skulle uppenbarligen bidra till bättre transportstandard.

*Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen* samt *rikspolisstyrelsen:* Under semestertiden i juli sker en omfördelning av trafiken. Så t. ex. avtar trafikintensiteten på vägarna kring Stockholm, under det att en väg som europaväg 6 på sin sträckning genom Halland får starkt ökad belastning. Sådana förhållanden nödvändiggör, att polisövervakningen omfördelas. En jämnare fördelning av trafiken skulle möjliggöra bättre trafikövervakning. Väderleksförhållanden kan betyda mycket. Om sommarvädret är dåligt vid västkusten, kan det leda till att trafiken mot övre Norrland ökar starkt. Under sommaren är trafikinten-

siteten givetvis hög. Detta leder till ökat antal olyckor i absoluta tal räknat. Där- emot är antalet olyckor i förhållande till antalet fordonskilometer i stort sett konstant under tiden april—augusti. Under hösten stiger antalet olyckor i förhållande till antalet fordonskilometer beroende på mörkret och sämre väg- lag. Att folk kör mycket bil på sommar- halvåret beror på väderleksförhållan- dena, och det kan inte antagas att tra- fiken skulle minska, om semestrarna

spreds på sätt antyds i direktiven för kommittén. I detta sammanhang kan också framhållas, att antalet olyckor börjar sjunka då trafiken blir så intensiv att framfarten hämmas. Sammanfatt- ningsvis anser väg- och vattenbyggnads- styrelsen och rikspolisstyrelsen, att den rådande koncentrationen av semestrar till juli månad inte vållar några större problem från trafikövervaknings- och trafiksäkerhetssynpunkt.



## KAPITEL 5

### Intern semesterspridning

Intern semesterspridning torde ha förekommit sedan ganska lång tid tillbaka inom olika områden, där driften av skilda skäl måste hållas i gång året runt. Sålunda torde denna form av semester-spridning ha tillämpats under åtskilliga år i t. ex. detaljhandeln och livsmedels-industrin. Inom statlig verksamhet är det regel, att intern semesterspridning sker. I det följande vill vi redovisa bl. a. vissa undersökningar av problematiken som gjorts under senare år.

#### *Massa- och pappersindustrin*

När fyraveckorssemestern skulle införas, ställdes bl. a. massa- och pappers-industrin inför problem av samma slag som då arbetstiden förkortades från 48 till 45 timmar. Om den nya fjärde semesterveckan skulle innebära ytterligare en veckas driftsstopp, skulle detta medföra ett produktionsbortfall, som beräknades till omkring 100 milj. kr. Ett sådant produktionsbortfall måste enligt företagarnas uppfattning undvikas. Sveriges pappersbruksförbund och Pappersmasseförbundet uppdrog därför åt *Revemans Ingenjörbyrå AB* i Örebro att utarbeta förslag till hur detta skulle kunna ske.

I en rapport till de båda förbunden föreslog ingenjörbyrån, att det med den interna semesterspridningen sammanhängande semesterersättningsproblemet skulle lösas efter samma riktlin-

jer som tillämpas vid kontinuerlig och intermittert drift, d. v. s. man skulle använda fast anställd personal som ersätare under semesterledigheten. Man skulle lägga ihop semesterdagar och andra ledighetsdagar till en »pott», som sedan skulle spridas över hela året. Enligt ingenjörbyrån uppnås den i fråga om arbetskraft minst krävande ordningen vid kontinuerlig drift, om man låter 13 arbetare dela på 3 befattningar i treskiftgång. Med utgångspunkt från detta kan man bygga upp skiftscheman för perioder innehållande ett dagantal jämnt delbart med 13. Antalet sammanhängande ledighetsdagar är beroende av periodens längd. Som exempel kan nämnas, att man vid tillämpning av en produktionscykel på 91 dagar får en längsta sammanhängande ledighet på 22 dagar. Systemet medför, att det traditionella sättet för arbetsledning med fasta skiftlag kring förmannen måste brytas. Varje avlösare måste utbildas i två eller t. o. m. tre yrken, eftersom de måste utnyttjas i flera befattningar. Därmed blir det svårare att bemästra personalförändringar, frånvaro på grund av sjukdom o. dyl. Ingenjörbyrån utarbetade ett stort antal scheman för att belysa hur systemet skulle komma att fungera.

Det s. k. Revemans system torde inte tillämpas i någon större utsträckning inom industrin. Ett i viss mån liknande system tillämpas emellertid vid Mo och Domsjö Aktiebolags cellulosafabrik i *Husum*. Där har införts indelning i

fem skiftlag och drift även under de s. k. storhelgerna. Den genomsnittliga årsarbetstiden för en arbetare i driften blir då 1 585 timmar, under det att det vanliga vid kontinuerlig drift inom massindustrin är 1 922 timmar per år. Av mellanskillnaden — 337 timmar — går 168 timmar åt för arbete som semestervikarie. De resterande 169 timmarna används för arbete med reparationer och transporter o. dyl. samt för ersättningsarbete vid sjukdom och annan frånvaro. Arbetstidsschemat innebär, att ett skiftlag först arbetar ett åttatimmarsskift per dygn under 13 dygn, sedan är ledigt 3 dygn, så arbetar ett skift per dygn under 7 dygn och slutligen är ledigt under 12 dygn. På det sättet fortgår arbetet året runt med den skillnaden, att de långa ledighetsperioderna utsträcks till 14 dygn under sommarmånaderna, samtidigt som de korta ledighetsperioderna förkortas till ett dygn. Sammanlagt har skiftlaget 10,4 långa ledighetsperioder per år men med skyldighet att under dessa fullgöra den extra tjänstgöringen på 337 timmar. — Det har från arbetsgivarhåll framhållits att detta system måste ses mot bakgrund av att det är fråga om ett företag som arbetar med mycket stora fasta kostnader.

### *Järnbruken*

Inom *Järnbruksförbundet* färdigställdes i maj 1965 en utredning om semester-spridning vid järnverken. Den kommitté, som gjorde denna utredning, betraktade frågan i första hand från rent företagekonomiska utgångspunkter. Kommittén betonade starkt, att förutsättningarna för att en semesterspridning skall kunna företas med lönsamt resultat varierar kraftigt från företag till företag. Nyttan av semesterspridningen är också beroende av konjunkturen inom

branschen. Av intresse är att kommittén inte ansåg sig kunna rekommendera Revenans system. Systemet medförde ökat behov av utbildning och ansågs kunna lätt komma i olag på grund av anställdas sjukdom m. m. Systemet var enligt kommitténs uppfattning uppbyggt för att passa industrier, som huvudsakligen tillämpar kontinuerligt treskiftsarbete, vilket företagen inom Järnbruksförbundet inte gör.

Om intern semesterspridning skall kunna komma till stånd fordras, att man har tillgång till ersättare för semestrade arbetstagare. Kommittén angav följande kategorier av tänkbara ersättare: nyanställda som inte ännu förvärvat rätt till semester, kvinnor utan ordinarie yrkesarbete, svenska och utländska praktikanter, feriearbetande studerande och pensionärer. I samband härmed underströk kommittén också behovet av att utbilda den fasta personalen så att den kan klara även andra arbetsuppgifter än de ordinarie. Man framhöll vidare, att tiderna för skolloven och semesterförläggningen för andra familjemedlemmar har betydelse för genomförandet av intern semesterspridning. Enligt kommittén borde de anställda så tidigt som möjligt underrättas om semesterspridningsplanen. Kommittén var däremot mera skeptiskt inställd till att ge särskilda förmåner till de anställda för att underlätta genomförande av semesterspridning. Om sådana förmåner gavs, borde man försäkra sig om att de verkligen stimulerade till semesterspridning. Från denna synpunkt var det bättre att ett företag t. ex. bygger stugor i fjällen för de anställda än att företaget finansierar ett semesterhem vid västkusten.

Kommittén behandlade fyra huvudalternativ för semesterförläggningen vid ett företag. Dessa var: 1) fyra veckors sammanhängande driftsstopp; 2) semes-

terstopp i 3 + 1 veckor; 3) semester-spridning inom en hel produktionskedja och 4) semesterspridning inom en trång sektion. Med »trång sektion» avsågs då, att den fysiska produktionsutrustningen, oavsett personalens storlek, har mindre kapacitet än som erfordras. Vid valet mellan de fyra olika alternativen måste man enligt kommittén ta hänsyn till försäljningsplanering, underhåll och reparationer, produktions- och lagerplanering samt investeringar. Kommittén gjorde upp följande förteckning över frågor ett företag bör ställa sig inför valet av semesterförläggning-alternativ.<sup>1</sup>

#### Frågor vid val av körningsalternativ

##### Trånga sektioner

Är efterfrågan av företagets samtliga produkter större än produktionen?

Är efterfrågan på någon eller några av företagets produkter större än nuvarande produktion?

Kan produktionen ökas genom ökad bemanning eller skiftgång?

Tillverkas de produkter, där efterfrågan ej kan täckas, i ett flöde som är avskilt från övriga produkters flöde?

Är någon del av flödet trång sektion? Vilken?

Kan den trånga sektionen vidgas genom

a) lönsam investering?

b) beställning av legotillverkning?

Om den trånga sektionen kan vidgas, var uppstår då nästa trånga sektion?

##### Semesterspridning

Är det tekniskt möjligt att utan semesterstopp köra

a) företaget som helhet?

b) en hel produktionskedja?

c) en del av en produktionskedja?

d) endast en trång sektion?

Kan erforderlig personal anskaffas?

##### Marknad och produkter

Utgöres den merproduktion som erhålles genom körning utan semesterstopp av standard lagerprodukter eller måste den ske mot fasta order?

Kan den erhållna merproduktionen levereras i obruten takt?

Om så ej är fallet, kan den färdiga varan lagerläggas inom företaget?

Frånvaron av ett semesterstopp om fyra veckor innebär ett produktionstillskott av upp till 10 % av årsproduktionen. Om denna merproduktion skall levereras under andra halvåret innebär det en ökning av utlastningen med ca 20 %. Kan de ordinarie kunderna ta emot denna ökade produktion, resp. kan företagets egen utlastning klara den ökade kvantiteten under samma tidsperiod?

##### Reparationer och underhåll

Vad styr intervallet mellan avställningarna för reparation?

Hur långt behöver intervallet vara från teknisk synpunkt?

Kan avställning för reparation ske utan hänsyn till föregående eller efterföljande operationer, t. ex. där flera likartade enheter finns inom samma produktionsavsnitt?

Om den enhet som skall avställas är styrande för föregående eller efterföljande produktionsenhet, t. ex. vid varma flöden, kan då reparationstiden till tidpunkt och längd fastställas i samband med produktionsplanens upprättande?

Kan erforderliga reparationer i av varandra beroende produktionsenheter samordnas till tidpunkt och längd?

Kan reparationsberedskapen utbyggas så att reparationsstillståndet inom av varandra beroende produktionsavsnitt kan uppgå till mindre än fyra veckor?

Måste den trånga sektionen eller efterföljande sektioner ställas av för längre sammanhängande reparationsperiod under någon del av året? Hur länge?

##### Planering och lager

Finns det möjlighet att bygga upp tillräckligt stort lager framför efterföljande produktionsenhet vid reparationsstillstånd under långkörning av helt produktionsflöde?

Kan lager av utgångsmaterial byggas upp i erforderlig utsträckning före den trånga sektionen?

Hur lång tid tar lageruppbyggnaden?

Kan efterföljande operationer i produktionsflödet också köras eller blir resultatet en lageruppbyggnad efter den trånga sektionen? Kan i det senare fallet den normala

<sup>1</sup> Utdragen ur kommitténs rapport har gjorts med Järnbruksförbundets medgivande.

kapaciteten i efterföljande tempon ökas och hur lång tid tar i så fall nedarbetandet av lagren till normal nivå?

Hur stor är risken för inkurans om man bygger upp lager av mellan- eller färdigprodukter?

#### Personal

Hur många semesterperioder kan tillämpas?

Hur många ersättare under personalens semester måste anställas och kan dessa anskaffas och utbildas?

Finns erforderlig arbetsledande och administrativ personal för körning utan stopp?

Kommittén ägnade stor uppmärksamhet åt den företagsekonomiska aspekten på semesterspridning. Kommitténs uttalanden härutinnan anser vi vara av sådant intresse att de bör återges här. Utredningen innehåller i denna del följande.

#### Kalkylmodell för beräkning av lönsamheten av semesterspridning

##### Vissa förutsättningar

För att utarbeta modeller för lönsamhetskalkyler enligt olika spridningsalternativ kräves, att samtliga konsekvenser av semesterspridning för ett företag är kända. Eftersom detta inte är fallet, presenteras här endast en generell modell med vars hjälp effekten av semesterspridning kan beräknas genom att de i modellen ingående variablerna ändras.

Denna modell, som är uppbyggd enligt allmänt kända och accepterade företagsekonomiska principer, får endast betraktas som ett exempel, som kan varieras beroende på i det enskilda företaget tidigare tillämpade metoder och befintlig erfarenhet.

Utöver själva modellen kommer i det följande även några exempel på olika variablers inverkan att diskuteras. För en mer fullständig exemplifiering hänvisas till planeringsavsnittet.

#### Generell metod för lönsamhetsbedömning

##### Definitioner

Ekonomiska konsekvenser av semesterspridning uppstår på i princip två sätt. Dels i form av ändrade årliga täckningsbidrag genom ökade leveranser dels eventuellt genom utgifter för investeringar.

Med täckningsbidrag (TB) avses skillna-

den mellan intäkter och rörliga särkostnader för de ökade leveranserna (TB I) minskad med övriga ådragna utgifter för semesterspridningen exklusive sådana för investeringar (TB II).

För en korrekt bedömning av lönsamheten är det mycket viktigt att endast rörliga särkostnader medtages i beräkningen, eftersom de föreslagna metoderna bygger på studier av förändringar i betalningsströmmarna. En varning kan därför vara befogad mot att okritiskt använda från redovisningen direkt hämtade data. Speciellt gäller detta vid företag som tillämpar självkostnadsredovisning, men även vid tillämpning av vissa varianter av särkostnadsredovisning är en viss försiktighet motiverad vid fastställandet av för kalkyleringen relevanta data.

Diagram 4<sup>2</sup> illustrerar de begrepp som här definierats och — överdrivet — hur de ekonomiska konsekvenserna av semesterspridning kan tänkas bli under vissa, enkla förutsättningar.

I det följande användes begreppen inbetalningar—intäkter och utbetalningar—kostnader på ett skenbart inkonsekvent sätt. Blandningen kan verka förvirrande, men är i själva verket ett uttryck för, att det i första hand är effekten på företagets betalningsströmmar som skall studeras, och att i de flesta fall intäkten resp. kostnaden är en för praktiska fall tillräckligt god approximation av förändringarna i dessa. Dessa uttryck har därför behållits för att mer anknyta till gängse terminologi i de fall missförstånd inte kan uppstå.

##### Beskrivning av metod

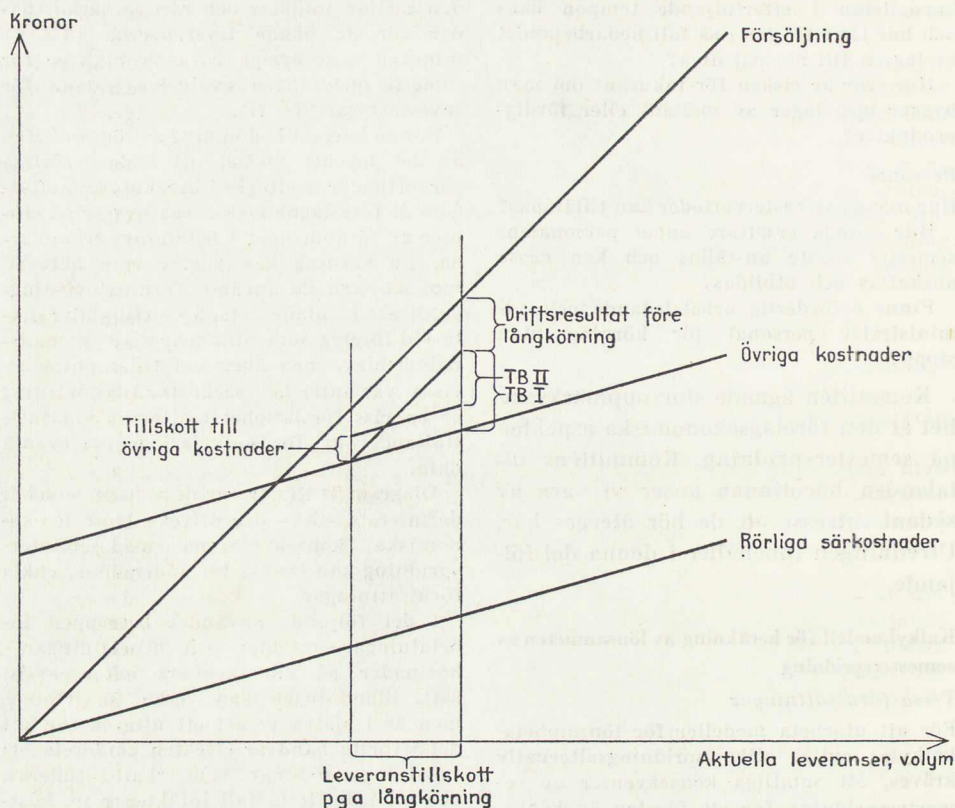
Under det första förmodligen relativt orealistiska antagandet att inga investeringar erfordras är semesterspridningen lönsam så länge

$$\sum_{t=1}^e \frac{I_t - U_t}{(1+i)^t} > 0 \quad (1)$$

Att formeln är uppställd så att den anger nuvärdena av täckningsbidragen beror på, att den skall kunna användas vid en jämförelse med ett alternativ innefattande en investering. Om detta icke är aktuellt är det givetvis tillräckligt att endast konstatera, om de årliga täckningsbidragen är positiva.

Om emellertid investeringar blir nödvändigt måste problemet behandlas som

<sup>2</sup> Se s. 34.



en investeringskalkyl. Flera olika metoder är därvid tänkbara att använda, men här föreslås den s. k. nuvärdemetoden, bl. a. därför att den är relativt enkel att tillämpa. Detta gäller i synnerhet om man vill göra sådana känslighetsanalyser som omnämnes i punkt 1142.<sup>3</sup>

Lönsamhetskriteriet kan därvid uttryckas på följande sätt

$$\sum_{t=1}^e \frac{I_t - U_t}{(1+i)^t} + \frac{R}{(1+i)^e} - N > 0 \quad (2)$$

$I_t$  = Löpande inbetalningar vid tidpunkten  $t$

$U_t$  = Löpande utbetalningar vid tidpunkten  $t$

$e$  = Ekonomisk livslängd

$i$  = Kalkylräntefot

$R$  = Restvärde vid slutet av ekonomiska livslängden

$N$  = Nuvärde av investeringsutgifter

I de fall någon fastställd kalkylränta icke finns, kan det värde på  $i$  i (2) sökas som ger det vänstra ledet = 0. Man erhåller då den s. k. internräntan på investeringen. Stor-

leken på denna bedömd enligt subjektiva kriterier avgör, om semesterspridningen är lönsam eller ej.

### Diskussion av i formlerna ingående variabler

#### Intäkter

Vid beräkningen av täckningsbidragen måste beaktas, att det är förändringarna i betalningsströmmarna, som skall bedömas. Dessa är vid given kvantitet relativt enkla att fastställa för värdet av produktionsökningen. Svårigheter kan dock uppstå, om man måste sälja en marginalkvantitet och därvid använda priset som konkurrensmedel.

Om detta skulle bli fallet, kommer det att innebära, att i diagrammet kurvan över försäljningen kommer att böja av nedåt för de volymer, som ligger bortom den, som gäller före långkörningen.

<sup>3</sup> Hänvisningen avser punkten »Begränsningar i metoden» s. 36.

### Marginalkostnader

Det är däremot betydligt svårare att bedöma de ökade utbetalningarna eftersom dessa skall motsvara marginalkostnaderna för de ökade leveranserna plus de övriga kostnader som orsakas av semesterspridningen.

Svårigheterna i detta avseende är främst hänförliga till bedömningen av de kostnadsslag som skall beaktas vid beräkningen av täckningsbidrag I dvs. ändringen i marginalkostnader. Ofta är nämligen ej redovisningen upplagd på ett sådant sätt, att marginalkostnaderna för företagets produkter direkt framgår, utan ett omfattande analysarbete erfordras för att fastställa dem. Detta gäller speciellt företag med självkostnadsredovisning.

Dessutom kan vissa kostnadsslag, som bedömes ingå i marginalkostnaderna, ändras till sin karaktär genom införande av semesterspridning, så att det ur redovisningen hämtade värdet ej direkt kan användas.

Ett par exempel härpå torde klagöra problemställningen. Ofta anses reparationskostnader ingå i marginalkostnaden. Den kostnad, som därvid belastar produkten, är givetvis ett uttryck för det sätt på vilket reparationsverksamheten är organiserad och bedriven. Genom semesterspridning kan emellertid den effekten uppstå att reparationsverksamheten effektiviseras på olika vägar. Detta ändrar i sin tur hela kostnadsstrukturen. Det kan sålunda förväntas, att reparationsarbete utfört under normala betingelser, vilket bl. a. innebär vanlig tillsyn av arbetsledning, utföres effektivare än om improvisationer måste vidtagas i samband med semesterstängning.

Vidare uppstår ofta en fördyring av arbeten utförda under semestertid på grund av att de delvis utföres med inhyrd arbetskraft. Om de i stället göres av egen personal med jämn spridning under året, kan de bli billigare. Denna effekt är emellertid icke självklar, utan förhållandena i det enskilda fallet måste noggrant undersökas.

Slutligen kan man, om man icke är bunden till bestämda perioder, utföra reparationserna enligt en naturlig tidscykel på så sätt, att man närmare kan ansluta dem till den optimala tidpunkten. Detta är givetvis mer ekonomiskt än att som regel reparera antingen för tidigt eller för sent. Att beräkna de kostnadsmissiga konsekvenserna av detta kräver emellertid omfattan-

de utredningar, eftersom man inte bara måste bedöma merkostnaden av för tidigt gjorda reparationer utan även — vid senareläggning — förlorade täckningsbidrag genom tappad produktion på grund av den ökade risken för haverier.

Även den direkta lönen kan påverkas. Om t. ex. en stor del av arbetskraften utgöres av praktikanter, kan detta medföra att lönekostnaderna blir större än vad de skulle bli med van arbetskraft.

Även för förrådshållningen kan konsekvenser uppstå av denna anledning. Detta behandlas under avsnittet investeringar.

Det måste även beaktas, att denna effekt i så fall uppstår på hela produktionen och icke bara på den del som tillkommer på grund av semesterspridning. Den totala kostnadsändringen på grund av samtliga dessa åtgärder måste således bedömas. Detta innebär, för att referera till diagram 4, att kurvan »örliga särkostnader» får en annan lutning i mer eller mindre hela sin längd och icke enbart, som vid sänkningen av försäljningspriset på marginalkvantiteten, från och med den aktuella produktionens storlek. Av denna anledning är det fördelaktigt, om storleken av varje påverkat kostnadsslag kan beräknas för sig.

Även materialkostnaden kan undergå förändringar. Om man t. ex. av olika anledningar icke kan använda egentillverkade halvfabrikat utan måste köpa utifrån, får detta en speciell effekt på särkostnaderna och därmed de totala utbetalningarna, som måste beaktas. Detta påverkar däremot endast den del av kurvan som ligger bortom den aktuella volymen.

### Övriga avdragsposter

Exempel på andra kostnader, som bör behandlas som negativa poster vid beräkningen av täckningsbidraget, är utgifter för ökad bemanning på grund av omställningströghet;

personalplanering, rekrytering och utbildning;

semesterspridningsstimulerande åtgärder.

Genom att minska täckningsbidrag I med dessa kostnader erhålles således täckningsbidrag II.

I diagrammet medför detta som synes en parallellförskjutning av kurvan »övriga kostnader». Tänkbart är givetvis att flera parallellförskjutningar kan förekomma, beroende på volymändringens storlek.

Den första av de ovannämnda tre fakto-

rerna uppstår till följd av, att en viss dubblering av arbetskraften är ofrånkomlig under en tidsperiod såväl före som efter semesterspridningsperioden. Före densamma måste semestervikarierna utbildas, och efteråt kan de icke omedelbart friställas, utan detta får ske successivt.

För de andra uppräknade kostnadsposter- na torde icke någon ytterligare redogörelse behövas.

För samtliga gäller, att de lämpligen beräknas till sina årsbelopp och subtraheras från differensen mellan intäkterna från de ökade leveranserna och marginalkostnaderna för dessa. Detta förfaringssätt är lämpligt, därför att de tre nu behandlade kostnadstyperna icke kan förväntas stå i något direkt samband med ändringarna i försäljningens storlek. Detta kan emellertid som ovan påpekats även vara fallet för andra slag av kostnader.

#### *Investeringar*

Tänkbara investeringar kan vara av tre slag; i anläggningstillgångar, omsättningstillgångar eller förluster under initialske- det.

Investeringar i anläggningstillgångar kan dels bestå i utrustning dels i lagerutrym- men. De sistnämnda erfordras på grund av att produktion kommer att pågå under en relativt lång period, under vilken många kunder icke har någon möjlighet att ta emot leveranser.

Investeringar i omsättningstillgångar kan förväntas få äga rum i form av lager- öknings för råvaror, halv- och helfabrikat, ökning av förrådshållning av reservdelar m. m. samt ökade kundfordringar.

Lageruppbbyggnaden är dels temporär i anslutning till själva den traditionella se- mesterperioden på grund av gardering mot uteblivna leveranser från leverantörer och svårigheten att få många kunder att ta emot leveranser dels konstant eller nästan konstant genom den totalt sett större pro- duktionen, och det förhållandet, att upp- byggnaden av lager resp. avvecklingen därav kan ta en relativt stor del av året i anspråk.

Genom att de större reparationerna tids- mässigt icke alltid kan planeras in i till- räckligt god tid utan ibland måste utföras som akuta fall måste troligen även förrå- den av vissa reservdelar samt halfabrikat ökas.

Med tanke på att formeln för beräkning-

en av investeringens lönsamhet bygger på tillkommande in- och utbetalningar bör ob- serveras, att även ökningarna av lager och förråd skall värderas till rörlig särkost- nad.

De ökade kundfordringarna står givetvis i direkt samband med de utökade leveran- serna och kan lätt beräknas genom till- lämpning av företagets genomsnittliga kre- dittid för försäljningen i fråga.

I vissa fall kan semesterspridning med- föra ett tidigareläggande av investeringar. Därvid kan investeringarna ha betydligt större kapacitet än som i och för sig är er- forderligt för att genomföra själva seme- sterspridningen. Under sådana förhållanden skall semesterspridningen endast belastas med den del av investeringen som är or- sakaad av densamma. Detta innebär, att in- vestering i överkapacitet skall belasta se- mesterspridningen så länge den ej normalt kan utnyttjas. I praktiken torde man få lösa detta problem så, att man åsätter investe- ringen ett restvärde vid tiden för när den under alla förhållanden skulle ha gjorts. Formeln är uppställd så, att detta sedan kan beaktas i beräkningarna.

I vissa fall kan det tänkas, att inkör- ningsproblem kan uppstå och att man där- för planerar förluster på grund av seme- sterspridningen under något eller några år. Dessa förluster bör i så fall beräkningsmäs- sigt behandlas som investeringar.

#### **Övriga beslutsunderlag och alternativ**

##### *Andra alternativ*

Om någon eller några avdelningar är tränga sektioner inom företaget, kan na- turligtvis en investering i enbart dessa vara ett alternativ till semesterspridning. For- meln (2) kan givetvis användas även vid detta fall. Det alternativ skall i så fall väl- jas som ger det största värdet på uttrycket.

##### *Begränsningar i metoden*

Med den föreslagna metoden kan i prin- cip alla faktorer beaktas. I praktiken är det emellertid mycket svårt att sätta ett värde på alla faktorer, som påverkas av en semesterspridning. Här skall bara nämnas svårigheten att värdera t. ex. risken för in- kurans på grund av ökade lager och förråd samt den effekt på kostnaderna som en eventuell omläggning av reparationsverk- samheten medför.

Lönsamhetsbedömningen kan därför bara

vara ett av de beslutsunderlag som beaktas vid det slutgiltiga ställningstagandet, även om det är ett av de viktigare, därför att trots allt en ganska ingående bedömning har måst göras av de olika påverkande faktorerna, innan de satts in i formlerna.

En möjlighet att få ytterligare beslutsunderlag är genom att undersöka känsligheten på vissa av de kritiska värdena i beräkningen. Detta innebär att man, för sådana variabler som man är osäker på och som man bedömer kan komma att påverka resultatet, sätter in andra tänkbara värden t. ex. ett optimistiskt och ett pessimistiskt och som kompletterande information genomför beräkningarna även för dessa.

I anslutning härtill bör nämnas, att vi uppdragit åt vår expert professorn Asztély att utarbeta en kalkylmodell för bedömning av den interna semester-spridningens lönsamhet från företags-ekonomisk synpunkt. Asztély's utredning har fogats vid detta betänkande som *bilaga 2*.

### *Oxelösunds järnverk*

Oxelösunds järnverk har relativt nyligen gått över från driftsstopp under semestern till intern semesterspridning. Vi har gjort ett studiebesök vid järnverket och vill här redovisa några av de problem järnverket mött vid denna omställning.

Ett par anläggningar vid järnverket måste årligen avstängas för översyn under cirka tre veckor. Semesterspridning kunde alltså inte genomföras helt utan att dessa anläggningar dubblerades, vilket skulle kosta mer än 20 milj. kronor. En sådan dubbling skulle emellertid ändå ske vid en planerad senare utbyggnad av produktionsapparaten, varför semesterspridningskalkylen endast behövde belastas med kostnaden för att tidigarelägga denna investering med ett par år. I fråga om övriga anläggningar fann man att besparingar kunde

göras med omkring 0,5 milj. kronor per år genom att reparationer och underhållsarbeten kunde spridas över hela året och utföras av egen personal.

Under juli månad har i allmänhet järnverkets kunder stängt för semester. Enligt beräkningar kunde endast omkring hälften av denna månads produktion levereras till kunderna. En inte oväsentlig lagerökning måste därför förutses.

Järnverket sysselsatte, då den nya semesterförläggningen skulle genomföras, omkring 2 900 personer, vilket innebär att frånvaron på grund av semester motsvarar cirka 250 årsanställda. Med hänsyn bl. a. till att vissa arbeten kunde koncentreras till andra delar av året än semestertiden och till möjligheterna att flytta personal mellan avdelningarna beräknades dock det faktiska ersättningsbehovet motsvara endast 150 årsanställda. Den semesterspridningsplan som beslutades innebar, att man satte in ett femte skiftlag och förlade semestern under fem på varandra följande 4-veckorsperioder från mitten av maj till slutet av september. Hela skiftlag inklusive arbetsledare skulle ta semester samtidigt. Denna plan förutsatte, att man utbildade åtskilliga anställda så att de kunde användas som ersättare på andra poster än sina vanliga bl. a. som arbetsledare. Planen innebar att ersättningsbehovet under semestertid skulle täckas genom omflyttningar, 50 man, utökning av antalet fast anställda, 100 man, korttidsanställningar av bl. a. anställda vid Oxelösunds hamn, 50 man, praktikanter från högskolor, praktikanter från yrkesskolor och skolor, 130 man. Semesteruttaget och därmed ersättningsbehovet var minst under maj och september. Åt dem som fick semester då gav järnverket vissa förmåner i form av resestipendier och rabatter på utlandsresor.



Genom att semesterstoppet eliminerats har järnverket beräknats få en produktionsökning motsvarande 14 dagars produktion. Vinsten har då ansetts bli så stor, att det skulle vara motiverat att gå över till intern semesterspridning. Från järnverkets sida har understrukits, att möjligheterna att genomföra den nya semesterförläggningen varit helt beroende på de speciella förhållandena vid järnverket.

Från järnverket har på våren 1967 upplysts, att det nya semester-systemet slagit väl ut. Företaget har inga svårigheter att få tag i ersättningsarbetskraft. För maj anställs finska praktikanter, för september österrikiska och för mellansperioden svenska. En svårighet har varit att klara arbetsledningen under semester-månaderna men genom ökad utbildning av förmännen har man kunnat i större utsträckning sätta in dem på kvalificerade arbetsledande uppgifter under denna tid. Företaget har mycket goda erfarenheter av sitt system med resestipendier för resor till varmare länder. Det har enligt företagets uppfattning visat sig, att de som får semester i maj eller i september oftast kan lämna bort sina barn till släktingar eller vänner och delta i dessa resor. Fö-

retaget driver för övrigt ett skolbarns-internat under dessa två månader.

Under hösten 1966 genomfördes en sociologisk undersökning bland de anställda vid järnverket. Genom denna undersökning framkom bl. a. följande. Inte mindre än 72 % av samtliga anställda ville helst ha 1967 års semester i juli månad. Denna inställning var särskilt markant bland de driftsanställda. Framförallt var det anställda med barn i skolåldern, som ville ha semestern förlagd till högsommaren. Det vanligaste motivet för dem som ville ha julisemester var vädret och värmen. Av dem som tidigare fått vår- eller höstsemester uttalade ungefär hälften, att det inte var förenat med några speciella svårigheter att ha semester på annan tid än under sommaren. Beträffande frågan om delning av semestern visade det sig, att 57 % av de anställda obetingat ville få ut hela semestern i ett sammanhang. 17 % kunde tänka sig en delning men inte om företaget skulle få bestämma tidpunkten. Som jämförelse kan nämnas, att enligt en undersökning som genomfördes vid järnverket 1963 36 % då ville ha odelad semester och 63 % delad. Dessa svar avsåg den då förestående 4-veckorssemestern.

## KAPITEL 6

### Överläggningar med arbetsmarknadsorganisationer

Vi har tagit kontakt med några av de största arbetsgivareförbunden inom Svenska arbetsgivareföreningen samt dessas motparter på arbetarsidan. Tjänstemannasidan inom industrin representeras huvudsakligen av Svenska industritjänstemannaförbundet och Sveriges arbetsledareförbund, och dessa organisationer har i avtal medgett semesterfördelning. Då av kommittén verkställda undersökningar dessutom visar att väsentligt större semesterfördelning föreligger för tjänstemän än för arbetare, har någon särskild kontakt med tjänstemannaorganisationerna ej ansetts erforderlig. Vid överläggningar med övriga organisationer har bl. a. anförts följande.

*Sveriges verkstadsförening:* Semesterfördelningen inom verkstadsindustrin bestäms lokalt helt utanför de centrala organisationerna. I regel bestäms semesterfördelningen inom ett företag efter överläggningar med verkstads- och tjänstemannaklubbar och underhandskontakter med andra företag på orten. Mellan företag som tillhör samma koncern förekommer också viss samordning. Om ett företag är dominerande på en viss ort, kommer det företaget att bestämma semesterfördelningen på orten. Verkstadsindustrin har blivit alltmer kapitalkrävande, vilket jämte införandet av 4-veckorsemestern har lett till att man på sina håll börjat med intern semesterfördelning. Det förekommer vid åtskilliga företag, att den fjärde

semesterveckan läggs ut efter individuella önskemål. På senare år har företagen blivit alltmer ovilliga att ge särskilda förmåner till dem som tar semester på annan tid än sommartid. Däremot förekommer det, att företagen arrangerar utlandsresor åt de anställda. Försöket 1946—1947 med en semesterfördelningsplan för verkstadsindustrin misslyckades främst därför att planen försvårade för de anställda att ta gemensam semester med familjemedlemmarna. Det stora hindret för större fördelning av semestrarna består i att de anställda har den uppfattningen, att juli månad är den bästa semester månaden. Problemet kan inte lösas utan propaganda för ändrade semester vanor. Något centralt semesterfördelningsråd bör inte inrättas. Semesterfördelningen måste avgöras lokalt.

*Svenska metallindustriarbetareförbundet:* Allt flera arbetare börjar inse, att semestern inte nödvändigtvis behöver förläggas till samma tid för alla. Någon större fördelning kan man dock knappast få till stånd utan att man på något sätt gör det attraktivt för arbetarna att ta tidig eller sen semester. Man får nog också utgå från att flertalet verkstadsföretag — trots att det finns tendenser till intern semesterfördelning — kommer att stänga för semester under överkäddlig tid framöver.

*Svenska arbetsgivareföreningens allmänna grupp:* Semesterfördelningen avgörs helt av företagen själva, ofta i

samråd med de anställda utan några rekommendationer från de centrala organisationerna. Inom den kemiska industrin hålls produktionen ofta i gång året runt, ibland med viss reduktion under sommaren. Reducerad drift medför emellertid ibland fördyringar. Även många andra företag skulle vilja ha produktionen i gång hela året. Det är emellertid svårt att skaffa semestervikarier, och oftast kan man ej låta mer än  $\frac{1}{3}$  av arbetsstyrkan vid en avdelning bestå av vikarier. Många företag har mycket kvinnlig arbetskraft, vilket försvårar såväl intern som extern semesterspridning. De anställda vill, att alla familjemedlemmar skall ha sin semester vid samma tid, och tidpunkten för mannens semester blir avgörande för hela familjens semester. Företagen är mycket beroende av varandra. En spridning av semestrarna medför stora svårigheter med leveranser och lagring av produkter. Detta torde vara en viktig anledning till den rådande koncentrationen av semestrarna. Det torde dessutom knappast vara möjligt att i större utsträckning förlägga semestrarna utanför skolornas sommarlov. Koncentrationen av semestrarna till juli månad har förmodligen ökat under senare år.

*Svenska fabriksarbetareförbundet:* Enligt förbundets mening måste man locka med favörer av olika slag för att de anställda skall gå med på semesterspridning i större skala. Förmodligen skulle det dessutom fordras, att det fanns något råd eller liknande som såg till att spridningen av semestrarna ej avstannade.

*Pappersmasseförbundet<sup>1</sup>:* Massa- och pappersindustrin är mycket kapitalkrävande. Man är därför av företagsekonomiska skäl tvungen att i största möjliga utsträckning hålla driften i gång kontinuerligt. Inom industrin delas semestern i allmänhet upp i 3 + 1 el-

ler 2 + 2 veckor. Semesterperioderna sprids oftast internt inom företagen under en 10-veckors- eller 15-veckorsperiod. En av de största svårigheterna vid tillämpning av detta system är att få tag i skolad ersättningsarbetskraft, som kan rycka in under semesterperioderna. I Mo och Domsjöes fabrik i Husum har man infört ett system med 5-skift, vilket ger överskott av driftsarbets-tid och sålunda möjliggör, att ersättningsarbetskraften kan tas inom den egna fabriken. Ett sådant system har emellertid också vissa nackdelar. Bl. a. medför det att personal som med tanke på ersättningsbehovet utbildats för kvalificerade arbetsuppgifter tidvis får sysselsättas med okvalificerat arbete. Vidare kan det innebära, att arbetslagen inte kan hållas samman. Semesterförlägningsfrågorna är ett lokalt problem; produktionsförhållanden o. dyl. kan nämligen variera avsevärt från företag till företag. Det kan dock tänkas, att ett centralt rådgivande organ skulle ha en viss funktion att fylla. En extern semesterspridning bör nog först genomföras mellan storföretagen. Man måste därvid tänka på att det för den enskilde arbetstagaren är mycket viktigt att hela familjen kan få gemensam semester.

*Svenska pappersindustriarbetareförbundet:* Arbetarna vill helst ha hela semestern i ett sammanhang under juli eller augusti. Arbetarna har emellertid tvingats inse, att starka företagsekonomiska skäl talar emot detta och har därför gått med på viss delning av semestern samt spridning under tiden maj—september. Vissa företag har lämnat ekonomisk gottgörelse åt dem som fått semester i början eller i slutet av denna period. Antagligen skulle medlemmarna inte ha några allvarigare in-

<sup>1</sup> Numera sammanslaget med Sveriges pappersbruksförbund till Sveriges pappersindustriförbund.

vändningar mot en spridning av semestrarna under tiden 15 juni—slutet av augusti. Ett semesterspridningssystem måste växa fram så småningom. På grund av de lokala förhållandena stora betydelse torde ett centralt råd icke ha någon funktion att fylla.

*Svenska byggnadsindustriförbundet:* De lokala organisationerna på arbetsgivar- och arbetstagsidan brukar överlägga om tiden för semestern och där- efter rekommendera viss semesterför- läggning. Beslutanderätten tillkommer de enskilda arbetsgivarna, men de brukar i allmänhet följa rekommendatio- nerna, vilka även iakttas av byggmä- stare, som inte är anslutna till bygg- nadsindustriförbundet. Valet av semes- terperiod beror ofta på den domine- rande industrin på orten. Med hänsyn till att vissa byggnadsarbeten ofta skall utföras under industrins driftsstopp brukar byggnadssemestern börja någon vecka senare än detta driftsstopp. I stockholmsområdet förekommer dock ej överläggningar om semesterför- läggningen mellan de lokala organisationer- na, vilket leder till att en viss lokal se- mesterspridning uppkommer i Stock- holm. I landet i övrigt medför systemet med lokala överläggningar, att man får en viss semesterspridning mellan olika räjonger. Intern semesterspridning på en byggnadsplats kan av produktions- tekniska skäl inte genomföras. Många underleverantörer och serviceföretag såsom åkerier förlägger sin semester till samma tid som byggnadsindustrin på orten. De lokala förhållandena är av- görande för semesterförläggningen. Ett centralt råd torde därför vara olämp- ligt.

*Svenska byggnadsarbetareförbundet:* Förbundet instämmer i huvudsak i vad byggnadsindustriförbundet uppgivit. I själva verket finns en ganska god re- gional semesterspridning inom bygg- nadsfacket under tiden midsommar— mitten eller slutet av augusti. Vid många arbetsplatser förekommer det, att pro- duktionen stoppas under tre veckor var- efter den fjärde semesterveckan läggs ut individuellt.

*Handelns arbetsgivareorganisation:* Stängning för semester förekommer knappast inom handeln. Inom detalj- handeln är det vanligast att semestern delas i 3 + 1 vecka med treveckorspe- rioden förlagd under skolornas sommar- lov. Detsamma gäller grosshandeln, in- om vilken dock spridningen är något mer accentuerad och sker under tiden maj—september. Under semesterperi- oden tar företagen ofta in skolungdom som ersättningsarbetskraft. Semesterför- läggningen bestäms lokalt i allmänhet av varje företag för sig utan samråd med andra företag på orten. Organisa- tionerna får mycket sällan behandla se- mesterförläggningsfrågor. Handelsföre- tagen skulle vara intresserade av att ökad spridning av semestrarna inom in- dustrin kommer till stånd.

*Handelsanställdas förbund:* Det kan ej alltid ordnas så att en inom handeln arbetande kvinna får semester samti- digt med sin make. I allmänhet får de anställda framföra sina önskemål om förläggningen av semestern, och därefter bestämmer arbetsgivaren. Det är ganska vanligt, att den fjärde semester- veckan tas ut på vårvintern eller vid påsken.

## KAPITEL 7

### Överläggningar med företag m. fl.

Efter det att vi haft överläggningar med flera arbetsmarknadsorganisationer, kunde vi konstatera, att dessa normalt inte sysslar med semesterförläggningsfrågor. Dessa spörsmål behandlas i stället vid varje företag för sig. Vi ansåg det därför erforderligt att besöka ett antal större företag för att med dem och företrädare för de anställdas organisationer diskutera problemen. Detta skedde under hösten 1966 och i början av 1967. Vad som därvid förekom redovisas i det följande jämte vissa uppgifter som lämnats av Kooperativa förbundet, statens järnvägar och postverket.

#### *Telefon AB L. M. Ericsson*

*Företaget:* Koncernen sysselsätter ungefär 20 000 arbetstagare, därav c:a 6 000 i Stockholm. I Stockholm läggs produktionen ned för semester under en tid av tre veckor i juli månad. Den fjärde semesterveckan kan tas ut omedelbart före eller efter denna period eller också på annan tid efter överenskommelse. Detta system anses bättre än ett system med fyra veckors stopp. Vid övriga koncernföretag tillämpas ungefär samma ordning som i Stockholm. På grund av sambandet mellan de olika företagen kan deras semestrar inte gärna avvika mer än någon vecka i förhållande till varandra. En undersökning har utvisat, att det skulle bli alltför komplicerat att gå över till intern se-

mesterspridning. I och för sig skulle antagligen koncernen kunna förlägga semesterstoppet när som helst under tiden midsommar—mitten av augusti, men de anställda skulle säkert motsätta sig ändring av semesterförläggningen. Lokala förhållanden kan också medföra särskilda problem. Som exempel kan nämnas att koncernen har en fabrik i Katrineholm med ett stort antal kvinnliga anställda. I samma ort har SKF en stor fabrik med huvudsakligen manliga anställda. Dessa båda fabriker bör av hänsyn till familjerna förlägga sina semestrar samtidigt. Även i övrigt har de anställdas önskemål om att familjen skall kunna ta gemensam semester starkt bidragit till den rådande semesterförläggningen. Omkring 30 procent av de anställda är kvinnor. Frågan om förläggningen av semestern skall avgöras lokalt; direktiv från centralt håll bör undvikas.

*Verkstadsklubben:* Det är inte ovanligt att man hör klagomål på att det rätt trängsel under semestern. Arbetarna vill emellertid inte gå med på några förskjutningar av den gällande semesterperioden. De flesta arbetarna tar ut den fjärde veckan i anslutning till de tre övriga. Vid ett möte inom klubben 1967 tillfrågades de närvarande, om de kunde gå med på att semestern under det första året skulle börja vid midsommar, nästa år första veckan i juli, tredje året andra veckan i juli och det fjärde året ånyo vid midsommar o. s. v. En-

dast omkring 20 % av de närvarande kunde tänka sig att gå med på ett sådant system.

*Tjänstemannaorganisationerna:* De flesta tjänstemän vill ha semester i juli men man kanske kan acceptera variationer inom perioden midsommar—början av augusti.

## ASEA

*Företaget:* Semestern uttages f. n. i ett sammanhang och förläggs till juli. Företaget tillämpar i stor utsträckning semesterstängning men en del avdelningar måste vara i gång även under semestern. Detta beror bl. a. på att man måste kunna hålla kontakt med utländska kunder. Vidare förekommer viss ombyggnads- och reparationsverksamhet under sommaren på företagets egna anläggningar. Andra företag, som skall genomföra sådana arbeten under sitt driftstopp, kan också ställa anspråk på leveranser från ASEA. Man har hittills utan större svårigheter lyckats hålla den erforderliga verksamheten i gång under semestertiden. Omkring 10 % av tjänstemännen är i tjänst under juli månad och omkring 10 % av arbetarna har fått sin semester förskjutet på initiativ av företaget. ASEA har nyligen infört ett system som innebär att de anställda själva kan välja att ta ut den fjärde semesterveckan för sig. Denna fjärde vecka kan också tas ut i form av ströddagar. C:a 13 % av arbetarna har utnyttjat detta erbjudande och förlagt den fjärde veckan till annan tid än juli. Företaget vill få till stånd överenskommelse om att den fjärde veckan generellt skall förläggas till vinterhalvåret. Detta skulle nämligen vara fördelaktigt för produktionen.

ASEA är inte i någon högre grad beroende av andra företag då det gäller att bestämma förläggningen av semestern. Däremot är det angeläget att de

olika företagen inom ASEA-koncernen har någotsånär samma semestertid. I stort sett är det för ASEA likgiltigt om semestern börjar vid midsommar eller först i slutet av juli. ASEA brukar under hösten bestämma sin semesterförläggning för det kommande året. Detta sker utan att kontakt tas med andra företag. Problemet om gemensam familjesemester har hittills inte berett några större svårigheter för ASEA i Västerås. Detta beror nog delvis på att de andra företag i staden som tillämpar semesterstängning brukar välja samma tid som ASEA.

ASEA skulle kunna följa centralt utfärdade rekommendationer om semesterförläggningen under förutsättning att rekommendationerna kom mycket tidigt, kanske redan i augusti. Något centralt råd för omhänderhavande av semesterspridningsfrågan bör knappast inrättas; det räcker med nu befintliga organisationer.

*Verkstadsklubben:* De flesta arbetarna vill ha semester i juli men det är möjligt att denna ståndpunkt börjar förskjutas något. Det kanske skulle vara bra att flytta något på semestern. Att börja redan vid midsommar skulle vara för tidigt; första halvåret innehåller ju många helger till skillnad mot andra halvåret.

*SIF-klubben:* Man kan märka en trend till mer varierande semesterförläggning beroende på det ökande antalet utlandsresor. Det kan knappast ha någon avgörande betydelse för tjänstemännen om semestern förskjuts en eller ett par veckor före eller efter nu konventionell semesterperiod.

## AB Svenska metallverken

*Företaget:* Företaget är uppdelat på fyra olika förvaltningar, Västerås-, Finspång-, Skultuna- och Väsbyverken med

sammanlagt c:a 5 500 anställda. I princip har man gemensam semester med driftsstopp vid alla förvaltningarna. Semestertiden och arbetstidsförläggningen brukar bestämmas för nästkommande år vid ett möte i november—december. Västerås- och Väsbyverken har 4 veckors semester i ett sammanhang under juli månad. Väsbyverken skulle vilja dela semestern i 3 + 1 vecka. Västeråsverken är beroende av ASEA och måste ändra sin semesterförläggning, om ASEA skulle ändra sin. Väsbyverken levererar en stor del av sin produktion till Volvo och kan ej avlägsna sig mer än en vecka från Volvos semesterperiod.

Skultunaverken har två semesterperioder på vardera 4 veckor, som läggs ut under sommaren under en period på sex veckor, d. v. s. driftsstopp råder endast under två veckor. Detta system har mötts med blandade känslor hos de anställda och har försvärat gemensam familjesemester. Skultunaverken levererar mycket till Volvo och är dessutom beroende av Finspångverken.

Finspångverken tillämpar en uppdelning av semestern enligt systemet 3 + 1 med rätt till individuell förläggning av den fjärde veckan. Detta system har i någon mån minskat de anställdas behov av permission. Finspångverken brukar samråda med den andra stora industrin i orten, STAL-Laval, så att de båda företagen förlägger sin semester till samma tid.

Allmänt kan sägas att Metallverken har starka bindningar utåt. Företaget är en stor leverantör till verkstads- och byggnadsindustrin och kan därför ej avlägsna sig mycket från dessa industriernas semesterperioder. Från administrativ synpunkt och av hänsyn till sambandet mellan de olika förvaltningarnas produktion är det också angeläget att dessas semesterperioder inte avviker i högre grad sinsemellan. Företaget

skulle inte kunna delta i ett system med »rullande» semester mellan olika företag. Det kan däremot tänkas, att företaget skulle i viss utsträckning kunna tillämpa intern semesterspridning.

*Arbetstagarorganisationerna:* F. n. finns en stark önskan hos de anställda att få ut semestern i juli månad. Möjligen skulle man kunna pröva att sprida semestern under perioden midsommar—15 augusti.

### *Alfa-Laval AB*

*Företaget:* Inom koncernen finns c:a 18 000 anställda, av vilka omkring 10 000 arbetar i Sverige. 5 540 sysselsätts i Olofström, 2 100 i Tumba-Tullinge, 660 i Lund, 660 i Eskilstuna, 350 i Södertälje, 350 i Lingbo, Ulvsunda och Tureberg samt 265 i Katrineholm. Tumba-Tullinge har 1967 förlagt 4-veckorssemestern till juli månad. Det är bäst att stoppa all produktion samtidigt, eftersom produktionsapparaten inte bör köras för halv maskin. I Tumba-Tullinge finns många utländska arbetare, som vill ha så lång ledighet som möjligt för att kunna resa till sitt hemland. Det händer, att italienska och spanska arbetare är borta i 5—6 veckor, ibland ännu längre. I och för sig borde nog semestern från företagens synpunkt förläggas litet senare in i augusti. Detta möter emellertid motstånd hos de anställda. Även Södertäljeverken skulle vilja ha sen semester, eftersom verkens produkt, mjölkkningsmaskiner, säljs företrädesvis under första halvåret. Södertäljeverkstäderna är dock beroende av Tumba-Tullinge. Det är möjligt, att företaget så småningom måste tänka om i semesterförläggningsfrågan. Utvecklingen går mot att maskinutrustningen blir allt dyrbarare. Så småningom blir man kanske tvungen att försöka med

intern semesterspridning för att bättre utnyttja produktionsapparaten.

En spridning av produktionsstoppen kan inte ske inom en ort. Kraven från de anställda på gemensam familjesemester omöjliggör det. Spridning mellan olika regioner kommer att försvåras bland annat av organisatoriska problem. Företag är ofta beroende av varandra. Detta har bl. a. sin grund i att alla företag numera av företagsekonomiska skäl söker pressa ned sin lagerhållning så mycket som möjligt och därmed blir mer beroende av täta leveranser vid exakta tidpunkter. En semesterspridningsplan omfattande ett fåtal storföretag kan medföra svåra problem för mindre industrier och företag som kanske har bindningar åt flera olika håll. Till sist kan tilläggas att frågan om semesterns förläggning knappast är något problem för vare sig industrin eller de anställda. En annan sak är frågan om delning av semestern.

*Verkstadsklubben:* Arbetarna vill ha semestern delad så att tre veckor tas ut under sommaren, helst i juli månad, och den fjärde veckan individuellt. Den fjärde veckan skulle då likväl få uttagas i anslutning till de tre andra veckorna. Företaget har dock inte velat gå med på någon individuell semesterförläggning.

*SIF-klubben:* Tjänstemännen skulle inte ha så mycket att invända mot att tiden för semestern växlar något år från år förutsatt att man fick förlägga den fjärde semesterveckan efter individuella önskemål.

### *AB Götaverken*

*Företaget:* Vid Götaverken med Arendalsvarvet finns c:a 5 000 arbetare, 1 300 tjänstemän och 400 arbetsledare. Omfattningen på arbetskraft är mycket

hög; under tiden 3/1—14/9 1966 började 22,5 % av arbetsstyrkan och slutade 25 %. Företaget vill f. n. (hösten 1966) anställa ytterligare c:a 460 arbetare men bristen på arbetskraft gör det omöjligt.

Vid företaget läggs semestern ut i ett sammanhang under sommaren. Av hänsyn till kunderna har företaget infört en semesterjour på reparationsavdelningarna. Där läggs semestern nämligen ut för halva arbetsstyrkan åt gången. Tidigare hade de tre varven i Göteborg saxat sina semestrar sinsemellan så att något av dem alltid skulle kunna ta emot reparationsarbeten, men Götaverken har nu lämnat denna externa semesterspridning för att i stället tillämpa den nyss beskrivna interna formen. Den förut tillämpade ordningen innebar, att reparationsverksamheten avbröts för semester. Detta medförde vissa svårigheter att effektivt utnyttja produktionsapparaten närmast före och efter semestern, eftersom alla inneliggande arbeten måste avslutas före semestern och några nya inte kunde tas emot förrän därefter. Intern semesterspridning i större skala blir kanske aktuell i framtiden för att anläggningarna skall kunna utnyttjas bättre. Först gäller det dock att anställa arbetskraft i den omfattning som svarar mot anläggningarnas kapacitet och därefter att i större utsträckning tillämpa 2- och 3-skift.

Produktionen vid Götaverken är sådan att den kan påverka semesterförläggningen. Man låter t. ex. inte arbetarna gå på semester då ett nytt fartyg är nästan färdigt, utan först måste fartyget i ett sådant fall göras klart för leverans. Företaget planerar ett par år i förväg när beställda fartygsbyggen skall vara klara och anpassar semesterrarna därefter. Den planeringen kan hållas på en eller ett par dagar när. Företaget är inte särskilt starkt be-



roende av sina leverantörer när det gäller semesterförläggningen, eftersom man har goda lagringsmöjligheter.

*Arbetstagarorganisationerna:* Det är nog ganska uteslutet att få till stånd en uppdelning av semestrarna. Arbetarna vill ha 4 veckor sammanhängande i juli. Tjänstemännen är dock mer beredda att godta en uppdelning på 3 + 1.

### *AB Volvo*

*Företaget:* Vid företagets anläggningar i Göteborg sysselsätts ungefär 5 700 arbetare och 3 300 tjänstemän och arbetsledare. Företaget har f. n. odelad semester på fyra veckor som läggs ut 15/7—15/8. Under semestern ligger produktionen nere. En ganska stor personalstyrka, c:a 1 000 arbetare, är dock i tjänst med underhållsarbeten m. m. Det är här framför allt fråga om personal som ännu inte har tjänat in full semester. Kapitalkostnaderna per anställd är inte så höga att man har anledning att gå över till intern semesterspridning. Härför skulle f. ö. fordras mycket omfattande nyrekrytering av personal. Så som arbetet är upplagt skulle det vara svårt att bedriva det med reducerad personalstyrka. Volvo vill ha så lång försäljningssäsong som möjligt på våren och lägger därför ut semestern ganska sent. Tidigare har det t. o. m. talats om att lägga semestern i september. Volvo kan inte lägga upp några stora lager. Volvo och dess underleverantörer måste därför ha semester samtidigt. Företaget har velat dela semestern, men de anställda vill inte gå med på det. Det nuvarande stoppet är väl långt med hänsyn till kundernas önskemål.

*Arbetstagarorganisationerna:* Arbetstagarna tycker att semestern kommer alltför sent. Det borde vara möjligt att ha olika semesterperioder för olika de-

lar av arbetsstyrkan och då ha reducerad produktion.

### *AB Bolinder-Munktell*

*Företaget:* Vid företagets anläggningar i Eskilstuna finns c:a 1 000 tjänstemän och 2 000 arbetare. Företaget tillämpar f. n. i viss utsträckning två-skift och har odelad semester med driftsstopp. Viss verksamhet, framför allt underhållsarbeten och utlastning, hålls dock i gång med c:a 250 arbetare, som ej är berättigade till semester. En alltmer ökad automatisering med åtföljande anskaffning av dyrbara maskiner har lett till att företaget vill söka få till stånd överenskommelse om uppdelning av semestern enligt systemet 3 + 1. En vecka skulle då kunna läggas ut under vinterhalvåret, exempelvis vid jul- och nyårshelgerna, då företaget ändå behöver göra vissa reparationer. Övriga reparationer kan klaras på 14 dagar under sommaren. Företaget har börjat utreda möjligheterna att införa intern semesterspridning. En sådan semesterspridning är en av flera möjliga vägar att mer effektivt utnyttja produktionsapparatens. En annan väg skulle vara att i större utsträckning tillämpa två-skift, något som de anställda dock inte gärna vill vara med om.

Företaget har åtskilliga bindningar utåt. Motorer levereras från England och från Volvo-Skövdeverken. Plåt kommer från Olofström. I fråga om större delen av produktionen är företaget hårt bundet vid sitt moderbolag Volvo, vilket brukar förlägga sin semester ganska sent. Företaget måste förlägga sin semester till samma tid som Volvo, möjligen kan man tänka sig en förskjutning på en vecka. Förläggningen av semestern och arbetstiden för nästkommande år bestäms av företaget efter överlägg-

ningar med hela Volvokoncernen i november månad i samråd med personalorganisationerna. Vid semesterförläggningen måste man också tänka på att man helst bör ha samtidig semester i hela orten, annars kan det uppkomma problem då familjemedlemmar arbetar vid olika företag. Företaget anger s. a. s. tonen i Eskilstuna för semesterförläggningen, men det är inte fråga om någon fullständig styrning.

Av det anförda framgår, att företaget icke kan medverka i något system med semesterperioder som växlar från år till år. Företaget vill ha permanent sen semester, helst i augusti, då de utländska företag med vilka Bolinder-Munktell står i förbindelse lägger ut sin semester.

I Hallsberg har Bolinder-Munktell en fabrik för tillverkning av skördemaskiner. Efterfrågan på dessa maskiner är särskilt stor under försommaren och även för Hallsbergfabriken är det därför angeläget att semesterstoppet förläggs under den senare delen av sommaren.

*Arbetstagarorganisationerna:* Förläggningen av semestern är en stor och känslig fråga. De flesta anställda vill ha semester i juli. Enligt en nyligen verkställd undersökning vill 96 % av arbetarna ha odelad semester. Bland tjänstemännen är däremot ungefär hälften positivt inställda till en uppdelning i 3 + 1 veckor. Det är antagligen lättare att få de anställda att acceptera en semester som börjar vid midsommar än att ha en som är förlagd till augusti månad.

### *Eskilstuna fabriksförening*

Föreningen är ett samarbetsorgan för industrierna i Eskilstuna med omnejd. När det gäller semesterns förläggning har medlemsföretagen ganska olika intressen

sinsemellan. Detta beror huvudsakligen på företagsekonomiska skäl. *Aug. Stenman AB* tillverkar lås, beslag m. m. och har byggnadsindustrin som förnämsta avnämare. Företaget vill därför förlägga sin semester så tidigt att produktionen är i gång när byggnadsverksamheten börjar på nytt efter semesteruppehållet. Detta innebär att semestern inte bör sluta senare än i början av augusti. Även *Svenska Siemens AB*, som tillverkar belysningsarmatur och ställverk, levererar till byggnadsindustrin och har intresse av att förlägga sin semester tidigt. För armaturer är hösten högsäsong och tillverkningen bör därför komma i gång omkring den 1 augusti. Ställverk levereras i stor utsträckning just före industrisemestern, eftersom de skall installeras då. Företaget har velat börja semestern vid midsommar, men detta har mött visst motstånd från arbetstagarna, som till stor del utgörs av gifta kvinnor, vilkas män arbetar vid andra industrier i staden. *C. O. Öberg & Co:s AB* säljer största delen av sin produktion till utlandet och önskar med hänsyn härtill förlägga sitt driftsstopp till den senare delen av sommaren, helst augusti månad. Detta möter emellertid motstånd från de anställdas sida med hänsyn särskilt till de komplikationer det skapar för familjerna. Även *Nyby bruks AB* är ett exportföretag och har intresse av att förlägga semesterstoppet sent. Företaget tillämpar en viss form av semesterspridning. De anställda delas upp i två grupper, av vilka den ena börjar sin semester två veckor före den andra. Under den tid då båda grupperna har semester ligger driften nere, och denna tid utnyttjas för reparationsarbeten m. m. När halva arbetsstyrkan har semester upprätthålls driften i begränsad omfattning. Härvid utnyttjas också praktikanter. Företaget har vissa begränsade möjligheter att ta hänsyn till

individuella önskemål angående semesterförläggningen. *AB Bolinder-Munktel* är som tidigare nämnts vid sin semesterförläggning beroende av Volvo, som alltid brukar ha sen semester. *Alfa-Laval AB:s* fabrik i Eskilstuna är också bunden till sin koncern. Mer än 60 % av produktionen levereras inom koncernen, och eskilstunafabriken kan med hänsyn till lagringssvårigheter inte förskjuta sin semester mer än en vecka i förhållande till den tid som gäller för koncernen i övrigt.

Trots att företagen i och för sig har intresse av att förlägga sina semestrar till olika tider försöker föreningen, främst av hänsyn till önskemålen om gemensam familjesemester, verka för en viss enhetlighet. Föreningen utfärdar varje år rekommendationer angående tidpunkten för semester. Vid valet av tidpunkt måste man givetvis göra en kompromiss mellan de olika företagens intressen, men det är naturligt att *Bolinder-Munktel* som den största industrin i staden väger tungt i detta sammanhang. Föreningens rekommendationer brukar visserligen inte följas strikt, men företagen avviker sällan mer än någon vecka från den rekommenderade tiden.

### *Korsnäs-Marma AB*

*Företaget:* Vid företagets anläggningar i Gävle finns ca 1 100 arbetare. 1966 tillämpades där vid flertalet avdelningar fyra veckors driftsstopp för semester. Driftsstoppet förlades för några avdelningar till en sammanhängande period i juli och i övrigt med en vecka i anslutning till påsken och tre veckor i juli. Vid vissa avdelningar upprätthölls driften hela sommaren och personalen bereddes tre veckors sammanhängande semester i olika perioder un-

der tiden 30/5—11/9. Den fjärde veckan fick tas ut individuellt om ersättningsfrågan kunde lösas. Som semestervikarier utnyttjades bl. a. personal från en avdelning som stängdes för ett par månader. I övrigt anlätades bl. a. praktikanter och skolungdom som semestervikarier. Det är ganska svårt att få lämplig personal. Vid en avdelning, en klorfabrik, som har kontinuerlig drift, får arbetarna i allmänhet två veckors semester på sommaren och två veckor under resten av året. De flesta förlägger en av dessa veckor till hösten och den andra till våren. Arbetet i klorfabriken är förenat med vissa hälsorisker och det är därför lämpligt att ta flera ledighetsperioder under året. De arbetare vid företaget som tar ut semester under tiden oktober—mitten av maj får viss ekonomisk ersättning per dag och har dessutom möjlighet att få resebidrag från företagets sociala fonder. 1966 tog 570 arbetare ut en veckas semester före den 15 maj.

Med den nuvarande ordningen innebär juli månad en stor topp i semesteruttaget. Detta skapar stora problem för företaget. Senast 1969, då ett nytt sulfatverk tas i bruk, måste denna topp ha minskats med 50 %. Idealet skulle vara jämn semesterspridning över hela året, som Mo och Domsjö har i sin sulfatfabrik i Husum. Den rådande bristen på arbetskraft i Gävleområdet hindrar dock företaget från att gå över till 5-skift, vilket skulle erfordra nyanställning av cirka 100 man.

Semesterförläggningen bestäms på hösten. Arbetarna vill helst ha semestern i juli. Från företagets synpunkt är juli månad inte någon riktigt lämplig tid för ett driftsstopp, eftersom det är svårt att få reparations- och underhållsarbeten utförda då. Företaget har haft svårigheter att klara problemet om gemensam familjesemester.

*Fackföreningen:* De flesta arbetare vill ha semester i juli, särskilt då de äldre. En viss omsvängning håller dock på att äga rum, och de yngre har ofta inget emot att dela semestern för att resa utomlands. Bolagets semesterpremier har här haft ganska stor effekt.

### *Borås Wäveri AB*

*Företaget:* Tillverkningen är uppdelad på tre enheter, spinneri, väveri och beredning. Dessa tre enheter är mycket beroende av varandra och kan icke vara stängda vid olika tider. Lagringsmöjligheterna är nämligen mycket begränsade. Därtill kommer att produktionen är i hög grad modebetonad vilket gör att man vill undvika lagring. F. n. har företaget stängt för semester fyra veckor i juli. Stängningsperioden är för lång, särskilt med tanke på modevarorna, och bolaget skulle vilja dela semestern i 3 + 1, vilket de anställda motsätter sig.

Exporten har blivit av allt större betydelse, och företaget skulle därför gärna vilja skjuta semestern mot augusti. Å andra sidan är företaget också leverantör till den svenska konfektionsindustrin, som vill börja sin semester i anslutning till midsommar. Problemet skulle eventuellt kunna lösas genom intern semesterspridning, t. ex. genom att låta endast en del av spinneriet, väveriet resp. beredningen ha stängt under sommaren. Företaget måste ta hänsyn till hur de andra industrierna i orten förlägger sin semester. Om företagets driftsstopp avviker från den tid som andra företag tillämpar medför detta en tydligt märkbar extra frånvaro under tiden för dessa företags semester. Detta sammanhänger med att det är mycket vanligt att man och hustru arbetar vid olika företag.

Företaget kommer antagligen att öka driften genom arbete på lör- och söndagar innan man på allvar tar upp frågan om intern semesterspridning.

*Arbetsstagarorganisationerna:* Det överväldigande flertalet arbetstagare vill ha semester i juli och motsätter sig ändringar härvidlag. Skulle ändringar vara oundvikliga vill man i andra hand ha semestern under tiden 15/6—15/7.

### *Pripp-Bryggerierna AB*

*Företaget:* Företaget är en typisk säsongindustri med tyngdpunkten av produktionen på sommarhalvåret. Hälften av årsproduktionen sker under tiden maj—augusti. Arbetarna får tre veckors sammanhängande semester under tiden 15/5—31/8. Den fjärde veckan läggs ut under annan del av året med i möjligaste mån jämn spridning över hela denna tid. Vissa premier utgår om viss del av semestern tas ut under vinterhalvåret. Arbetarna har visat förståelse för bolagets speciella situation; ett bryggeri måste naturligen hållas i gång under sommaren. Ibland har det dock varit svårt att få arbetarna att acceptera semester redan i maj. Problemet om gemensam familjesemester är också en ständig stötesten.

Arbetarna får skriftligen anmäla sina önskemål om semester. Semesterföreläggningen bestäms i januari—februari. Företagets möjligheter att ta hänsyn till individuella önskemål är begränsade, eftersom man inte kan avvara alltför många arbetare samtidigt. Vissa arbetare utbildas på olika arbetsuppgifter för att kunna tjänstgöra som semestervikarier. Under sommaren måste extra personal anställas. Det är ganska svårt att få lämplig sådan personal. Företaget har ganska stor omsättning av personal, vilket gör att en del av arbets-

styrkan inte har intjänat någon semester och därför kan utnyttjas hela sommaren.

### *Kooperativa förbundet (KF)*

KF — som har cirka 60 000 anställda — har enligt gällande kollektivavtal rätt att förlägga semestern under tiden maj—september. Den anställde skall ha besked om semesterförläggningen senast 14 dagar i förväg. KF har endast inom bageribranschen rätt att ensidigt besluta om delning av semestern. I praktiken låter man de anställda framföra önskemål om förläggningen av semestern.

I detaljhandeln vill KF helst ej förlägga semestern till maj—juni, då försäljningen är god, utan först till juli—september. De anställda vill dock ej gärna ta semester i september, och eftersom KF har många kvinnor anställda i detaljhandeln tenderar det till att bli en koncentration till juli månad, d. v. s. till industrisemestern. Familjerna vill ju hålla ihop under semestern. Beslut om semesterförläggningen fattas av varje företag för sig. Under semestern anställer man inom detaljhandeln ofta skolungdom som vikarier, vilket fungerar ganska bra.

*Konsum Stockholm* kan oftast ej ge de anställda odelad semester under tiden midsommar—början av augusti men erbjuder i stället sina anställda att ta tre veckor under den tiden och den fjärde veckan på annan tid. I Stockholm har på senaste tid märkts en viss tendens till att folk tar tidig eller sen semester för att fara utomlands.

Vid KF:s wallboardfabrik i *Karlholmsbruk* i norra Uppland fann fabriksledningen 1962, att man av företagsekonomiska skäl var tvungen att hålla produktionen i gång hela året med

undantag för en kortare tids driftsstopp för reparationer. Företaget beslöt då att subventionera utlandsresor upp till 50 % för att locka arbetarna att ta semester på icke konventionell tid. Försöket slog inte så väl ut, och fackföreningen förklarade, att man föredrog kontanta bidrag framför subventioner av resor, eftersom vissa anställda inte kunde utnyttja denna förmån. 1963 gavs därför 500 kronor till den som tog minst två veckors semester under tiden september—april. Detta erbjudande antogs av omkring 30 av de cirka 540 anställda. 1966 tillämpades driftsstopp under två veckor i augusti. Arbetare, som tog semester utanför sommarmånaderna, fick 400 kronor i kontant ersättning. Omkring 25 % av arbetskraften tog hela semestern under tiden september—april, 25 % tog hälften av semestern under den tiden, och 50 % tog hela semestern under sommaren. Företaget anser, att semesterpridningen f. n. är ganska god, och den har också varit av stor ekonomisk betydelse för företaget. Under sommaren anställs studerande och pensionärer som vikarier.

### *Statens järnvägar (SJ)*

SJ har 55 000—60 000 anställda. De anställdas semestrar bestäms genom en semesterplan, som normalt skall fastställas före den 1 januari. Målsättningen inför 1966 års semester var, att semesterdagarna skulle läggas ut på plan under normalt tre perioder under tiden vecka 5—47, d. v. s. i stort sett februari—november. Om möjligt skulle sommarsemester omfattande femton vardagar tilldelas inom perioden vecka 21—37, d. v. s. ungefär 20 maj—15 september, med koncentration mot skolfritid. Denna semesterförläggning har kunnat ske utan större problem. Genom industrins

koncentration av semestrarna har SJ:s anställda kunnat tilldelas allt fördelaktigare semester, och under 1966 kunde personalen i stort sett få en semesterperiod på två till tre veckor under sommaren. SJ undersöker möjligheterna till ytterligare koncentration av sommarsemestrarna.

### *Postverket*

Det finns omkring 47 000 personer anställda vid postverket, av vilka omkring 6 000 sysselsätts vid postbanken. Postverket har omkring 4 000 arbetsplatser i landet. 17 000 av de anställda finns i Storstockholm; det råder överhuvudtaget en stark koncentration av de anställda till storstadsområdena. Industrins koncentration av semestrarna till juli månad gör, att personalen på postanstalterna i städerna kan minskas. Postverket har däremot inte ansett sig kunna stänga vissa postanstalter under sommaren. På typiska semesterorter måste å andra sidan postanstalterna tillföras extra personal. Sommartid anställs 4—5 000 skolungdomar som vikarier i distributionen eller på postgirot. Postverket har för sin del inte något intresse av en allmän spridning av semestrarna. Detta skulle nämligen försvåra strävandena att bereda postverkets egen personal åtminstone någon tids semester under sommaren. Det är dock uteslutet, att alla anställda inom postverket skall kunna få hela semestern förlagd till sommaren. 1947 utfärdades särskilda anvisningar, enligt vilka semestern skulle tas ut under tiden februari—november. De anställda indelades i olika semestergrupper efter levnadsålder. De yngsta fick ta sin semes-

ter under vintermånad, medan de äldsta skulle ha sin semester under tiden juni—augusti. Vid tilldelandet av semester skulle tillses, att cirkulation mellan tjänstemännen inom semestergrupperna ägde rum. Detta semester-system har väckt stort missnöje bland de anställda. Det har även försvårat rekrytering av arbetskraft och t. o. m. förorsakat, att anställda slutat. Sedan överläggningar i semesterfrågan hållits 1962 med personalorganisationerna, i gångsattes en särskild utredning rörande möjligheterna att generellt förbättra bestämmelserna om semestercirkulation. Utredningen har publicerats i Postala meddelanden 1965 nr 1. Efter denna utredning har 1947 års anvisningar väsentligt modifierats. Man försöker nu i största möjliga mån förlägga semestern till juni—augusti. Poststyrelsen har inte heller något att invända mot att tjänsteman delar upp sin semester, såvitt semestern inte styckas i alltför små delar. Den nya semestertilldelningen har lett till att så gott som varje anställd kan få 10—14 dagars semester på sommaren. Det har ofta varit svårt att ge kvinnliga anställda denna ledighet på samma tid som den då deras män semestrar. Önskemålet om gemensam semester med mannen är mycket starkt från den kvinnliga personalens sida, och frågan är synnerligen känslig och viktig. Semestrarna bestäms lokalt på arbetsplatserna med ledning av de anställdas önskemål. Semesterplan skall fastställas senast den 15 februari och insänds därefter till postdirektionerna för att de skall kunna bedöma vikariebehovet. Definitivt besked om semester skall lämnas såvitt möjligt en månad före semesterns början.

## KAPITEL 8

### Kommitténs överväganden

#### *Rådande situation m. m.*

Av vår statistiska undersökning framgår tydligt, att semestrarna inom industrin under 1965 var starkt koncentrerade till en kort period under högsommaren, i huvudsak juli månad. Bilden torde ha varit ungefär densamma 1966 och 1967. Undersökningen omfattade inte byggnadsverksamheten. Det är emellertid allmänt känt och har bekräftats vid våra överläggningar med arbetsmarknadens parter, att man på detta område avbryter arbetet för semester under en sammanhängande fyra-veckorsperiod mitt i sommaren. Förläggningen av denna period är inte enhetlig över hela landet utan växlar beroende på lokala förhållanden. Byggnadssemestern brukar anpassas efter industrins semester, och det vanliga är att den förläggs något senare än semestern för den dominerande industrin på orten. Vad beträffar handel, samfärdsel och serviceverksamhet av olika slag torde förhållandena variera, men tendensen att i möjligaste mån koncentrera semestrarna till en jämförelsevis kort period under sommaren är även här fullt klar.

Vad angår offentlig verksamhet tycks bilden vara något avvikande. Av avtalsverkets statistiska undersökning rörande de statsanställdas semestrar framgår bl. a., att endast 30 % av det totala semesteruttaget ägde rum under juli må-

nad. Undersökningen omfattade emellertid inte alla grenar av den statliga verksamheten. Vidare bör beaktas att semestern ofta är längre i statlig verksamhet än inom industrin. Antalet använda semesterdagar i juli månad kan följaktligen antas vara högre än vad den jämförelsevis låga procentsiffran i förstone kan tyckas ge vid handen. Trots detta måste man dock säga, att semestersituationen i statlig verksamhet är, sett från semesterspridningssynpunkt, betydligt gynnsammare än inom industrin. Vi har ansett oss kunna dra den slutsatsen, att några åtgärder för att öka spridningen av semestrarna inom statlig verksamhet redan av detta skäl f. n. inte kan anses påkallade, åtminstone om man bortser från industriell och liknande verksamhet som staten bedriver i företagsform. Beträffande den kommunala verksamheten har någon särskild undersökning icke utförts. I viss mån torde förhållandena här likna de statliga, eftersom åtskilliga grenar av verksamheten måste hållas i gång året runt, låt vara med en viss avmattning under sommaren. Detta gäller exempelvis den kommunala förvaltningen, vatten-, gas- och elkraftförsörjningen, renhållningen och sjukvården. Inom undervisningen ligger verksamheten i stort sett nere hela sommaren. Vi anser oss kunna lämna även den kommunala verksamheten därhän i detta sammanhang.

### *Olägenheter förknippade med nuvarande semesterförläggning*

Den starka koncentrationen av semestrarna medför olägenheter av skilda slag. Särskilt påtagliga är de svårigheter som uppstår för turistnäringen. Från turishotellens synpunkt är det i första hand ett angeläget önskemål att semestrarna i större utsträckning förläggas till tiden närmast efter midsommarhelgen, då det erfarenhetsmässigt förekommer en viss svacka i beläggningen. Det är emellertid uppenbart, att varje utsträckning av semestersäsongens längd är ägnad att medföra fördelar för turistnäringen. Ju längre den period är, under vilken en turistanläggning kan utnyttjas, desto längre blir också den period, över vilken de fasta kostnaderna för anläggningen kan fördelas. Bliir perioden mycket kort föreligger allvarlig risk för att dessa kostnader över huvud taget inte kan täckas. Särskilt gäller detta naturligtvis när de fasta kostnaderna, t. ex. för räntor och avskrivningar på anläggningarna, är stora. Som förhållandena nu är, torde det knappast löna sig för en företagare att uppföra en ny turistanläggning på en ort, där man inte kan räkna med att få gäster annat än under sommarsäsongen. De nya anläggningar som har kommit till under senare år har också i huvudsak varit lokaliserade till sådana delar av landet där det är möjligt att hålla verksamheten i gång under en förhållandevis lång säsong.

De ekonomiska svårigheter som de korta säsongerna medför för turistnäringen är givetvis till nackdel inte bara för denna näring som sådan och de personer som sysselsätts där. Den allmänhet som utnyttjar anläggningarna drabbas också av återverkningar. Priserna blir högre än vad som skulle behövas,

om företagen kunde sprida sina fasta kostnader över längre perioder. Vidare är det ofta inte möjligt att under högsäsongen på en fullbelagd anläggning få den service som skulle kunna erbjudas under en något mindre hårt belastad tid.

De korta semestersäsongerna och anhopningen av folk på semesterorter medför att orter med en mycket liten fast befolkning måste vara rustade inte bara med hotell och restauranger utan också med butiker och olika slag av serviceinrättningar som kan tillgodose en mångdubbelt större befolkningsbehov under en kort period om kanske bara några veckor.

Allt detta medför sannolikt vissa olägenheter för de semestrande, bl. a. i form av ökade priser. Å andra sidan får man inte förbise, att den stora tillströmningen av semestrande i juli på många orter har stor ekonomisk betydelse för ortsbefolkningen. Det är inte säkert, att ortsbefolkningen och näringslivet på de typiska semesterorterna vid ökad spridning av semestrarna skulle få samma ekonomiska utbyte av att sälja varor och tjänster till de semestrande som f. n. är fallet. Det kan ju t. ex. tänkas, att utlandssemester då skulle bli vanligare. Vi anser det inte möjligt att ta någon bestämd ställning till om ökad semesterspridning är önskvärd eller inte från den nu berörda synpunkten.

Semesterkoncentrationen medför en del problem för viss offentlig verksamhet. Polismakten måste t. ex. förstärkas på semesterorterna liksom även postverkets personal. Postverket har f. ö. att bemästra ett speciellt problem i samband med semestrarna, nämligen eftersändning av post. Denna postens verksamhet har enligt uppgift ökat varje år, och misstag förekommer ibland beroende på att postverket under sommaren måste anställa orutinerad extra-



personal. Semesterperioden medför också påfrestningar på läkare och sjukhus i närheten av frekventerade semesterorter.

För en del år sedan ansåg sig statens järnvägar ha stort intresse av att få till stånd ökad spridning av semestrarna. Situationen har nu i viss mån förändrats. Med hänsyn till persontrafiken föreligger inte några önskemål om spridning av semestrarna. Däremot uppstår vissa svårigheter i fråga om godstrafiken. Vi har dock fått det intrycket, att dessa svårigheter inte betraktas som alltför allvarliga. När det gäller landsvägstrafiken, medför semestertiden en avsevärd omfördelning av trafiken. På vissa vägar kan besvärliga stockningar uppstå. Detta är ganska framträdande beträffande färjelederna mellan Sverige och utlandet, särskilt i anslutning till de tidpunkter då många semestrar börjar och slutar. Å andra sidan blir trafiken också mindre på vägar och i orter, som inte besöks i större utsträckning av semestrare. Den ökning av den sammanlagda personbilstrafiken som otvivelaktigt äger rum under semestersäsongen kompenseras i viss mån av att godstransporterna minskar under samma tid. Det tycks inte finnas någon grund att anta, att olycksfrekvensen skulle bli avsevärt mycket lägre, om semestrarna spreds mera över sommar-månaderna. En spridning av semestrarna tycks alltså knappast vara av stor betydelse för kommunikationsväsendet.

Vid våra kontakter med arbetsmarknadsorganisationer och med enskilda företag har vi fått den uppfattningen att man inom en del företag anser sig ha anledning att ändra tiden för semesterstoppen. Företag som säljer en stor del av sin produktion till utlandet kan vilja förskjuta semesterstoppet mot augusti månad, då semester tas ut i många europeiska länder. Ibland kan företa-

gets produktion avse varor, som mest säljs under viss säsong. Företaget vill då givetvis inte förlägga tiden för driftsstoppet så att det förkortar försäljnings-säsongen. Dessa skäl för ändrad tid för driftsstoppen tycks dock i allmänhet inte på företagarkåll anses ha sådan tyngd att man är beredd att gå emot arbetstagarnas ofta mycket bestämda önskemål att få semester i juli månad.

Det har många gånger framhållits, att den rådande koncentrationen av semestrarna medför allvarliga olägenheter från trivselsynpunkt. Den leder till trängsel på badstränder och campingplatser, i hotell, vandrarhem, matserveringar och butiker på de svenska semestertiderna. Det finns, har det sagts, en betydande risk för att semestern därigenom inte ger den rekreation som varit avsikten.

För att i någon mån kunna bedöma, hur allvarliga dessa nackdelar är, måste man ha en uppfattning om hur folk tillbringar sin semester. 1962 års fritidsutredning lät genomföra en intervjuundersökning, där bl. a. dessa spörsmål berördes. Undersökningen avsåg år 1963 och omfattade åldersgrupperna 18—65 år i städer och köpingar med mer än 10 000 invånare. Resultatet av undersökningen i denna del redovisas i utredningens betänkande »Friluftslivet i Sverige» del I (SOU 1964: 47 s. 73 ff). Enligt undersökningen vistades 15—20 % av den vuxna tätortsbefolkningen utomlands under huvuddelen av sin semester. 16 % tillbragte semestern i den egna bostaden. Dessa båda kategorier saknar större intresse i detta sammanhang. Av undersökningsrapporten framgår vidare, att en fjärdedel av semestertiderna under sin huvudsemester bodde hos släkt och vänner. Ungefär lika många bodde i eget eller hyrt fritidshus. De som tillbringar semestern i Sverige på detta sätt får väl ofta känna

av den trängsel som semesterkoncentrationen medför. Olägenheterna därav minskas dock genom de möjligheter till ostörd rekreation som det egna huset och den egna tomten ger. Av undersökningen framgår ytterligare att ungefär 13 % bodde i tält eller husvagn under huvuddelen av semestern och ungefär lika många på hotell eller pensionat. De som tillbringa sin sommarsemester på detta sätt i Sverige kommer i allmänhet i särskilt hög grad att utsättas för trängsel och därmed förknippade olägenheter. Emellertid är det inte säkert, att alla upplever trängseln som något odelat negativt. Det kan tänkas, att många av dem som tillbringa sin semester på detta sätt gör det för att få kontakt med andra människor. De vill inte komma till ett halvbelagt hotell utan de attraktioner, som kan erbjudas vid full beläggning. Många kanske också finner en glest belagd campingplats mindre lockande än en fullbelagd. På grundval av den nyssnämnda intervjuundersökningen anser vi oss kunna anta, att trängseln i själva verket knappast är något allvarligt problem för majoriteten av de semestrande. Detta antagande bestyrks också av det faktum, att särskilt arbetarna men även tjänstemännen vill ha semester just i juli månad, trots att de vet, att de flesta arbetstagare får sin semester då. Vid våra överläggningar med företag och representanter för de anställda vid dem har vi fått den bestämda uppfattningen, att det är ett starkt önskemål hos de anställda att få behålla julisemestern. Denna inställning kan knappast förklaras på något annat sätt än att de anställda inte upplever trängselproblemet som verkligt allvarligt. Säsongpriserna tycks inte heller avskräcka folk i större utsträckning från att ta julisemester.

En starkt bidragande orsak till att juli månad har blivit den dominerande

semester månaden är det svenska klimatet. Juli månad anses nog allmänt vara den vackraste och varmaste månaden. Detta är dock inte helt riktigt. Sommarvädret i vårt land kännetecknas av att försommaren ofta är torr, medan högsommaren och eftersommaren är mera regniga. Antalet soltimmar är vanligen högre i juni än i juli. Åtminstone för dem som vill ägna semestern åt annat friluftsliv än bad kan därför en tidig semester vara att föredra från klimatsynpunkt. Temperaturen i vattnet är emellertid högre i juli och augusti än i juni, och eftersom bad enligt fritidsutredningens intervjuundersökning är en utomordentligt vanlig semestersysselsättning, torde denna omständighet väga tungt till förmån för juli eller augusti som semester månad. Mot augusti talar bl. a. de mörka kvällarna. De allt större grupper som tillbringa sin semester utomlands borde kunna finna det fördelaktigare att välja en annan tid än högsommaren, då temperaturen både i luften och i vattnet kan vara högre än vad en nordbo finner behagligt.

Sammanfattningsvis vill vi uttala, att flera olägenheter uppkommer som följd av koncentrationen av semestrarna till juli månad. Åtskilliga av dessa olägenheter kan dock inte betraktas som speciellt allvarliga. Mest påtagliga är olägenheterna för turistnäringen, som har starkt intresse av att semestrarna sprids i större utsträckning. Inom vissa branscher och för vissa företag kan företagsekonomiska faktorer ibland tala starkt för att semesterspridning införs. Detta berörs närmare i följande avsnitt.

#### *Olika metoder för semesterspridning*

Om man vill åstadkomma ökad semesterspridning är olika vägar tänkbara. Man kan sprida semestrarna *internt*

inom ett företag, antingen genom att de anställda delas upp i olika grupper som tilldelas var sin semesterperiod eller genom att semestrarna förläggs individuellt och sprids över en längre eller kortare tidrymd. När det gäller företag som tilldelar alla eller flertalet av de anställda gemensam semester i samband med *driftsstopp* kan man tänka sig en spridning av de olika företagens driftsstopp inbördes. Vare sig ett företag tillämpar intern semesterspridning eller ger alla anställda gemensam semester är det möjligt att uppnå en viss semesterspridning genom *delning* av de anställdas semestrar i två eller flera perioder. Vi vill i fortsättningen närmare behandla dessa olika metoder för semesterspridning.

### *Intern semesterspridning*

Den mest utpräglade formen av intern semesterspridning skulle vara en jämn spridning av semestrarna över hela året. En sådan ordning skulle innebära, att antalet arbetstagare i tjänst ständigt höll sig på samma nivå utan att extra-personal behövde anlitas. Ett system av denna typ gäller för driftsarbetarna vid Mo och Domsjöes sulfatfabrik i Husum. Även inom statlig verksamhet förekommer spridning av semestrarna över hela året. Ett så långt drivet semesterspridningssystem hör emellertid till undantagen. Vanligare är att semestrarna sprids över ett antal veckor under sommarhalvåret som t. ex. vid Oxelösunds järnverk, där arbetsstyrkan delas upp i fem grupper, som får semester på olika tider. Vid andra företag begränsas antalet grupper till två eller tre. Vi har också sett exempel på att olika grupper delvis har gemensam semester, exempelvis så att av två grupper den ena börjar sin semester två veckor före den andra

med påföljd att totalstoppets längd begränsas till två veckor.

Semesterspridning internt inom företaget har sedan gammalt förekommit i många verksamhetsgrenar, där det av olika skäl framstår som uteslutet att helt lägga ned verksamheten under viss tid. Som exempel på sådana verksamhetsgrenar kan nämnas handel, kommunikationer och andra servicenäringar, större delen av den offentliga verksamheten, kraftproducerande företag samt vissa industrigrenar, särskilt inom födoämnesindustrin.

För vissa typer av industriell produktion talar starka tekniska skäl för att driftsavbrotten bör vara så få som möjligt. Här åsyftas sådana industrier, där produktionen sker i en kontinuerlig process som inte kan avbrytas utan kostnader och tekniska svårigheter. Som exempel på sådana industrier kan nämnas pappers- och massafabriker och vissa typer av kemisk industri. I vissa speciella anläggningar kan förhållandena vara sådana, att ett driftsstopp inte kan genomföras utan direkt förstörelse av materiel, exempelvis på grund av att ugnar som begagnas i produktionen blir förstörda om de kyls av. Industriföretag av nu aktuell art tillämpar regelmässigt kontinuerlig skiftgång, och det ligger i linje härmed att också försöka undvika driftsstopp i samband med semestern.

Även inom sådana industrigrenar där ett avbrott i driften inte är förenat med några tekniska svårigheter kan det från företagsekonomiska synpunkter finnas starka skäl, som talar för att man bör undvika driftsstopp i samband med semestern eller åtminstone begränsa stopptiden så mycket som möjligt. Ett fyra veckor långt driftsstopp innebär att anläggningarna inte kan utnyttjas under denna tid. Under förutsättning att avsättningsmöjligheterna för ett före-

tags produkter är goda kan företagets lönsamhet i betydande grad förbättras, om produktionssäsongen kan utökas med några veckor genom att man undviker semesterstopp. Särskilt gäller detta när företagets fasta kostnader är stora. Det ekonomiska avbräck ett driftsstopp om fyra veckor medför kan för övrigt bli större än vad som direkt föranleds av produktionsbortfallet under denna tid. Företaget kan tvingas att avböja order på grund av att leveranstiden skulle bli längre än kunden kan godta. Vidare kanske man å ena sidan måste forcera viss verksamhet närmast före semestern med omfattande uttag av övertidsarbete, medan man å andra sidan inte kan starta verksamheten på alla avsnitt i full omfattning omedelbart efter semesterperiodens slut.

I vissa fall kan stora ekonomiska fördelar vinnas genom att en begränsad del av företagets produktion hålls i gång medan verksamheten i övrigt ligger nere. Det kan förhålla sig så, att kapaciteten inom en viss sektion av produktionskedjan är begränsad av tekniska skäl, medan produktionsapparaten i övrigt är så dimensionerad att produktionen där utan svårighet skulle kunna intensifieras. Företagets totala kapacitet skulle då kunna ökas avsevärt genom att driftsstopp undviks på denna trånga sektion.

De olägenheter för företagen som är förenade med semesterstängningssystemet har givetvis blivit mer framträdande allteftersom semesterns längd har ökats. Ett kortare driftsstopp under sommaren kan ofta synas lämpligt, eftersom det ger tillfälle till översyn och reparationer på anläggningarna och till sådana ändringsarbeten som kan behöva utföras i samband med omställningar av produktionen. I allmänhet förslår emellertid ett driftsstopp om en eller ett par veckor för sådana arbeten,

och så lång tid som fyra veckor behövs inte annat än undantagsvis.

Systemet med översynsarbeten förlagda till semesterperioden är för övrigt i och för sig förenat med vissa olägenheter. När många företag förlägger dessa arbeten till samma tid kan det på grund av stor efterfrågan från olika håll bli svårt att få lämplig personal för ändamålet. Vissa leverantörer och serviceföretag kanske själva har semester och kan i så fall inte utnyttjas. Systemet innebär vidare, att översyn av alla maskiner kommer att äga rum med i stort sett 12 månaders mellanrum. Det är emellertid inte alls säkert att just denna intervall är den för varje maskin lämpligaste. Vissa maskiner kanske borde ses över med 8 eller 10 månaders mellanrum, medan andra maskiner utan olägenhet kan användas 15 eller 18 månader mellan översynerna. Ett företag som håller driften i gång under semesterperioden har större möjligheter att förlägga översynsarbetena till de tekniskt sett lämpligaste tidpunkterna. Företaget kan också planera dessa arbeten så, att en fast anställd kår av reparatörer kan hållas sysselsatt vid företaget. Härigenom kan man undvika att anlita utomstående arbetskraft.

Av det anförda torde framgå, att det från företagsekonomisk synpunkt ofta finns mycket som talar för att driftsstopp för semester bör undvikas. Emellertid kan det också föreligga faktorer som talar i motsatt riktning. Om marknaden är sådan att ett produktionstillskott inte kan säljas med vinst, bortfaller givetvis ett starkt motiv för att undvika driftsstopp. Om det föreligger brist på arbetskraft så att anläggningens fulla kapacitet inte kan utnyttjas ens när alla anställda är i tjänst, kan det vara olämpligt att reducera den tjänstgörande arbetsstyrkan ytterligare genom att sprida semestrarna. För många

företag kan det vara svårt att underlåta driftsstopp, om inte deras kunder och leverantörer gör likadant. Om leverantörerna stänger för semester, kan det företag som vill hålla driften i gång nödgas lägga upp större lager än normalt av råvaror eller halvfabrikat. Detta innebär att kapital måste bindas i själva lagret och nödvändiggör kanske också investeringar i lagerutrymmen. Motsvarande gäller om företagets kunder på grund av semester inte kan ta emot leveranser. Ett system som innebär att reparations- och översynsarbeten äger rum medan driften i övrigt är i gång kan också göra det nödvändigt att lägga upp buffertlager på olika punkter i produktionskedjan för att inte produktionen i övrigt skall behöva avbrytas, när en maskin eller en avdelning tas ur drift för reparation och översyn.

För ett företag som vill hålla driften i gång under tid då en del av arbetsstyrkan har semester uppstår vidare personaladministrativa problem. Ersättare måste anskaffas för lediga arbetstagare, och i den mån sådana ersättare tas bland den ordinarie personalen måste dessa i sin tur ersättas. Det uppstår alltså behov av att tillfälligt anställa extra personal under semesterperioden. Behovet växlar naturligtvis beroende på sådana förhållanden som i vilken omfattning driften skall upprätthållas och hur lång tid semestrarna skall spridas över. En annan faktor som påverkar behovet av extra personal är hur stor del av den fasta personalen som utgörs av nyanställda, vilka ännu inte förvärvat rätt till semester.

I ett samhälle där full sysselsättning råder är man i huvudsak hänvisad till att rekrytera semestervikarier bland de icke yrkesverksamma, t. ex. hemmafruar, pensionärer och studerande. Hemmafruarna torde i allmänhet vara föga benägna att åta sig arbete under

den tid då skolloferierna pågår och utgör troligen inte någon reserv att räkna med i detta sammanhang. Pensionärernas villighet att inträda som semestervikarier minskas av att de i så fall skulle kunna nå upp till sådana inkomster att de gick miste om inkomstprövade pensionsförmåner. I viss mån torde det dock vara möjligt att förmå exempelvis pensionerade förmän att tillfälligt rycka in i sina gamla befattningar.

Den grupp företagen framför allt anlitar som semesterersättare är de studerande. För studerande vid olika tekniska utbildningsanstalter ingår i regel en tids praktik i industriellt arbete som ett led i utbildningen. Vid de tekniska högskolorna krävs inom flertalet avdelningar minst sex månaders praktik före avgångsexamen. Praktiken, som delvis kan äga rum före inträdet vid skolan, skall i huvudsak vara fullgjord inom resp. avdelnings område. I övrigt uppställs inte några särskilda krav beträffande tjänstgöringens art. Om man räknar med att den obligatoriska praktiken delas upp på tre somrar kan antalet praktiksökande per år inom denna kategori beräknas uppgå till 6 600 år 1968 och cirka 8 500 i början av 1970-talet. Vid det nya gymnasiets tekniska linje krävs 12 veckors praktik i företag. Praktiken bör ansluta till valet mellan de fyra tillgängliga grenarna mekanik, bygg, el och kemi. Den torde normalt bli förlagd med hälften var till sommarferierna efter den andra och den tredje årskursen. Antalet praktiksökande kan från 1969 och framåt beräknas till närmare 11 000 per år. Vid den tekniska fackskolan slutligen krävs minst 9 månaders praktik mellan den första och den andra årskursen. Här utnyttjas alltså ett helt läsår för praktik. Som semesterersättare under sommaren torde därför fackskoleeleverna inte vara att

räkna med i någon större mån. Syftet med gymnasie- och fackskoleelevernas praktik vid företag är framför allt att ge eleven inblick i arbetsförhållandena i produktionen och praktiska erfarenheter av arbetarpersonalens uppgifter och tänkesätt. Praktiken bör därför utgöras av s. k. miljöpraktik, som helst bör fullgöras i arbetarbefattning. Praktikanten bör delta i egentligt yrkesarbete och inte huvudsakligen placeras på hjälparbeten. Avsikten är att en ganska kraftig styrning av praktiken från skolans sida skall äga rum. Skolan skall godkänna praktikplatsen och ett visst samarbete skall förekomma mellan skolan och praktikarbetsgivaren. De krav som uppställs från skolans sida synes i och för sig väl kunna tillgodoses genom att praktikanten utnyttjas som ersättare för semesterledig personal. Enligt uppgift från arbetsförmedlingshåll kan det stundom vara svårt att placera alla dem som skall fullgöra obligatorisk praktik. Med hänsyn härtill kan man inte ställa alltför stränga krav vid sin granskning av de erbjudna praktikplatserna.<sup>1</sup>

Vid sidan av de praktiksökande finns varje år ett stort antal unga studerande som söker feriearbete. Vid arbetsförmedlingarna anmäldes för sommaren 1966 ungefär 100 000 sådana arbetssökande. En mycket stor del av dessa sökte industriarbete. Arbetsförmedlingarna har, bl. a. på grund av semesterstängningssystemets utbredning, mycket svårt att placera dessa arbetssökande och brukar inte kunna anvisa mer än ungefär hälften av dem arbete. Särskilt svårt är det att placera dem som är under 18 år.

Av det nu anförda framgår att det finns ett kvantitativt mycket betydande utbud av extra arbetskraft under sommarmånaderna. En vidgad tillämpning av intern semesterspridning skulle öka

möjligheterna att utnyttja denna arbetskraft. De studerandes användbarhet som semestervikarier är dock givetvis begränsad av olika skäl. De saknar i allmänhet erfarenhet av liknande arbete tidigare. I fråga om dem som är under 18 år kan arbetarskyddslagens bestämmelser om minderåriga arbetstagare medföra vissa problem. Vidare är tillgången på arbetsökande begränsad till skolfrierna. Dessutom varken vill eller bör de studerande ägna hela sina sommarferier åt förvärsarbete. Detta gör att anställningsperioderna blir korta. I viss mån är det möjligt att förlänga den säsong under vilken feriearbetande studerande kan utnyttjas som semestervikarier genom att sådan arbetskraft rekryteras från utlandet, där sommarferierna ofta är förlagda till annan tid än i Sverige.

Vare sig semestervikarierna hämtas bland företagets fasta personal eller bland tillfälligt anställda uppstår behov av utbildning på det arbete som vikarien skall sköta. Detta medför kostnader för företaget. Vidare är det svårt att undvika att arbetsresultatet blir både kvantitativt och kvalitativt sämre när arbetet utförs av rutinerad personal. Ingår personalen i arbetslag kan samarbetet inom laget försvåras om lagets sammansättning ändras, vilket också kan påverka produktionsresultatet i negativ riktning. Slutligen medför omplaceringarna administrativt merarbete.

Det hittills anförda har rört semesterspridningsproblemet sett från företagets synpunkt. På arbetstagersidan synes inställningen till semesterspridning i stort sett vara ganska negativ. Som tidigare nämnts har vi vid överläggningar med olika arbetstagargrupper inte fått

<sup>1</sup> En närmare redogörelse i praktikantfrågor lämnas i en stencilerad rapport som en av Svenska arbetsgivareföreningen tillsatt praktikantkommitté presenterade i mars 1967.

belägg för att det skulle föreligga något mera utbredd missnöje med den trängsel som blir en följd av semestrarnas koncentration. Den helt dominerande inställningen, i synnerhet bland arbetarna, är att man önskar få hela semestern förlagd till en sammanhängande period under sommaren, helst i juli. De arbetstagare som nu har en sådan ordning är benägna att betrakta även ganska obetydliga avvikelser därifrån som mycket väsentliga förändringar till det sämre. Ett exempel härpå utgör den i kapitel 7 redovisade inställningen hos medlemmar i verkstadsklubben vid L. M. Ericsson. En mycket stark majoritet förklarade ju att även en förhållandevis obetydlig ändring av julisemestern var oacceptabel. Å andra sidan är det påfallande, att arbetstagarna inom branscher och vid företag där långtgående semesterspridning faktiskt tillämpas inte betraktar denna ordning som någon mer påtaglig nackdel. Kanske förhåller det sig så att arbetstagare som saknar erfarenhet av semesterspridning är benägna att överdriva nackdelarna med ett sådant system. Den negativa inställningen på arbetstagsidan är dock ett faktum som man måste ta hänsyn till när man överväger att införa intern semesterspridning.

Bortsett från den allmänna motviljan mot semester på annan tid än den traditionella möter man när det gäller de anställdas förhållanden framför allt två problem i samband med spridning av semestrarna, nämligen skolfriernas förläggning och samordningen mellan olika förvärvsarbetande medlemmar av samma familj.

Det är naturligt att föräldrar med barn i skolåldern i regel vill ta ut sin semester under tid då skolan har ferier för att kunna tillbringa ledigheten tillsammans med barnen. Att så sker framstår även från allmän synpunkt som

önskvärt. Eftersom man av rättviseskäl inte konsekvent kan tilldela föräldrar med skolbarn semester under skollovet och förlägga övriga anställdas semester till annan tid, blir en semesterspridning som går utöver gränserna för skolornas sommarlov ofrånkomligen förenad med olägenheter från den synpunkt som här berörs.

I detta sammanhang kan omnämnas, att vi i vårt yttrande över skolarbets-tidsutredningens betänkande »Skolans arbetstider» framhållit, att en förlängning av skolåret till 40 veckor med motsvarande förkortning av sommarlovet skulle göra det svårare för företagen att införa intern semesterspridning.

Önskemål från medlemmar av samma familj att få semester samtidigt är svåra att tillgodose, om man skall tillämpa semesterspridning. Om båda makarna arbetar inom samma företag och detta har intern semesterspridning är risken stor för att makarna tilldelas semester vid olika tider. Om den ena maken arbetar hos en annan arbetsgivare och där är tvungen att ta ut sin semester vid en bestämd tidpunkt, kan det också lätt inträffa att makarnas semesterperioder inte alls eller bara delvis sammanfaller. Ofta finns väl vissa möjligheter att, exempelvis genom omflyttningar, tillgodose individuella önskemål rörande semesterförläggningen. Möjligheterna är dock begränsade, och åtminstone vid mera avancerade former av intern semesterspridning torde man inte kunna tillmötesgå alla dem som vill ha semester samtidigt med sin make. I detta sammanhang vill vi påpeka att denna konsekvens av semesterspridningen kan göra gifta kvinnor mindre benägna att söka sig ut i förvärvslivet.

Emellertid har arbetstagarna i en hel del fall faktiskt accepterat även mycket långt gående intern semesterspridning. Ibland har de väl gjort det därför att

systemet tillämpats i många år och därigenom fått traditionens helgd, t. ex. inom olika former av statlig verksamhet. Även i dessa fall har dock arbetsgivaren ibland fått känning av motstånd från personalens sida. Sålunda har t. ex. postverket under senare år till följd av svårigheter att rekrytera arbetskraft ansett sig tvingat att söka ändra semesterförläggningen så, att alla anställda kan få åtminstone en del av semestern förlagd till sommarmånaderna. Motståndet från de anställdas sida mot spridning av semestrarna tycks dock vara förhållandevis litet inom de områden där intern semesterspridning förekommit under någon längre tid. Troligen förhåller det sig så, att anställda vid ett företag är beredda att finna sig i vissa olägenheter, om dessa framstår som motiverade av hänsyn till företagets förhållanden. Som exempel kan nämnas, att Prippbryggerierna för oss uppgav, att de anställda accepterar, att ett bryggeri måste vara i gång på sommaren, och därför inte allvarligt motsetter sig semesterspridning.

En utväg att intressera arbetstagarna för semesterspridning som prövats på vissa håll är att bevilja dem som får semester under annan tid än sommaren särskilda förmåner. I vissa kollektivavtal, t. ex. på det statliga området, finns regler som berättigar sådana arbetstagare till viss extra ledighet. På andra håll har man infört ekonomiska bidrag; somliga företag har också särskilda semesteranläggningar för de anställda. Vidare har man ordnat resor till utländska semesterorter på förmånliga villkor, och man har också vidtagit åtgärder för att ta hand om barn till föräldrar som får semester under skolverminerna. Vid våra överläggningar med representanter för arbetsgivare och arbetstagare har olika åsikter framförts om effekten av sådana spridningsstimulerande åtgär-

der. På vissa håll har man bedömt dem som ganska verkningslösa, medan man på andra håll ansett att de haft påtaglig effekt. Från arbetsgivarhåll har vidare påpekats, att arbetsgivaren i och för sig har rätt att ensam bestämma tidpunkten för semesterns förläggning och därför saknar anledning att ge de anställda särskilda förmåner beroende på hur han utövar denna bestämmanderätt. Skall sådana förmåner ges bör de enligt denna uppfattning under alla omständigheter vara begränsade till vad som kan betraktas som kompensation för de särskilda kostnader semesterförläggningen för med sig, exempelvis resebidrag till dem som måste fara utomlands för att kunna utnyttja en till annan årstid än sommaren förlagd semester.

Intern semesterspridning utgör ett sätt att mer effektivt utnyttja produktionsapparaten. En sådan effektivisering kan naturligtvis åstadkommas även på andra sätt. Är det t. ex. fråga om ett företag, som inte tillämpar skiftgång, torde det många gånger vara lämpligast för företaget att först gå över till skiftgång, innan man försöker sig på att införa intern semesterspridning. Frågan om intern semesterspridning kan med visst fog sägas ingå i problemkomplexet om införande av en mer flexibel arbetstidsförläggning. Det ligger emellertid utom ramen för vårt uppdrag att behandla detta spørsmål.

Det material som står till vårt förfogande visar entydigt, att förutsättningarna för att införa intern semesterspridning varierar från företag till företag och även mellan olika branscher. Att lösa frågan genom någon form av centrala rekommendationer anser vi helt utsiktslöst. Frågan måste behandlas lokalt vid företagen. Den enda insats, som kan komma i fråga från centralt håll, är att informera om förutsättningarna för intern semesterspridning. Ef-



tersom frågan är ganska komplicerad, är det säkerligen av värde, att de undersökningar som gjorts blir publicerade. Genom vårt betänkande kommer detta delvis att ske. Det får antas, att arbetsmarknads- och branschorganisationer bringar betänkandet till sina medlemmars kännedom. Några ytterligare åtgärder i frågan från det allmännas sida anser vi inte vara påkallade för närvarande.

### *Delning av semestern*

Enligt 10 § semesterlagen skall semestern — med visst undantag — utgå i ett sammanhang, om inte överenskommelse om annan ordning träffats med arbetstagaren eller semestertiden överstiger 24 dagar. Under vårt arbete har från arbetsgivarhåll flera gånger framhållits, att man skulle vilja ha möjlighet att förlägga den fjärde semesterveckan till annan tid än semestern i övrigt. Härigenom skulle man kunna minska driftsstoppet på sommaren till tre veckor, samtidigt som man fick möjlighet att antingen förlägga ett kortare driftsstopp till någon från företagets synpunkt lämplig tid under den övriga delen av året, exempelvis i anslutning till någon helg, eller sprida den återstående semestern över en så lång period att några allvarigare driftsstörningar inte skulle behöva uppstå.

När det gäller frågan om uppdelning av semestern, är inställningen ganska olika bland olika arbetstagar kategorier. Arbetarna är i allmänhet negativt inställda till ett sådant system, medan tjänstemännen ofta är beredda att godta det. En orsak härtill torde vara, att tjänstemännen åtminstone tidigare hade längre semester än arbetarna och att det faktiskt kom att bli ganska vanligt att de fick ut en mindre del av sin semester

på annan tid än semestern i övrigt, en ordning som sedan länge varit tillåten enligt kollektivavtalen på tjänstemannaområdet. Det har vid våra överläggningar med företrädare för arbetsmarknaden anförts, att inställningen även bland arbetarna torde gå i riktning mot större intresse för uppdelning av semestern. Det har sagts, att arbetstagarna efter att några år ha fått pröva på en sammanhängande fyraveckorssemester i allt större utsträckning kommer att kunna konstatera, att de kan få större utbyte av den fjärde veckan, om den förläggs till annan tid. I viss mån är detta naturligtvis en ekonomisk fråga, eftersom en separat semestervecka, om den skall utnyttjas för rekreation på annan ort, är förenad med särskilda kostnader. Man har emellertid iakttagit alltmer ökat intresse exempelvis för en veckas vintersemester. Föräldrar med barn i skolan tar ofta ut denna vecka i samband med skolornas mitterminslov och tillbringar den tillsammans med barnen på någon vintersportort. I vissa delar av landet är intresset för ledighet vid tiden för älgjakten stort och på andra håll vill man gärna ha några dagars extra ledighet på våren för att göra i ordning sina båtar. Många arbetstagare som har sitt hem på annan ort än arbetsplatsen, t. ex. finländare, vill ha en längre sammanhängande ledighet vid jul och nyår för besök på hemorten. Önskemål av sådana slag som här nämnts kan tillgodoses genom ett system med delad semester, åtminstone om den överskjutande semestern kan förläggas efter arbetstagarnas val. Ett sådant system förekommer också vid en del företag. Från arbetstagarnas sida torde någon erinran inte riktas mot en ordning, som innebär att den fjärde veckan efter överenskommelse med den enskilde arbetstagaren kan förläggas till annan tid än semestern i övrigt och att

sålunda arbetstagarna själva får välja mellan delad och odelad semester. Även en rätt för arbetsgivaren att besluta om uppdelning av semestern i exempelvis 3 veckor + 1 vecka torde ofta godtas, i varje fall om den överskjutande delen kan förläggas efter individuella önskemål.

Socialmedicinska skäl torde i viss mån tala för att den fjärde semesterveckan förläggs till annan del av året än huvudsemestern. För många skulle det antagligen vara nyttigt, om den fjärde semesterveckan förlades till vårvintern, då behovet av vila och rekreation är särskilt stort.

En sådan delning av semestern skulle otvivelaktigt innefatta en form av semesterspridning. Enligt gällande lagstiftning är detta emellertid en förhandlingsfråga och enligt våra direktiv skall vi utgå från semesterlagens regler om fyra veckors sammanhängande semester. Vi har emellertid ansett oss böra framföra vissa synpunkter på frågan.

### *Spridning av driftsstoppen*

Vid de företag där semestern förläggs till en gemensam period för huvuddelen av arbetsstyrkan i samband med driftsstopp är det av hänsyn till de anställda knappast tänkbart att förlägga denna period till annan årstid än sommaren. Enligt 10 § semesterlagen bör också semestern, om arbetstagaren inte begär annat, såvitt möjligt förläggas till sommartid. Inom denna ram kan emellertid ofta företagsekonomiska och likartade faktorer anvisa viss period som särskilt lämplig.

Bland faktorer av nu nämnt slag är i första hand att nämna förhållandet till kunder och leverantörer. Företag som producerar för export har som tidigare nämnts intresse av att förlägga sin se-

mester sent, eftersom man därigenom uppnår bättre överensstämmelse med semesterförhållandena på de utländska marknaderna. Företag, vilkas produkter säljs direkt till allmänheten, har anledning att ta hänsyn till säsongmässiga växlingar i efterfrågan. Sålunda är bilindustrin intresserad av sen semester, eftersom våren och försommaren utgör goda försäljningssäsonger. Motsvarande gäller i än högre grad sådana produkter som lantbruksmaskiner. För konfektionsindustrin är det av vikt att starta verksamheten tidigt efter semestern för att tillräckliga mängder av varor skall kunna levereras inför den efterfrågeökning som uppstår när höstsäsongen börjar i september. Företag som levererar sina produkter till andra industrier är beroende av hur dessa förlägger sina semestrar. Om konfektionsindustrin förlägger sin semester tidigt, kan de delar av textilindustrin som tillhandahåller tyger till konfektionsfabrikerna få anledning att förlägga sin semester ännu något tidigare. Företag som tillverkar byggnadsmateriel av olika slag kan behöva förlägga sin semester så tidigt, att produktionen är i gång innan byggnadsverksamheten startar på nytt efter semesteruppehållet. Som exempel på en bransch, där förhållanden som har samband med råvaruförsörjningen påverkar semesterförläggningen kan nämnas konservindustrin, vilken har att anpassa sig till tiderna för exempelvis grönsaksskörden och sillfisket.

Företag som tillhör samma koncern önskar i regel förlägga sin semester till samma tid, även om det inte föreligger sådant samband i produktionshänseende mellan koncernföretagen att samordning är nödvändig på grund därav. Från koncernledningens synpunkt är det givetvis administrativt fördelaktigt att ha de olika koncernföretagens driftsstopp enhetligt förlagda.

Vi har fått den uppfattningen att sådana samband mellan leverantörer och kunder och mellan olika koncernföretag som här berörts är utomordentligt vanliga och betydelsefulla. Vissa större företag kan genom sin förläggning av semesterstoppet påverka semesterns förläggning för ett mycket betydande antal andra företag på flera olika orter i landet. Som ett belysande exempel kan nämnas Volvo. Volvokoncernen har totalt närmare 25 000 anställda på en rad olika orter. Koncernföretagen är i betydande utsträckning knutna till varandra i fråga om produktionen, framför allt som underleverantörer till bilfabrikerna i göteborgsområdet. Viss del av de olika företagens produktion saknar dock samband med koncernens övriga verksamhet. Till Volvo är som underleverantörer och återförsäljare knutna företag med ungefär lika många anställda som koncernen. Åtminstone de av dessa företag som levererar huvuddelen av sin produktion till Volvo kan i praktiken — på grund av det mycket exakt samordnade produktionsprogrammet — knappast förlägga sitt driftsstopp till annan tid än detta företag. Resultatet av de olika bindningar som sålunda föreligger blir att den semestertid som bestäms för de mellan 5 000 och 6 000 anställda vid Volvos fabriker i göteborgsområdet faktiskt kommer att på avgörande sätt påverka semestern för flerdubbla antalet arbetstagare i andra delar av landet.

Då ett stort företag som är dominerande på sin ort beslutar om tid för semesterstängning påverkar detta ofta en hel del mindre företag på orten, även sådana som inte har affärsförbindelser direkt med det stora företaget. Detta gäller särskilt företag som har till ändamål att tillhandahålla service av olika slag antingen åt andra företag eller åt allmänheten, exempelvis åke-

rier, detaljhandelsföretag och hantverkare. De får ju minskat underlag för sin verksamhet när ett stort industri-företag ställer in driften och dess anställda lämnar orten. För sådana företag blir därför det stora företagets semesteruppehåll en från ekonomisk synpunkt lämplig tid för förläggningen av de anställdas semestrar.

Förläggningen av ett driftsstopp kan också påverkas av ekonomiska faktorer som inte har något särskilt samband med andra företag. Som ett exempel härpå kan nämnas att man när det gäller att bestämma semestertider vid Götaverken anser sig böra se till, att semestern inte börjar vid en tidpunkt då ett fartyg är i det närmaste färdigt för leverans. Med hänsyn till det stora kapital som är investerat i en sådan produkt föredrar man att avsluta utrustningsarbetet, så att fartyget kan levereras före semesteruppehållet. Det är möjligt att semesterförläggningen även för andra företag som producerar mycket stora och dyrbara varor kan påverkas av liknande bedömningar. Bland andra faktorer som kan påverka valet av tidpunkt för ett driftsstopp kan nämnas större ombyggnadsarbeten, vilka bör placeras in vid en viss tidpunkt av hänsyn till produktionens planering, samt maskinhaverier och andra olyckshändelser som gör fortsatt drift omöjlig för en längre tid.

Sammanfattningsvis kan sägas, att olika faktorer av företagsekonomisk och liknande art mycket ofta leder till att en viss tidpunkt framstår som den för företaget lämpligaste, när det gäller förläggningen av ett driftsstopp för semestern. Däremot torde det vara svårt att leta fram några sådana skäl, som talar för att ett företag som led i en plan omfattande flera företag förlägger sitt driftsstopp till olika tider olika år enligt ett visst periodiskt system.

Vad beträffar arbetstagarnas inställning till valet av tid för semesterstopp kan vi i huvudsak hänvisa till vad som har anförts i avsnittet om intern semesterspridning. De anställda vill i allmänhet ha semestern förlagd till juli månad. Under alla omständigheter torde det av hänsyn till dem som har barn i skolåldern vara mycket svårt att förlägga ett semesterstopp till tid som ligger utanför skolornas sommarlov. Hänsynen till de familjer där båda makarna har förvärvsarbete talar för att man bör sträva efter att förlägga driftsstoppen enhetligt vid de företag som är belägna på samma ort. En sådan strävan kan, såsom framgår av vad tidigare anförts, komma i konflikt med företagsekonomiska intressen, eftersom vissa företag på grund av exempelvis koncernbinding eller kundförhållanden kan ha intresse av sen semester, medan för andra företag liknande synpunkter kan tala för att semestern bör förläggas tidigt. Även dessa företag tvingas emellertid ofta av hänsyn till de anställda att ge avkall på sina önskemål om förläggning av semestern. Behovet av samordning olika företag emellan framträder särskilt starkt på orter, där det finns ett stort antal förvärvsarbetsande kvinnor. Ett belysande exempel på en sådan ort är Borås, där en spridning av driftsstoppen mellan olika industrier uppgivits medföra betydande extra frånvaro bland de gifta arbetstagarna.

Ett försök att sprida företagens semesterstopp sinsemellan genomfördes i början av 1950-talet inom Svenska arbetsgivareföreningens område. Detta försök misslyckades emellertid. En väsentlig orsak härtill torde ha varit, att systemet inte tog hänsyn till de företagsekonomiska faktorer som bestämmer vilken semestertid som är lämpligast för det enskilda företaget. En plan för fördelning av företagets drifts-

stopp på olika tider måste, om den skall ha förutsättningar att kunna genomföras, ta hänsyn till dylika faktorer.

Såsom framgår av det föregående talar beträffande vissa företag företagsekonomiska skäl för att semestern — alldeles bortsett från hur andra företag gör — förläggs till en viss del av sommaren. Dessa företags val av semesterperiod kan påverka andra företag, som är bundna till dem i egenskap av exempelvis underleverantörer. Alla nu åsyftade företag bör undantas från tillämpningsområdet för en semesterspridningsplan, som går ut på att semestrarna skall förläggas till olika tider olika år. Undantag måste också göras för de företag, som är belägna på samma ort som åtminstone mera betydande företag, vilka på detta sätt är bundna till viss semesterperiod. Det finns anledning att befara, att de undantag som sålunda måste göras kommer att bli mycket omfattande, särskilt som man i stort sett torde få godta företagens egen bedömning. Ett företag som av företagsekonomiska skäl anser sig förhindrat att delta i en semesterspridningsplan av åsyftad innebörd torde nämligen avstå från att delta däri, även om goda skäl skulle kunna anföras för motsatt bedömning.

Om man skall göra upp en semesterspridningsplan för de företag som står kvar efter det att vissa företag uteslutits av nyss berörda skäl, blir det närmast fråga om att dela upp företagen i grupper, som skall tilldelas olika semesterperioder. Vid denna uppdelning måste olika faktorer beaktas. Ett företag som levererar huvuddelen av sin produktion till ett visst annat företag bör normalt placeras i samma grupp som detta. Likaså bör företag som tillhör samma koncern i möjligaste mån hänföras till samma grupp. Vidare bör i regel alla företag på en ort eller inom ett distrikt sammanföras i en grupp. Det

är dock inte säkert att detta skall gälla även mycket stora distrikt som exempelvis stockholms- och göteborgsområdena. De skäl som talar för att företaget på en ort bör förlägga sin semester till samma tid, nämligen hänsyn till familjer med flera förvärvsarbetande medlemmar och till servicenäringarna på orten, är inte tillämpliga i lika hög grad på sådana områden som på mindre orter. Rent allmänt ter sig också en ordning som innebär, att i princip alla arbetstagare i Stockholm resp. Göteborg skall ha semester samtidigt, knappast som uttryck för någon mera genomtänkt semesterspridning.

Av det nu anförda torde framgå, att det kräver åtskilligt arbete och mycket komplicerade undersökningar att upprätta en semesterspridningsplan, som med fog kan göra anspråk på att kunna följas av så gott som alla företag den omfattar. Härtill kommer, att flera av de faktorer som påverkar planens utformning är av den beskaffenheten att de kan ändras snabbt. En gång upprättad plan måste därför kontinuerligt ses över mot bakgrund av utvecklingen, särskilt med avseende på bindningar olika företag emellan. Om så ej sker kan en ursprungligen väl avpassad semesterspridningsplan redan efter några år visa sig olämplig för många företag.

Även om det rent teoretiskt skulle vara möjligt att upprätta och vidmakthålla en allmän semesterspridningsplan, som i så stor utsträckning tar hänsyn till alla berättigade önskemål att den utan egentliga olägenheter skulle kunna följas av praktiskt taget alla berörda företag, synes det oss uppenbart, att de fördelar en sådan plan skulle medföra inte skulle uppväga det arbete som planen skulle kräva. Det kan för övrigt inte uteslutas, att planen av vissa företag och arbetstagargrupper skulle uppfattas som ett oberättigat intrång från

centralt håll i angelägenheter, som bättre kunde lösas genom överläggningar på lokalt plan, och att detta skulle medföra obenägenhet att rätta sig efter planen. Vi anser oss med hänsyn till det nu anförda inte kunna rekommendera, att semesterspridningsproblemet angrips på detta sätt.

I detta sammanhang kan också påpekas, att problemet om spridning av semesterstoppen ägnats uppmärksamhet på flera håll utomlands. Såvitt vi har kunnat finna, tycks de ansträngningar som gjorts för att öka denna spridning i varje fall inte ha lett till några mera avsevärda framgångar. De erfarenheter som gjorts i Danmark och i Norge pekar tvärtom på att ingripanden från det allmännas sida genom direktiv eller rådgivning från någon central myndighet för att sprida semestrarna inte kan antas leda till framgång.

Vi har övervägt om det inte skulle vara möjligt att uppnå praktiskt betydelsefulla resultat på enklare sätt genom att inskränka sig till att försöka få till stånd en överenskommelse om spridning av driftsstoppen mellan ett begränsat antal mycket stora företag. De stora företagen väger tungt i detta sammanhang redan genom sitt stora antal anställda. Härtill kommer, att ett stort företags semester har avgörande inflytande på semesterns förläggning för en mångfald andra företag, som tillhör samma koncern eller som är underleverantörer till det stora företaget — särskilt om detta ligger långt fram i produktionskedjan — eller som är belägna på samma ort som detta eller något av de företag som är knutna till det. Om man kunde sprida semestrarna mellan ett litet antal stora företag, skulle därför detta få till praktiskt resultat en semesterspridning som berörde ett avsevärt antal arbetstagare. En sådan plan skulle kunna ta med även

företag, som av särskilda skäl behöver ha sin semester förlagd till samma tid varje år. Dessa företag skulle då tilldelas denna period varje år och antingen »kvittas» mot andra företag, för vilka semestern alltid förlades till viss annan tid, eller beaktas på annat sätt när spridningsplanen gjordes upp.

Även mot ett system av nu skisserad art kan emellertid allvarliga invändningar riktas. Det är till en början ovisst, hur många av de stora företagen som verkligen har möjlighet att förlägga sin semester till vilken del av sommaren som helst. Några ekonomiska skäl för företagen att följa en plan av skisserad innebörd kan inte åberopas. Även om företagen själva skulle visa samarbetsvilja och vara beredda att lojalt följa planen, är det osäkert hur de anställda skulle ställa sig. Om dessa framför önskemål om annan semesterförläggning, kan det vara svårt för företaget att uteslutande av lojalitet mot den uppgjorda planen vägra att tillmötesgå dessa önskemål. Systemet skulle alltså bli mycket sårbart. Vidare torde det inte kunna undvikas, att ett särskilt organ måste skapas för att administrera systemet, låt vara att detta organ kan få tämligen blygsam organisation.

De överläggningar vi har haft med vissa företag och deras anställda har ingett oss den uppfattningen att förutsättningarna för att ett semesterspridningssystem av nu berört slag skulle kunna genomföras är små. Denna uppfattning bygger framför allt på det motstånd mot semesterspridning som finns på arbetstagsidan. Något bestämt uttalande i saken kan dock givetvis inte göras utan att systemet prövats i praktiken. En försöksverksamhet skulle emellertid kräva omfattande undersökningar och noggrann planering. Med hänsyn härtill och till att utsikterna för att

verksamheten skulle leda till positiva resultat efter vårt bedömande är mycket ringa har vi inte ansett oss böra föreslå någon sådan verksamhet. Vi vill emellertid påpeka, att det kan finnas möjlighet att inom vissa regioner åstadkomma semesterspridningssystem av detta slag genom samarbete mellan två eller flera företag, men anser att detta lämpligen bör bero av lokala initiativ.

På skäl som nu har anförts anser vi oss inte kunna göra några särskilda rekommendationer beträffande spridning av företagets driftsstopp.

### *Sammanfattning och slutsatser*

Den särskilt inom industrin rådande starka koncentrationen av semestrarna till en kort period under sommaren, framför allt juli månad, är förenad med vissa nackdelar. Det skulle från flera synpunkter vara önskvärt att få till stånd ökad spridning av semestrarna. Särskilt skulle detta vara av värde för turistnäringen.

Vi har under vårt arbete ansett oss kunna spåra vissa tendenser i riktning mot ökad spridning av semestrarna. Systemet med intern semesterspridning, som sedan länge har tillämpats i vissa branscher, exempelvis i livsmedels- och massaindustrin, har visat sig vara föremål för starkt intresse även inom andra branscher. På flera håll har man under senare år gått över till någon form av intern semesterspridning. På andra håll överväger man ändringar i denna riktning. Ett system med intern semesterspridning är ofta ägnat att förbättra en anläggnings lönsamhet. I sådana fall kan det ligga i arbetsgivares och arbetstgares gemensamma intresse att sprida semestrarna internt och att övervinna det motstånd mot en sådan ordning som kan finnas på ar-

betstagersidan. Vi har fått det bestämda intrycket att utvecklingen, huvudsakligen på grund av de företagsekonomiska faktorernas inverkan, går mot vidgad tillämpning av intern semester-spridning.

Även om systemet med intern semesterspridning vinner terräng, måste man dock räkna med att under överskådlig tid framåt flertalet industriföretag kommer att tillämpa gemensam semester i samband med driftsstopp. Ett så långt driftsstopp som fyra veckor bedöms dock från företagsekonomiska synpunkter i allmänhet som olämpligt, och företagen har därför intresse av att förkorta denna tid. Detta kan ske genom att överenskommelse träffas kollektivt eller individuellt om delning av semestern, exempelvis så att en vecka förläggs till annan tid än semestern i övrigt. Sådana överenskommelser är redan nu ganska vanliga, och vi har också här fått den uppfattningen att det pågår en utveckling mot ökad användning av sådana system för utläggningen av semestrarna. Om den fjärde semesterveckan bryts ut och förläggs till annan årstid än sommaren, innebär detta givetvis att koncentrationen av semestrarna till denna årstid minskar.

När det gäller att bestämma tiden för ett driftsstopp för semester blir det för arbetsgivaren ofta fråga om att göra en avvägning mellan å ena sidan faktorer av företagsekonomisk art, exempelvis marknadsförhållanden, och å andra sidan de anställdas önskemål. Vi har funnit att, om företagen enbart skulle beakta de renodlat företagsökonomiska faktorerna, en inte oväsentlig spridning av driftsstoppen ofta skulle uppkomma. Eftersom de anställda i allmänhet är inriktade på semester i juli leder emellertid avvägningen nästan alltid till att driftsstoppet till sin huvudsakliga del förläggs till denna månad.

Resultatet härav blir en kraftig koncentration av semestrarna. För att motverka denna koncentration skulle man behöva en plan för spridning av företagets driftsstopp inbördes. Det är emellertid på grund av den mängd olika faktorer, som man måste ta hänsyn till, tveksamt om det över huvud är möjligt att utarbeta en funktionsduglig sådan plan. Vi har i vart fall inte funnit, att de skäl som talar för ökad spridning av semestrarna är tillräckligt starka för att motivera det komplicerade förtlöpande planeringsarbete och de ingrepp i företagets bestämmanderätt som en sådan plan skulle kräva.

Ett väsentligt hinder mot semesterspridning utgörs av arbetstagarnas egen inställning. Majoriteten av dem vill ha sin semester under högsommaren, trots de olägenheter som är förenade med den starka koncentrationen av semestrar till denna tid. Visserligen finns det utan tvivel många arbetstagare som gärna skulle se att deras semester förlades till annan tid. Eftersom företagets möjligheter att ta hänsyn till individuella önskemål i regel är begränsade, kommer dock majoritetens inställning att få avgörande betydelse.

Möjligen kan den allmänna förkärleken för semester i juli månad i viss mån sägas vara irrationell och bottna i slentriantänkande. Den gör det dock svårt att under hänvisning till de semestrandes egna intressen genomföra åtgärder för en mera kraftig spridning av semestrarna. Härför torde krävas att den allmänna attityden till frågan om den lämpligaste semestertiden ändras. Det är en naturlig uppgift för turistnäringens organisationer att genom upplysningsverksamhet av olika slag verka för en sådan ändring. Vi anser däremot inte att det finns tillräckliga skäl för det allmänna att direkt engagera sig i verksamhet med detta syfte.

Kampanjer av sådant slag torde, om de skall få avsedd effekt, behöva bedrivas med en viss intensitet och, framför allt, upprepas med jämna mellanrum.

Sammanfattningsvis anser vi oss kunna konstatera, att en viss utveckling, betingad framför allt av företagsekonomiska faktorer, pågår mot användning av semesterförläggningssystem som innebär ökad allmän spridning av semesterna, att emellertid såväl det allmän-

nas som de centrala organisationernas möjligheter att påverka denna utveckling, med hänsyn till den betydelse lokala förhållanden har i sammanhanget, praktiskt sett är mycket små samt att de skäl som i övrigt talar för ökad semesterspridning inte har tillräcklig tyngd för att motivera att det allmänna vare sig direkt eller genom rekommendationer till arbetsmarknadens parter försöker åstadkomma styrning av semestrarnas förläggning.



## BILAGA 1

### Industrins semesterförläggning 1965

Rapport från Svenska arbetsgivareföreningens statistiska byrå

På uppdrag av 1964 års kommitté för semesterspridning har Svenska arbetsgivareföreningens statistiska byrå gjort en utredning om semesterförläggningen 1965. Undersökningen har berört de till föreningen anslutna företag, som är att hänföra till egentlig industri.

Bland de frågor, som upptagits till behandling, kan nämnas: hur semestern är förlagd, med uppdelning på arbetare resp. tjänstemän inkl. arbetsledare; i vilken utsträckning som driftsstopp förekommer; de huvudsakliga skälen till den aktuella semesterförläggningen; om företaget eller de anställda övervägt ändringar 1966 samt vilka möjligheter som föreligger att förlägga semestern till annan än nu konventionell tid, dvs. huvudsakligen under juli månad.

#### *Uppläggning och omfattning*

Undersökningen avser förhållandena 1965 — och i vissa avseenden även 1966 — vid de till Svenska arbetsgivareföreningen anslutna företag, som är att hänföra till egentlig industri.

Med egentlig industri avses i princip de branscher, som ingår i den officiella av Statistiska centralbyrån utarbetade industri- resp. lönestatistiken. Definerat i anslutning till den officiella terminologin innebär detta, att utredningen avser förhållandena inom följande branscher:

gruvindustri  
metall- och verkstadsindustri  
jord- och stenindustri  
träindustri  
massa- och pappersindustri  
grafisk industri  
livsmedelsindustri  
dryckesvaru- (och tobaks)industri  
textil- och sömnadsindustri  
läder-, hår- och gummivaruindustri  
kemisk och kemisk-teknisk industri

Utänför undersökningen faller sålunda bl.a. byggnads- och anläggningsverksamhet.

I avsikt att erhålla ett mer lättarbetat statistikmaterial har utredningen upplagts som en samplingsundersökning. Ur föreningens företagsregister har — vad gäller de arbetsgivareförbund, vilkas medlemmar branschmässigt är att hänföra till den egentliga industrin — uttagits *tre* företagsgrupper, nämligen

1. företag med minst 201 anställda
2. företag med 101—200 anställda
3. företag med 11—100 anställda

Med anställda avses här summan av arbetare + tjänstemän inkl. arbetsledare.

Företag med 10 anställda och därunder ingick ej i undersökningen.

Inom den första företagsgruppen (201 anställda och däröver) har blanketter utsänts till samtliga företag. Vad gäller de två andra grupperna har urval gjorts på så sätt, att vart tredje resp. vart tion-

de företag erhållit motsvarande blankettmaterial.

Till vart och ett av de uttagna företagen inom de tre grupperna utsändes under juni 1965 blanketter avseende var och en av dessa företags arbetsplatser. Innebörden härav är, att ett företag, som endast har en arbetsplats, lämnar uppgift för detta arbetsställe. Ett företag (delägare enligt den terminologi som används inom Svenska arbetsgivareföreningen) däremot som har två eller flera arbetsplatser, avger lika många fristående rapporter som antalet arbetsplatser.

I tablan nedan anges statistikmassan med fördelning på de tre företagsgrupperna i fråga om de företag, som inkommit med redovisning. För de grupper, där urval tillämpats, redovisas dels de ursprungliga siffrorna, dels de uppräknade.

Som framgår av summaraden i tablan baseras undersökningen (i uppräknat skick vad gäller den andra och tredje företagsgruppen) på rapporter avseende 5 600 företagsenheter (dvs. arbetsplatser) med inalles 501 000 arbetare och 187 000 tjänstemän inkl. arbetsledare. Endast ett förhållandevis ringa antal företag har ej inkommit med uppgifter.

Som bakgrund vid bedömningen av undersökningens representativitet — varvid hänsyn dock bör tagas till att företag med 10 anställda och därunder

ej ingår — kan nämnas, att antalet arbetare i föreningens arbetarlönestatistik har uppskattats till 550 000—560 000 år 1965. Då antalet arbetare i semesterutredningen uppgår till något mer än 500 000, kan representativiteten uppskattas till drygt 90 %.

Utänför undersökningen faller de företag som inte tillhör Svenska arbetsgivareföreningen, huvudsakligen statliga och kooperativa företag. Som ett mått på betydelsen härav kan nämnas, att SAF:s lönestatistik brukar svara för ej fullt 90 % av det uppgiftsmaterial, varpå den statliga, officiella lönestatistiken baseras.

### Efterfrågade uppgifter

Vid uppläggningsen av de blanketter som utsänts till företagen, anslogs relativt mycket utrymme till kartläggning av sättet och omfattningen av det *faktiska semesteruttaget 1965*. Med uppdelning på arbetare resp. tjänstemän inkl. arbetsledare ombads företagen att dels fördela personalstyrkan på olika grupper efter typ av semesterförläggning, dels för varje sådan grupp ange datum för första resp. sista semesterdagen. Vid delad semester (t. ex. 3 + 1 vecka, 1 + 3 veckor eller 2 + 2 veckor) skulle datumuppgifter lämnas för var och en av semesterperioderna. För arbetstagargrupper, vilkas semestrar spreds över hela

Företagsgrupp	Antal		
	företagsenheter	arbetare	tjänstemän inkl. arbetsledare
Företag med minst 201 anställda . . . . .	1 735	369 316	135 645
Företag med 101—200 anställda			
ursprungligt . . . . .	211	14 330	4 784
uppräknat . . . . .	633	42 990	14 352
Företag med 11—100 anställda			
ursprungligt . . . . .	322	8 878	3 718
uppräknat . . . . .	3 220	88 780	37 180
I allt: uppräknat . . . . .	5 588	501 086	187 177

året, behövde datumuppgifter inte lämnas. Detsamma gällde strösemester, varmed åsyftades sådana fall där den anställdes semester var uppdelad på ett flertal kortare perioder under året.

I fråga 2 på blanketten ombads företagen att redovisa, vid vilka tider *drifts-stopp* ägt rum i samband med semestern, samt att genom kryssmarkering ange, i vilken utsträckning tiden hade använts för reparations-, översyns- eller dylika arbeten samt om de nämnda arbetena skulle ha kunnat utföras under tid då företaget var i verksamhet. Driftsstopp, som ej hade samband med mestertid, skulle däremot ej redovisas.

Beträffande *de avgörande skälen till resp. arbetsplats semesterförläggning 1965* uppställdes följande svarsalternativ:

- behov av driftsstopp för reparation,
- översyn eller liknande
- säsongsvariationer i tillverkningen eller försäljningen
- hänsyn till leverantörer
- hänsyn till kunder
- hänsyn till andra företag på orten
- önskemål från anställda
- annan anledning

Det ligger i sakens natur att svaren på denna fråga bör bedömas som relativt osäkra. I många fall har företagen ej angett endast ett utan flera alternativ som samtidigt avgörande.

I svaren på fråga 4 i blanketten skulle företagen söka precisera om *företaget övervägt ändrad semesterförläggning*, eller om *de anställda* (med uppdelning på arbetare resp. tjänstemän inkl. arbetsledare) *uttryckt önskemål om ändrad semesterförläggning*. I båda fallen skulle svaren avse förhållandena 1966 eller följande år.

Som sista punkt på blanketten upptogs även en fråga om *det skulle vara möjligt att öka semesterspridningen*. Med utgångspunkt från de under 1965

gällande förhållandena med avseende på arbetsmarknadssituation, konjunkturläge samt kunder och leverantörer ombads företagen att ange, om semesterperioden skulle kunna förläggas till annan än nu konventionell tid, dvs. huvudsakligen under juli månad. Svaren på denna fråga bör bedömas som relativt osäkra.

Vid bearbetningen av uppgifterna uppdelades materialet på följande *industrigrupper*:

- gruvindustri
- järn-, stål- och metallverk
- verkstadsindustri
- jord- och stenindustri
- träindustri
- massa- och pappersindustri
- pappersvaru- och grafisk industri
- livsmedels- och dryckesvaruindustri
- textilindustri
- konfektionsindustri
- läderindustri
- gummi-, kemisk och kemisk-teknisk industri

Denna uppdelning har gjorts med ledning av de i SAF:s företagsregister insatta koderna över industrigrupp och -bransch, vilka i sin tur grundats på den statliga lönestatistikens indelning av företagen efter produktionsinriktning.

Delvis avviker denna branschgruppning från den som tillämpas i den officiella industristatistiken (se sid. 70). Sålunda har gummiindustrin sammanförts med kemisk och kemisk-teknisk industri. Anledningen härtill är, att kommittén bedömt det som värdefullt att erhålla viss anknytning till den förefintliga organisationsuppdelningen på arbetsgivar- och arbetstagersidan.

Härutöver kan påpekas att grupperna i ovanstående uppställning delvis getts annan beteckning än motsvarande på sid. 70 utan att någon innehållsmässig skillnad förefinns. Som exempel kan

nämnas att grupperna järn-, stål- och metallverk samt verkstadsindustri tillsammans helt svarar mot den på sid. 70 angivna gruppen metall- och verkstadsindustri. De företag inom den officiella industrigruppen dryckesvaru- och tobaksindustri som ingår i undersökningen — dvs. bryggerier och därtill hörande vatten- och läskedrycksfabriker — har sammanförts med livsmedelsindustrin.

I tabblån nedan redovisas statistikmaterialet (i uppräknat skick) med fördelning på de industrigrupper, som angivits i det föregående.

I anslutning till tabblåns uppgifter om antal arbetare och tjänstemän inkl. arbetsledare kan nämnas, att siffrorna är avrundade till hundratal. Då varje »post» i tabellen avrundats för sig, överensstämmer summan av två avrundade antalsuppgifter ej alltid med motsvarande direkt framräknade, för sig avrundade summa.

Vidare har en *geografisk uppdelning* gjorts i följande områden:

Stockholmsområdet:

Stockholm, Djurholm, Lidingö, Nacka, Solna, Sundbyberg, Danderyd, Salt-

sjöbaden, Sollentuna, Stocksund, Täby, Boo, Huddinge och Järfälla samt Uppsala och Södertälje.

Göteborgsområdet:

Göteborg, Mölndal, Råda, Torslanda, Tuve och Partille.

Öresundsområdet:

Hälsingborg, Landskrona, Lund, Malmö och Trelleborg.

Övriga städer med mer än 35 000 invånare:

Borås, Eskilstuna, Gävle, Halmstad, Jönköping, Karlskoga, Karlstad, Linköping, Norrköping, Sundsvall, Trollhättan, Uddevalla, Västerås och Örebro.

Riket i övrigt.

I anslutning till ovanstående ortsin- delning kan nämnas, att specificerings- möjligheterna begränsats genom de uppdelningar, som i annat syfte förelagat vid uppläggnings- och bearbetningen av uppgifterna på SAF:s företagsplåtar. Den ortskodifiering, som tillämpas där, avser nämligen ej varje stad eller landskommun, utan möjlighet till specificering föreligger endast i fråga om städer med ett invånarantal över 15 000.

Industrigrupp	Antal företags- heter (arb.-platser)	Antal		
		arbetare	tjänstemän inkl. arbets- ledare	arb. + tjm inkl. arb.-led
Gruvindustri.....	78	12 000	3 400	15 400
Järn-, stål- och metallverk.....	328	67 800	20 400	88 200
Verkstadsindustri.....	1 959	193 700	98 200	291 900
Jord- och stenindustri.....	471	24 700	7 000	31 700
Träindustri.....	739	34 300	7 800	42 200
Massa- och pappersindustri.....	134	41 600	8 600	50 200
Pappersvaru- och grafisk industri...	381	14 900	5 800	20 800
Livsmedels- och dryckesvaruindustri	587	30 300	11 300	41 600
Textilindustri.....	263	27 500	4 800	32 400
Konfektionsindustri.....	210	17 900	3 000	20 900
Läderindustri.....	118	7 300	1 500	8 800
Gummi-, kemisk och kemisk-teknisk industri.....	320	29 000	15 300	44 300
I allt	5 588	501 100	187 200	688 300

### Typ av semesterförläggning 1965

De olika semesterförläggningstyperna har i denna utredning primärt uppdelats i två huvudbegrepp, tidslokaliserad och ej tidslokaliserad semester.

Med *tidslokaliserad* semester avses att resp. semesterperioder i företagets rapporter angetts med datum för första resp. sista semesterdagen. Hit har alltså huvudsakligen hänförts sådana fall, då en grupp arbetstagare fått hela eller större delen av sin semester förlagd till en gemensam period eller gemensamma perioder, vare sig denna grupp omfattat hela arbetsstyrkan vid företaget eller blott en del därav.

Till *ej tidslokaliserad* semester har hänförts strösemester och semester-spridning hela eller viss del av året. Sistnämnda term bör ses både som ett redovisningsmässigt sammanfattningsbegrepp, som befunnits användbart i denna utredning, och som en beteckning för en viss semesterförläggningstyp. I vissa fall har nämligen företagets personalstyrka visat sådan splittring i semesterförläggningsavseende, att det

ej varit möjligt att i detalj redovisa tidsuppgifter i anslutning till varje särskild grupp. Företagen har i sådana fall sammanfört hela personalstyrkan till en grupp och angett mellan vilka ändtidpunkter semestrarna varit förlagda.

I nedanstående tabell presenteras de olika semesterförläggningstyperna med uppdelning på arbetare och tjänstemän inkl. arbetsledare för samtliga industrigrupper i hela riket.

Med utgångspunkt från uppgifterna i tabellen kan bl. a. följande karakteristiska drag konstateras:

- Tre fjärdedelar av samtliga arbetstagare har tidslokaliserad semester. Av primäruppgifterna framgår, att denna semester vanligen är förlagd till samma period för alla eller det övervägande flertalet anställda på arbetsplatsen.
- Strösemester och semesterspridning förekommer i betydligt större utsträckning bland tjänstemännen och arbetsledarna än bland arbetarna.
- Den vanligaste semesterförläggningstypen är odelad semester med 4 veckor. Denna form tillämpas för

### Typ av semesterförläggning. Hela riket. Samtliga industrigrupper

Semestertyp	Arbetare		Tjänstemän inkl. arbetsledare		Arbetare + tjänstemän inkl. arbetsledare	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
<i>A. Tidslokaliserad semester</i> .....	408 300	81,5	109 500	58,5	517 700	75,2
4 veckor + strödagar.....	900	0,2	4 700	2,5	5 600	0,8
4 veckor.....	303 300	60,5	77 000	41,1	380 300	55,3
2 + 2 veckor el. 2 veckor + strödagar.....	1 700	0,3	1 000	0,5	2 700	0,4
3 + 1 vecka el. 1 + 3 veckor.....	49 200	9,8	8 600	4,6	57 800	8,4
3 veckor + strödagar.....	53 100	10,6	18 200	9,7	71 300	10,4
<i>B. Ej tidslokaliserad</i> .....	92 800	18,5	77 700	41,5	170 500	24,8
strösemester.....	14 600	2,9	11 500	6,1	26 000	3,8
semesterspridning: viss del av året.....	55 500	11,1	49 700	26,5	105 200	15,3
hela året.....	19 400	3,9	16 400	8,7	35 700	5,2
övrig (semesterpermittering m. m.) <sup>1</sup> ....	3 400	0,7	200	0,1	3 600	0,5
I allt	501 100	100	187 200	100	688 300	100

<sup>1</sup> Med denna term (semesterpermittering) avses sådana anställda, som ej intjänat semester men som blivit permitterade under företagets semesterstopp.

drygt 60 % av arbetarna och drygt 40 % av tjänstemännen och arbetsledarna.

— Delad semester i form av 2 + 2 veckor eller 3 + 1 resp. 1 + 3 veckor gäller för ca 10 % av arbetarna och ca 5 % av tjänstemännen inkl. arbetsledarna.

— Som en mellanform mellan den odelade och den delade semestern framstår förläggningstypen 3 veckor + ströddagar.

Ovanstående uppgifter avser hela industrin utan branschuppdelning. En särredovisning på de olika *industrigrupperna* visar i vissa fall väsentliga olikheter, bl. a. vad gäller förekomsten av semesterspridning. I tablån på sid. 76 har semesterförläggningsformerna angivits med fördelning på de grupper, som redovisats på sid. 72.

Vad gäller de mera väsentliga olikheterna mellan industrigrupperna kan konstateras, att förhållandevis stor semesterspridning förekommer inom livsmedels- och dryckesvaruindustrin. Detta gäller både den spridningsform, som rubricerats som semesterspridning hela året, och semesterspridning under viss del av året. Tidslokaliserad semester tillämpas för mindre än en tredjedel av arbetarna på detta område, medan genomsnittet för hela industrin är drygt 80 %. På i viss mån likartat sätt är fallet inom massa- och pappersindustrin, där mindre än hälften av arbetarna har tidslokaliserad semester. Även andra kapitalkrävande processindustrier, såsom gruvindustri, jord- och stenindustri (framför allt byggnadsämnesindustrin) samt gummi-, kemisk och kemisk-teknisk industri karakteriseras av större semesterspridning än genomsnittet — avvikelserna är dock ej lika påtagliga som inom livsmedels- och dryckesvaru- samt massa- och pappersindustrierna. Särskilt ringa grad av se-

mesterspridning uppvisar läder- samt konfektions- och textilindustrierna.

### *Fördelning av tidslokaliserad semester på olika veckor*

Den tidslokaliserade semesterns förläggning under året framgår av tabellen på sid. 77. Av utrymmeskäl har veckorna mellan den 18/1 och 3/4 resp. 30/8 och 18/12 sammanförts i tabellen. Uppgifterna i kol. 5 (antal arbetstagare med semester per angivna veckor) har av bearbetningstekniska skäl beräknats enligt följande approximativa metod:

- Arbetstagarna har fördelats på olika kalenderveckor efter den första semesterperiodens första dag.
- Till antalet sådana arbetstagare under varje vecka har adderats antalet anställda med delad semester, som påbörjade sin andra semesterperiod den ifrågavarande veckan. Det sålunda framräknade antalet anges i kol. 2 i tabellen. Eftersom arbetstagare med delad semester räknats två gånger, överstiger summan i denna kolumn det totala antalet arbetstagare med tidslokaliserad semester.
- Det har förutsatts att arbetstagarnas semesterperioder under sommarmånaderna hade en genomsnittlig varaktighet av tre veckor. För varje vecka under sommaren har därför det totala antalet arbetstagare med semester antagits motsvara summan av de arbetstagare som påbörjat en semesterperiod under samma eller någon av de två närmast föregående veckorna. Uppgifterna i kol. 5 i tabellen har framräknats genom att talen i kol. 2 ackumulerats i enlighet härmed. — Denna ackumuleringsmetod har endast använts i fråga om sommarveckorna. För övriga veckor har beräkningarna i hu-



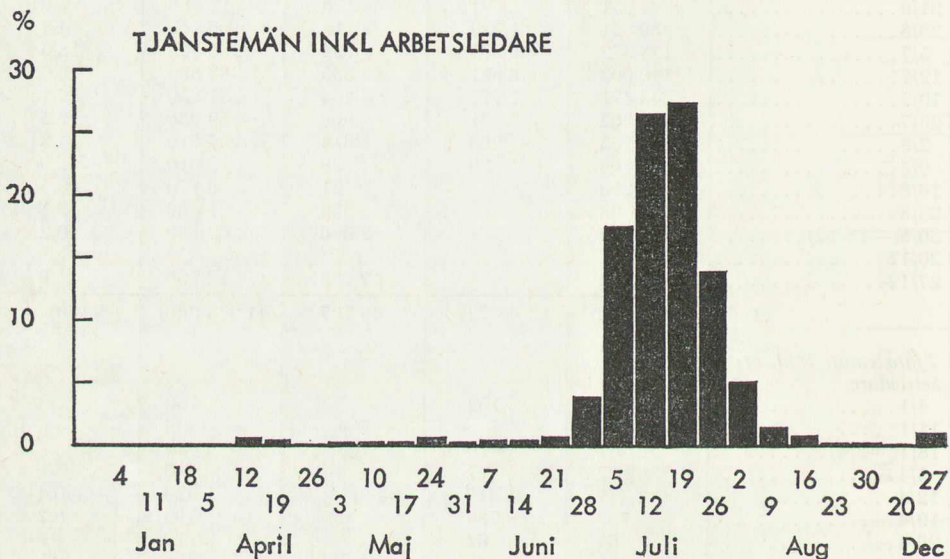
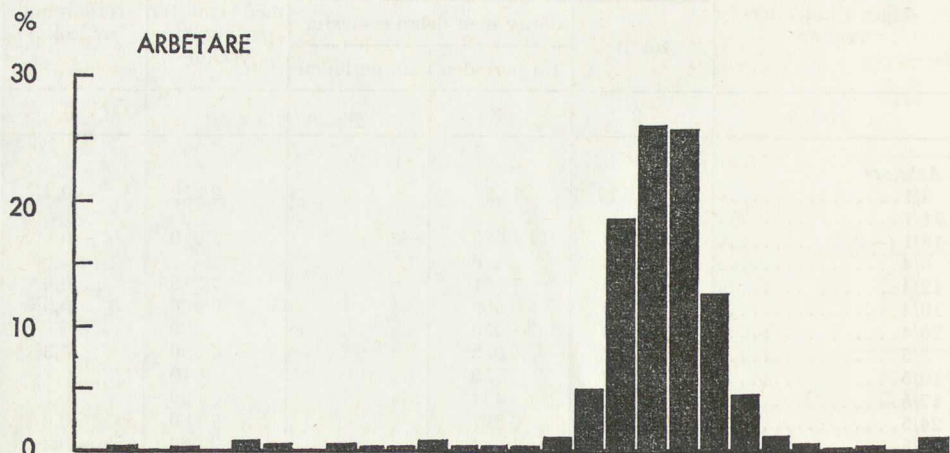
## Fördelning av tidslokaliserad semester. Hela industrin

Datum för måndagen i kalenderveckan	Antal arbetstagare fördelat efter resp. semesterperiods första vecka			Antal arbetstagare med semester per angivna veckor <sup>1</sup>	Procentuell fördelning av kol. 5
	totalt	därav med delad semester			
		1:a perioden	2:a perioden		
Kol. 1	2	3	4	5	6
<i>Arbetare</i>					
4/1.....	2 114	1 634		2 110	0,2
11/1.....					
18/1 (—3/4).....	1 209	1 085		1 210	0,1
5/4.....	6	6			
12/4.....	7 210	7 161		7 210	0,6
19/4.....	6 909	6 909		6 960	0,5
26/4.....	450	450		500	
3/5.....	4 087	4 063		4 090	0,3
10/5.....	912	750		910	0,1
17/5.....	731	441		890	0,1
24/5.....	7 128	6 897		7 580	0,6
31/5.....	2 043	1 534		2 580	0,2
7/6.....	2 382	1 050	6	3 120	0,2
14/6.....	2 292	385		5 180	0,4
21/6.....	7 931	691	178	12 600	1,0
28/6.....	50 521	1 729	2 118	60 740	4,8
5/7.....	178 372	5 203	9 794	236 820	18,6
12/7.....	110 003	6 591	16 385	338 890	26,6
19/7.....	43 471	1 777	3 484	331 850	26,1
26/7.....	5 602	121	666	159 080	12,5
2/8.....	5 765	220	614	54 810	4,3
9/8.....	1 808	30	139	13 010	1,0
16/8.....	206		31	6 170	0,5
23/8.....	268		43	1 490	0,1
30/8(—18/12).....	2 799		2 506	2 800	0,2
20/12.....					
27/12.....	12 763		12 763	12 760	1,0
I allt	(456 982)	48 727	48 727	(1 273 380)	(100)
<i>Tjänstemän inkl. arbetsledare</i>					
4/1.....	162	162		160	
11/1.....					
18/1 (—3/4).....	82	70		80	
5/4.....	27	27		30	
12/4.....	1 417	1 417		1 420	0,4
19/4.....	793	788		790	0,2
26/4.....	64	64		70	
3/5.....	447	445		450	0,1
10/5.....	240	200		240	0,1
17/5.....	263	222		300	0,1
24/5.....	1 158	1 063	21	1 240	0,4
31/5.....	665	282		800	0,2
7/6.....	660	304		1 140	0,3
14/6.....	182	20		1 220	0,4
21/6.....	1 673	65	42	2 520	0,7
28/6.....	10 876	249	30	12 730	3,8
5/7.....	46 380	718	2 143	58 930	17,5
12/7.....	31 383	2 250	1 981	88 640	26,3
19/7.....	13 055	246	710	90 820	26,9
26/7.....	2 509	12	92	46 950	13,9
2/8.....	1 563	22	42	17 130	5,1
9/8.....	647		30	4 700	1,4
16/8.....	123		4	2 290	0,7
23/8.....	137		37	830	0,2
30/8(—18/12).....	414		329	410	0,1
20/12.....					
27/12.....	3 165		3 165	3 160	0,9
I allt	(118 085)	8 626	8 626	(337 060)	(100)

<sup>1</sup> Avrundat till 10-tal. — Se i övrigt texten sid. 75.



## Arbetstagarnas semesterförläggning 1965. Hela industrin



*Kommentar:* Ovanstående uppgifter avser att belysa fördelningen i % av antalet arbetstagare, som var semesterlediga under olika kalenderveckor 1965. Veckorna är angivna genom datum för måndagen i resp. månad. Veckan 18 januari avser tiden mellan 18/1 och 3/4. På samma sätt gäller i fråga om veckan 30/8, som omfattar perioden 30/8—18/12.

I övrigt hänvisas till texten å sid. 75, där närmare angetts hur uppgifterna uträknats och vilka arbetstagare, som redovisningen baserats på.

vudsak grundats på de direkta tidsuppgifter, som angetts i statistikmaterialet.

Till belysning av det sagda kan följande exempel anföras. Enligt kol. 2 i tabellen påbörjade 178 372 arbetare sin

första eller andra semesterperiod den 5 juli; under de följande två veckorna var motsvarande antal 110 003 resp. 43 471. Uppgiften i kol. 5 om hela antalet arbetare, som var semesterlediga den vecka som började den 19/7

(331 850) har erhållits genom summering av talen 178 372 + 110 003 + 43 471, dvs. i allt 331 846 som i tabellen avrundats till 331 850.

I kol. 6 har det ovan angivna antalet arbetstagare i kol. 5 fördelats i procent.

I diagrammet på sid. 78 har uppgifterna i kol. 6 i tabellen illustrerats i grafisk form.

Som framgår av uppgifterna i kol. 5 och 6 i tabellen på sid. 77 är semestern framför allt förlagd till juli månad och där särskilt till de mittersta veckorna, dvs. mellan 12/7 och 24/7.

Vid studium av tabellen bör beaktas, hur procenttalen i kol. 6 framräknats (se i detta avseende sid. 75 i det föregående) och att de mer kan sägas belysa antalet semesterveckor än antalet arbetstagare.

Tidsfördelningen av semestern är i stort överensstämmande både vad gäller arbetare och tjänstemän inkl. arbetsledare.

I fråga om arbetstagare med delad semester är två typer märkbara, nämligen dels en semesterperiod i anslutning till helgveckorna under första hälften av året (påskan 18/4, första maj och Kristi himmelfärdsdag 27/5) och en ytterligare period under sommaren, dels en första period under sommaren och en senare med huvudsaklig förläggning till de s. k. mellandagarna mellan jul och nyår.

Påpekas bör att uppgifterna om antalet arbetstagare per semestervecka är att betrakta som minimisiffror. Härtill bör nämligen läggas dels arbetstagare med semesterspridning hela året, dels sådana som har strösemester. Vidare bör till uppgifterna adderas arbetstagare med s. k. semesterspridning viss del av året. Semesterförläggningen för sistnämnda typ kan i viss utsträckning antas ansluta sig till den allmänna tidsförläggningen.

Om hänsyn dessutom tas till arbets-

tagarnas ej förvärvsarbetande familjemedlemmar och därvid förutsättes, att dessa ansluter sig till de förvärvsarbetandes semesterförläggning, kan grovt räknat uppgifterna om antalet semesterlediga varje vecka fördubblas. Enligt 1960 års folkräkning uppgår nämligen de ej förvärvsarbetande familjemedlemmarna till nära nog samma antal som de i förvärvsarbete engagerade personerna.

I detta sammanhang må ytterligare framhållas, att undersökningen avser blott en del av arbetsmarknaden. Även andra arbetstagare än de industrianställda torde liksom stora grupper företagare ha sina semestrar förlagda företrädesvis till högsommaren, om ock i något mindre mån än de grupper undersökningen omfattar.

#### *Tidslokaliserad semester inom olika industrigrupper*

På motsvarande sätt som angivits ovan för hela industrin har uppgifter framräknats om antalet arbetstagare med semester inom de olika industrigrupperna. Dessa uppgifter framgår av tabellerna på sid. 80 och 81. Av utrymmesskäl har redovisningen för varje industrigrupp inskränkts till den procentuella fördelningen, dvs. samma uppgifter som angivits i kol. 6 i tabellen för hela industrin.

Förhållandena inom de olika industrigrupperna uppvisar i stort sett samma bild som ovan konstaterats för hela industrin, nämligen stark koncentration av semestern till juli månad. Detta gäller framför allt för textil-, konfektions- och läderindustrierna. Något mindre anhopning av semesteruttag till juli månad representeras av de branscher, som enligt tidigare avsnitt kännetecknas av mer genomförd semesterspridning, exempelvis massa- och pappersindu-



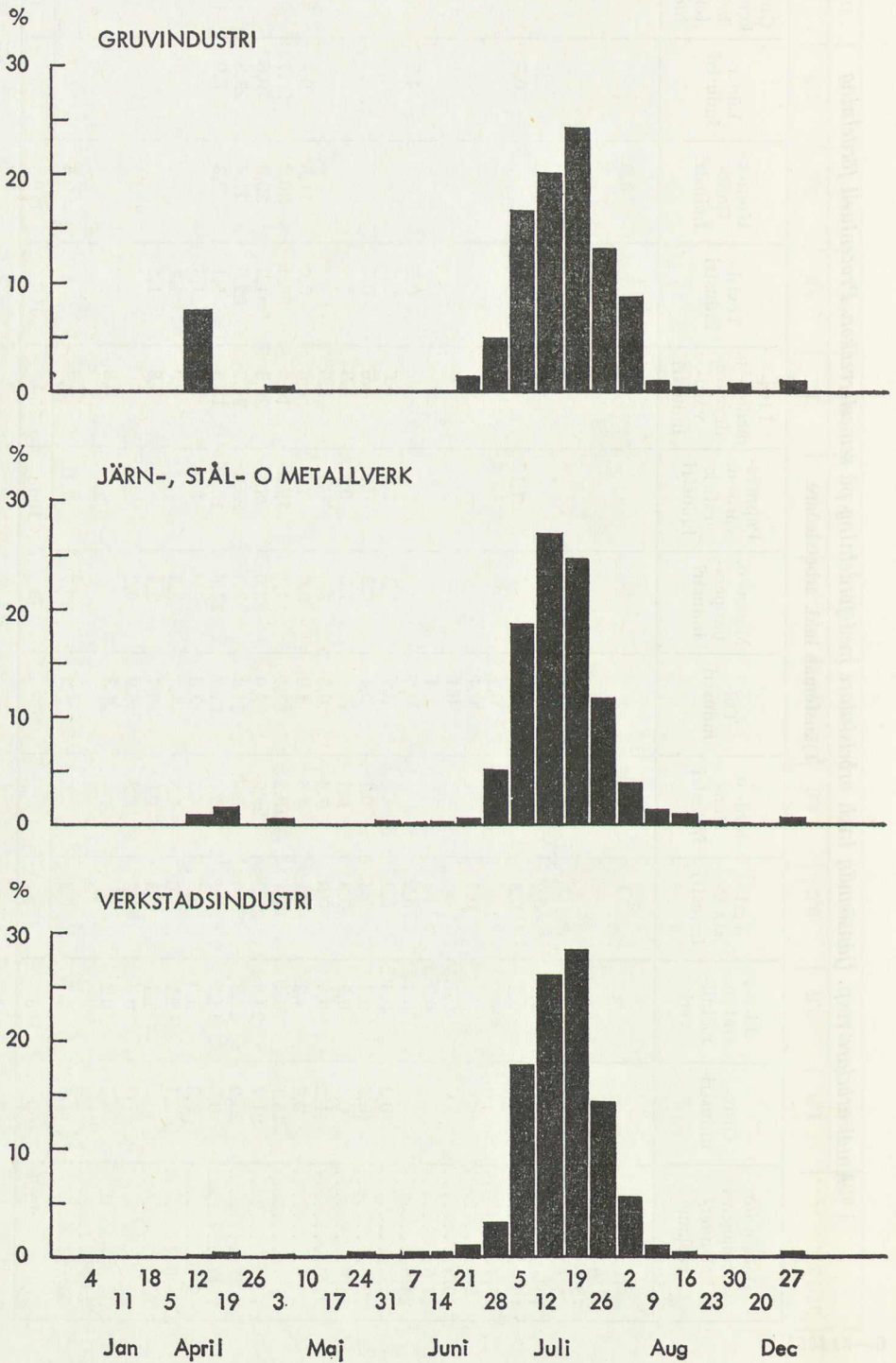
Antal arbetare resp. tjänstemän inkl. arbetsledare med fördelning på semesterveckor. Procentuell fördelning

Tjänstemän inkl. arbetsledare

Datum för måndagen i kalenderveckan	Gruv- industri	Järn-, stål- o. metall- verk	Verk- stads- industri	Jord- o. sten- industri	Trä- industri	Massa- o. pappers- industri	Pappers- varu- o. grafisk industri	Livs- medels- o. dryckes- varu- industri	Textil- industri	Konfek- tions- industri	Läder- industri	Gummi-, kemisk o. kemisk- teknisk industri
4/1.....			0,1							0,5		
11/1.....					0,2			1,0				0,1
18/1(—3/4)...								1,5			1,5	
5/4.....	10,5	1,1	0,2		1,2		1,1				0,3	
12/4.....		0,2			0,1							
19/4.....				0,2	0,4			0,1				
26/4.....					0,1							
3/5.....					0,7							0,7
10/5.....		0,1			0,1			0,6				0,1
17/5.....		0,3			1,1			0,6		0,5		0,5
24/5.....		0,4			0,7			0,5			4,7	0,4
31/5.....	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	0,3	0,2	0,6	0,5			0,6
7/6.....	0,4	0,4	0,3	0,1	0,1	0,8	0,2	0,6				0,7
14/6.....	0,4	0,5	0,3	0,1	0,5	1,3	0,2	1,3				0,6
21/6.....	1,3	0,6	0,8	1,4	0,5	3,6	0,1	1,6				0,7
28/6.....	2,4	4,2	3,1	4,5	4,9	5,6	3,2	6,6	8,6	11,5	6,8	1,8
5/7.....	15,1	16,4	17,1	18,2	17,4	14,4	15,8	14,0	26,4	30,2	21,7	15,6
12/7.....	21,7	26,3	25,9	26,2	27,0	23,0	28,5	23,4	31,3	33,0	30,6	24,6
19/7.....	25,2	24,9	28,4	25,6	24,3	23,3	29,2	21,2	22,9	21,4	23,8	26,7
26/7.....	13,8	14,1	14,9	13,0	13,2	14,6	16,6	15,4	5,1	2,8	8,9	13,8
2/8.....	6,8	5,0	5,7	4,1	3,5	6,0	3,9	5,8	1,3			6,0
9/8.....	2,1	2,5	1,0	1,8	1,7	3,3		4,0	1,1			2,5
16/8.....		1,1	0,5	0,8	0,4	2,7		1,8	1,1			1,5
23/8.....		0,4	0,3	0,5	0,2	0,2						
30/8(—18/12) .	0,2	0,2			1,3			0,2	0,7			
20/12.....												
27/12.....		1,1	0,4	3,5	1,3	0,7	1,1	1,0		0,6	1,6	3,6
I allt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

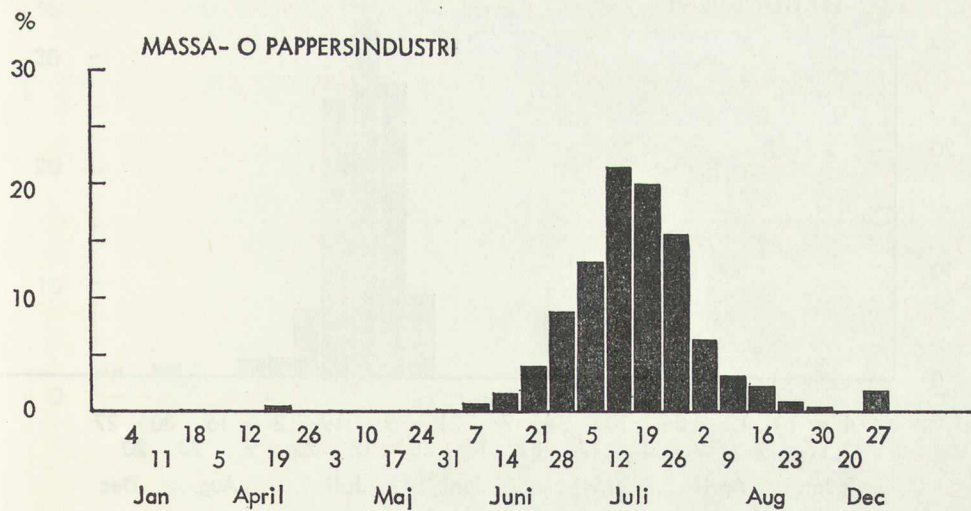
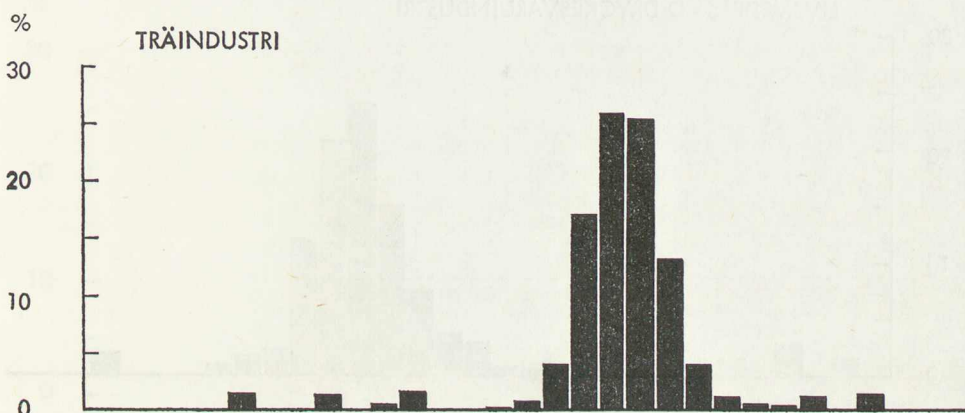
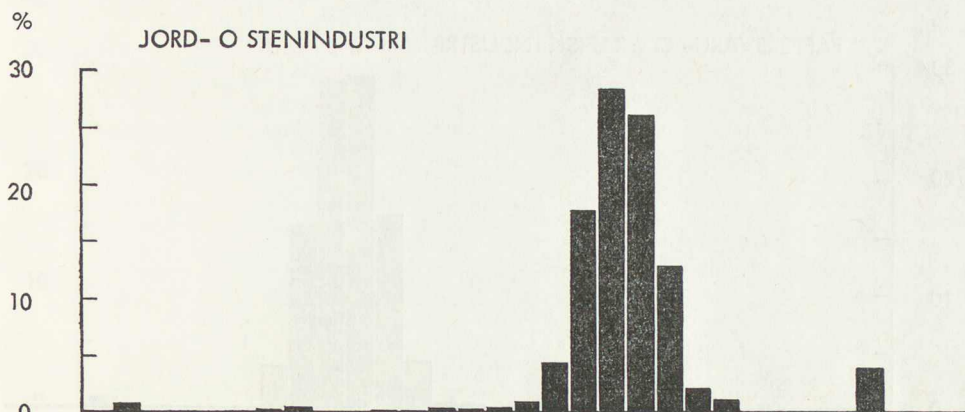
*Arbetslagarnas semesterförläggning 1965*

(Se kommentar på sid. 78)



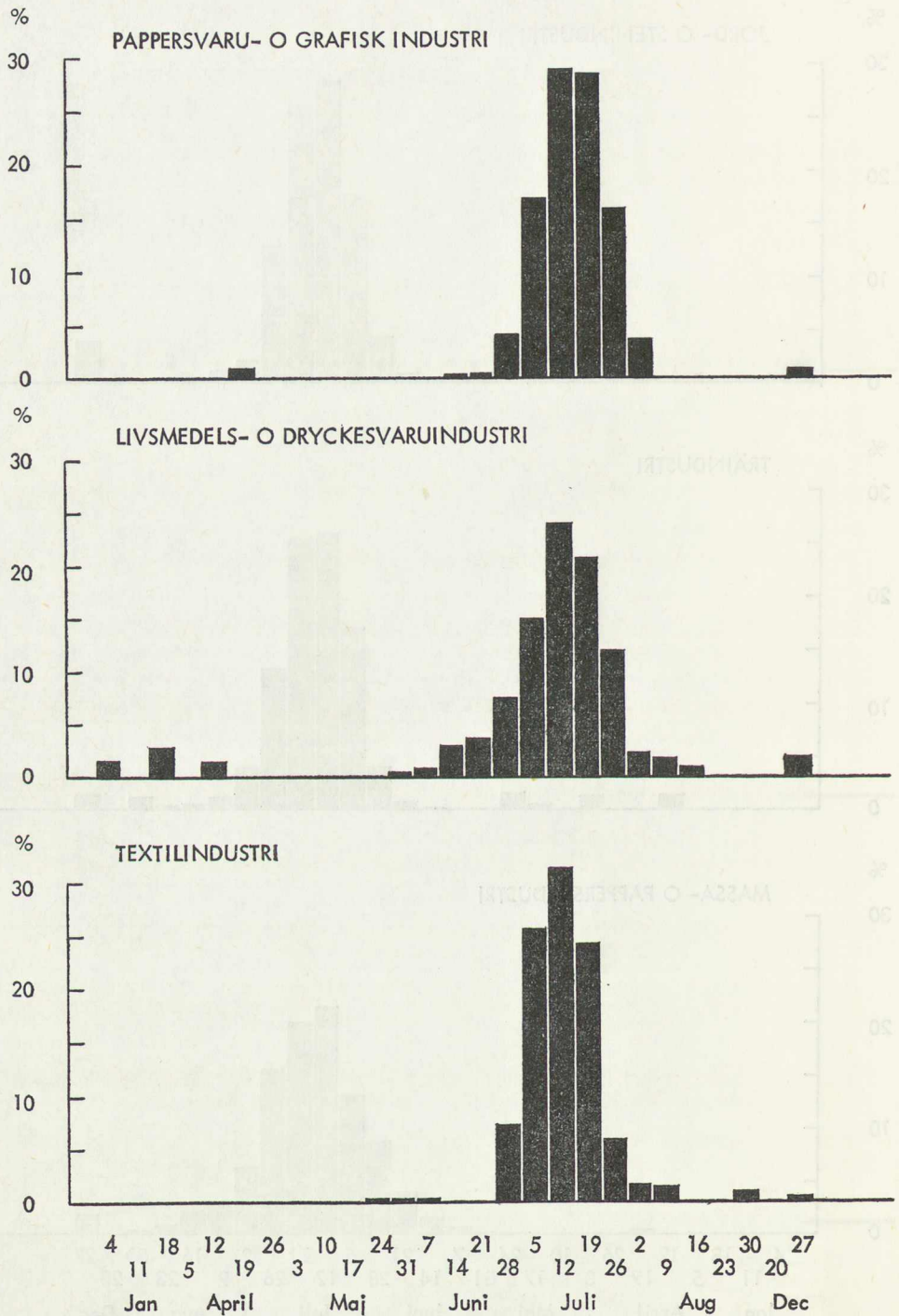
Arbetstagarnas semesterförläggning 1965

(Se kommentar på sid. 78)



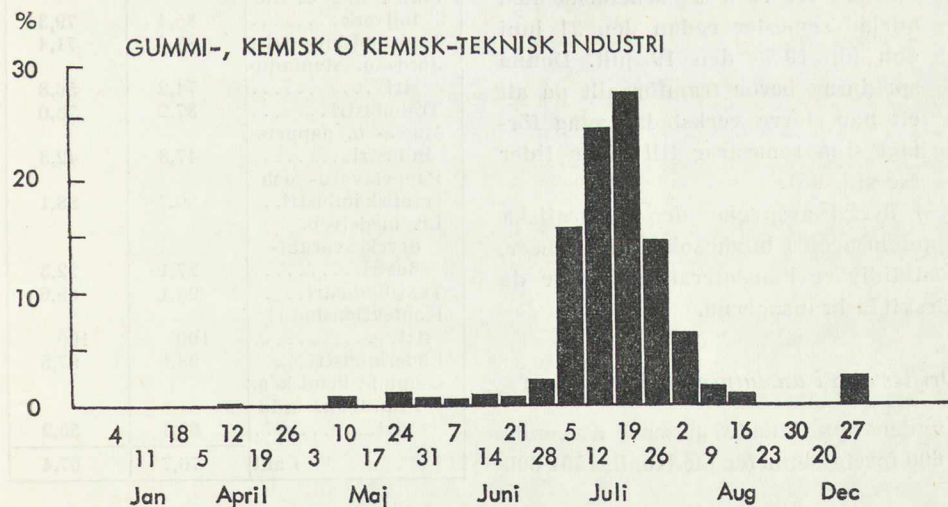
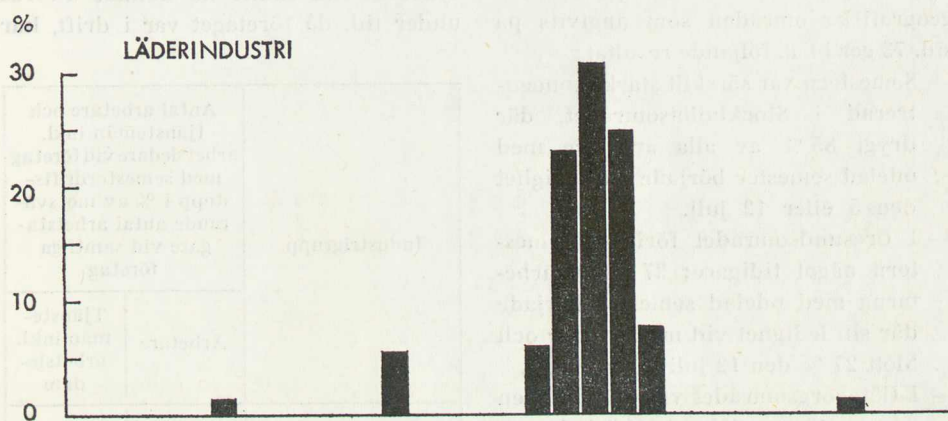
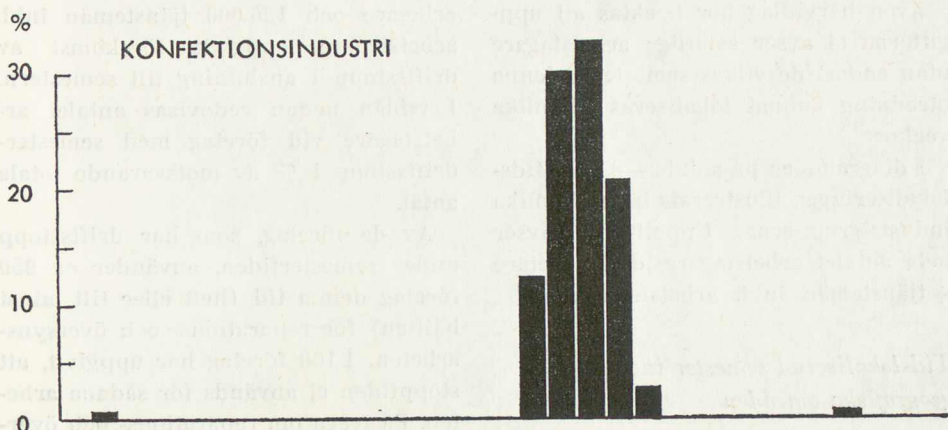
*Arbetstagarnas semesterförläggning 1965*

(Se kommentar på sid. 78)



## Arbetstagarnas semesterförläggning 1965

(Se kommentar på sid. 78)





strin samt gummi-, kemisk och kemisk-teknisk industri.

Även härvidlag bör beaktas att uppgifterna ej avser samtliga arbetstagare utan endast de vilkas semester i denna utredning kunnat lokaliseras till olika veckor.

I diagrammen på sid. 82—85 har tidslokaliseringen illustrerats inom de olika industrigrupperna. Uppgifterna avser hela antalet arbetstagare, dvs. arbetare + tjänstemän inkl. arbetsledare.

### *Tidslokaliserad semester inom olika geografiska områden*

Uppdelningen av materialet på de olika geografiska områden som angivits på sid. 73 ger bl. a. följande resultat:

- Semestern var särskilt starkt koncentrerad i Stockholmsområdet, där drygt 85 % av alla arbetare med odelad semester började sin ledighet den 5 eller 12 juli.
- I Öresundsområdet förlades semestern något tidigare; 37 % av arbetarna med odelad semester började där sin ledighet vid midsommar och blott 27 % den 12 juli eller senare.
- I Göteborgsområdet var spridningen något större. Sålunda började semestern för 10 % av arbetarna med odelad semester redan den 21 juni och för 19 % den 19 juli. Denna spridning beror framför allt på att ett par större verkstadsföretag förlagt sina semestrar till dessa tider (se sid. 95).

I övrigt avspeglar den geografiska uppdelningen i huvudsak de tendenser, som tidigare konstaterats gälla för de särskilda branscherna.

### *Driftsstopp i anslutning till semestern*

Av den uppräknade massan, avseende 5 600 företagsenheter med inalles 501 000

arbetare och 187 000 tjänstemän inkl. arbetsledare, har 3 600 företag med 384 000 arbetare och 126 000 tjänstemän inkl. arbetsledare uppgivit förekomst av driftsstopp i anslutning till semestern. I tablån nedan redovisas antalet arbetstagare vid företag med semesterdriftsstopp i % av motsvarande totala antal.

Av de företag, som har driftsstopp under semestertiden, använder ca 950 företag denna tid (helt eller till minst hälften) för reparations- och översynsarbeten. 1 100 företag har uppgivit, att stopptiden ej används för sådana arbeten. På fråga om reparations- och översynsarbetena skulle ha kunnat utföras under tid, då företaget var i drift, har

Industrigrupp	Antal arbetare och tjänstemän inkl. arbetsledare vid företag med semesterdriftsstopp i % av motsvarande antal arbetstagare vid samtliga företag	
	Arbetare	Tjänstemän inkl. arbetsledare
Gruvindustri.....	47,3	35,2
Järn-, stål- o. metallverk.....	85,4	79,3
Verkstadsindustri .	83,0	71,4
Jord- o. stenindustri.....	74,2	56,8
Träindustri.....	87,2	78,0
Massa- o. pappersindustri.....	47,8	42,3
Pappersvaru- och grafisk industri..	89,7	88,1
Livsmedels- o. dryckesvaruindustri.....	27,1	22,3
Textilindustri.....	95,1	89,6
Konfektionsindustri.....	100	100
Läderindustri.....	98,5	97,5
Gummi-, kemisk o. kem.-tekn. industri.....	65,1	55,2
I allt	76,7	67,4

## Företag med driftsstopp i anslutning till semestern. Hela riket

Industrigrupp	Antal (avrundat)		Antal företagsenheter som använder stopptiden för reparation o. d.						Därav antal företagsenheter som skulle kunna utföra rep- och översynsarbeten, då företaget är i drift				
	arbetare	tjänstemän inkl. arb.-led.	helt	till hälften	obetydligt	ej	uppgift saknas	I allt	ja	delvis	nej	uppgift saknas	I allt
Gruvindustri.....	5 700	1 200	28	5	4	2	2	41		13	24	2	39
Järn-, stål- och metallverk.....	57 900	16 200	63	36	44	114	34	291	38	49	55	36	178
Verkstadsindustri .	160 800	70 100	120	75	250	444	281	1 170	106	183	131	307	727
Jord- och stenindustri.....	18 300	4 000	71	58	78	52	34	293	22	99	89	31	241
Träindustri.....	29 900	6 100	56	62	214	193	99	624	46	140	120	126	432
Massa- och pappersindustri.....	19 900	3 600	63	8	1			72	1	31	39	1	72
Pappersvaru- och grafisk industri .	13 400	5 100	46	48	93	73	47	307	66	51	41	76	234
Livsmedels- och dryckesvaruindustri.....	8 200	2 500	33	1	38	39	16	127	11	27	33	17	88
Textilindustri.....	26 200	4 300	24	22	79	75	21	221	28	49	46	23	146
Konfektionsindustri.....	17 900	3 000	3	23	75	61	48	210	41	50	21	37	149
Läderindustri.....	7 200	1 400	14		41	20	33	108	22	31	2	33	88
Gummi-, kemisk och kemisk-teknisk industri.....	18 900	8 400	47	40	9	26	17	139	2	40	53	16	111
I allt	384 300	126 100	568	378	926	1 099	632	3 603	383	763	654	705	2 505

*Avgörande skäl till semesterförläggning. Uppdelning på företagsenheter med resp. utan driftslopp i anslutning till semestern*

Industrigrupp	Antal (avrundat)		Antal företagsenheter totalt	Antal företag fördelade efter avgörande skäl till semesterförläggning <sup>1</sup>							uppgift saknas
	arbetare	tjänstemän inkl. arbetsledare		behov av driftslopp för rep. o. d.	6	7	8	9	10	11	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>A. Företag med driftslopp</b>											
Gruvindustri.....	5 700	1 200	41	30			8	4	28	1	2
Järn-, stål- o. metallverk.....	57 900	16 200	291	50	45	39	116	74	198	18	21
Verkstadsindustri.....	160 800	70 100	1 170	67	66	149	520	217	603	78	206
Jord- o. stenindustri.....	18 300	4 000	293	80	37	3	131	21	170	12	8
Träindustri.....	29 900	6 100	624	54	62	22	255	125	354	40	89
Massa- o. pappersindustri.....	19 900	3 600	72	60	6	4	10	3	32	9	3
Pappersvaru- o. grafisk industri.....	13 400	5 100	307	53	48	32	147	52	128	11	53
Livsmedels- o. dryckesvaruindustri.....	8 200	2 500	127	16	10	1	12	18	99	13	12
Textilindustri.....	26 200	4 300	221	48	86	35	98	90	140	7	5
Konfektionsindustri.....	17 900	3 000	210	1	55	29	33	100	141	1	44
Läderindustri.....	7 200	1 400	108		31	1	16	36	68		100
Gummi-, kemisk o. kemisk-teknisk industri	18 900	8 400	139	36	9	3	38	23	76	6	33
I allt	384 300	126 100	3 603	495	455	318	1 384	763	2 037	196	576

## B. Företag utan driftslopp

Gruvindustri.....	6 300	2 200	37	18	6	1	21	3	6
Järn-, stål- o. metall- verk.....	9 900	4 200	37	5	11	1	9	4	12
Verkstadsindustri.....	32 800	28 100	789	2	379	96	322	39	224
Jord- o. stenindustri.....	6 400	3 000	178	6	109	1	18	39	34
Träindustri.....	4 400	1 700	115	13	43	15	48	4	24
Massa- o. pappersin- dustri.....	21 700	4 900	62	6	9	1	12	16	27
Pappersvaru- o. grafisk industri.....	1 500	700	74		19		3	1	54
Livsmedels- o. dryckes- varuindustri.....	22 100	8 800	460	1	273	7	85	34	96
Textilindustri.....	1 400	500	42		11		21		20
Läderindustri.....	100		10		10		10		
Gummi-, kemisk o. ke- misk-teknisk industri	10 100	6 800	181	6	95	47	118	17	29
I allt	116 800	61 100	1 985	57	965	169	667	157	526
A + B I allt	501 100	187 200	5 588	552	2 349	932	2 704	353	1 102

1 Anm.: Ett företag kan ha angett mer än ett skäl som avgränsande för semesterförläggningen.

Planer på ändrad semesterförläggning. Uppdelning på företagsenheter med resp. utan driftsstopp i anslutning till semestern

Industrigrupp	Antal (avrundat)		Antal företagsenheter totalt				Har företaget övervägt ändrad semesterförläggning				Har de anställda uttryckt önskemål om ändrad semesterförläggning				
	arbetare	tjänstemän inkl. arbetsledare	företag		arbetare		ja	nej	upp-gift saknas	Arbetare		Tjänstemän inkl. arbetsledare			
			företag	arbetare	ja	nej				ja	nej	företag	inkl. arbetsledare		
	antal		företag		företag		företag		företag		företag		företag		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
<b>A. Företag med driftsstopp</b>															
Gruvindustri.....	5 700	1 200	41	5	2 400	34	2	2	2 400	37	2	1	500	38	2
Järn-, stål- och metallverk.....	57 900	16 200	291	45	23 900	226	20	13	1 300	256	22	19	900	225	47
Verkstadsindustri.....	160 800	70 100	1 170	127	49 400	904	139	76	16 300	947	147	102	16 200	897	171
Jord- och stenindustri..	18 300	4 000	293	51	2 100	284	8	22	2 200	264	7	17	245	31	
Träindustri.....	29 900	6 100	624	88	7 700	435	101	35	4 100	484	105	22	600	445	157
Massa- och pappersindustri.....	19 900	3 600	72	34	9 600	35	3	7	2 500	61	4	2	100	61	9
Pappersvaru- och grafisk industri.....	13 400	5 100	307	39	2 400	241	27	4	500	272	31	1		268	38
Livsmedels- och drycksvaruindustri.....	8 200	2 500	127	14	2 200	92	21	13	300	93	21	20	100	86	21
Textilindustri.....	26 200	4 300	221	34	5 100	168	19	3	1 700	198	20	12	400	181	28
Konfektionsindustri....	17 900	3 000	210	25	3 400	160	25	3	300	190	17	3	100	186	21
Läderindustri.....	7 200	1 400	108	14	1 000	83	11	13	500	85	10	13	100	85	10
Gummi-, kemisk och kemisk-teknisk industri.....	18 900	8 400	139	31	6 400	96	12	13	700	104	22	16	900	99	24
I allt	384 300	126 100	3 603	507	115 500	2 708	388	204	32 900	2 991	408	228	19 900	2 816	559



ej fullt 400 företagsenheter svarat ja och ca 650 nej. För ungefär 750 företagsenheter har uppgivits att arbetena delvis skulle ha kunnat utföras, medan företaget var i drift.

Som framgår av den branschfördelade tabellen på sid. 87 är förhållandena relativt likartade inom de olika branscherna. Även i detta sammanhang är det dock möjligt att särskilja de speciella förhållanden, som karakteriserar processföretag med relativt stor kapitalutrustning. Inom gruppen massa- och pappersindustri använder praktiskt taget alla företag semesterstoppet för reparations- och översynsarbeten. På delvis samma sätt är fallet inom gruvindustrin samt — i viss utsträckning — inom jord- och stenindustrin samt gummi-, kemisk och kemisk-teknisk industri. Karakteristiskt är även att företagen inom dessa fyra industrigrupper förklarar att reparations- och översynsarbetena till stor del ej skulle kunna utföras under perioder, då driften pågick.

#### *Avgörande skäl till semesterförläggningen*

Vid besvarandet av frågan om avgörande skäl till semesterförläggningen har flertalet företag som tillämpade driftsstopp nämnt önskemål från de anställda som avgörande skäl för sitt val av semesterförläggningssystem. Många företag har också åberopat hänsyn till kunder, medan behov av driftsstopp för reparationer o. d. ej anförts av mer än en sjundedel.

För de företag som icke tillämpade driftsstopp var i första hand hänsyn till kunder avgörande. Inom livsmedelsindustrin var även hänsyn till leverantörer av stor betydelse. Också inom denna grupp åberopade ett stort antal företag önskemål från de anställda.

I anslutning till siffrorna i tabellen

Avgörande skäl till semesterförläggningen	Antal företag fördelade efter avgörande skäl till semesterförläggningen	
	företag med driftsstopp	företag utan driftsstopp
Behov av driftsstopp för reparation o. d. . . . . .	495	57
Säsongsvariationer . . . . .	455	196
Hänsyn till leverantörer. . . . .	318	232
Hänsyn till kunder . . . . .	1 384	965
Hänsyn till andra företag på orten . . . . .	763	169
Önskemål från anställda. . . . .	2 037	667
Annan anledning. . . . .	196	157
Uppgift saknas. . . . .	576	526

på denna sida kan nämnas att företagen i betydande utsträckning angivit mer än ett skäl som avgörande för semesterförläggningen.

I tabellen på sid. 88—89 lämnas uppgifter, som belyser förhållandena inom de olika industrigrupperna.

#### *Planer på ändrad semesterförläggning*

Av sammanlagt 5 600 företag har 620 företag med inalles drygt 130 000 arbetare övervägt planer på ändrad semesterförläggning 1966 eller efterföljande år.

Från de anställdas sida föreligger inte lika starka önskemål om ändrad semesterförläggning. Sådana önskemål har uttalats av arbetarna vid 290 företag (avseende ej fullt 40 000 arbetare) och tjänstemännen inkl. arbetsledarna vid 380 företag (ca 22 000). I tabellen på sid. 90—91 kompletteras bilden genom uppgifter om antal arbetare resp. tjänstemän vid de företag, där företagsledningen resp. endera av arbetstagarkategorierna uttryckt önskemål om ändrad semesterförläggning.

I anslutning till uppgifterna i tabel-

len kan erinras om att önskemålen om ändrad semesterförläggning bör ses i relation till det aktuella läget 1965 vid det ifrågavarande företaget — både i de fall företaget har koncentrerad, odelad semester och då semesterspridning i någon form förekommer.

Med denna utgångspunkt kan konstateras att ändringsbenägenheten är mest framträdande vad gäller företagsledningen och minst markant ifråga om arbetarkategorin.

### *Möjlighet att förlägga semestern till annan än nu konventionell tid*

I fråga om svaren på den till driftsstoppsföretagen riktade frågan om semestern kunde förläggas till annan än nu konventionell tid (dvs. främst juli månad) gäller — såsom framgår av nedanstående tabell — att mer än  $\frac{1}{4}$  av dessa företag ansett detta vara möjligt. Det bör dock betonas — som nämnts tidigare — att svaren på denna fråga av olika skäl bör bedömas som relativt osäkra.

Även om tendenserna ej alltid är fullt överensstämmande, uppvisar de jakande svaren på denna fråga visst samband med de semesterspridningsförhållanden som f. n. gäller inom vissa branscher.

### *Konkreta önskemål med avseende på semesterförläggning*

I anslutning till svaren på fråga 4 (planer på ändrad semesterförläggning 1966) och fråga 5 (möjligheter till ökad semesterspridning) har företagen lämnat vissa kompletterande upplysningar. Dessa är av sådant art, att viss kartläggning kan göras med avseende på såväl den konkreta utformningen av de aktuella planerna på önskad semesterförläggning 1966 som de skäl som framför allt varit avgörande för bestämningen av resp. företags nuvarande förläggning av semestern. Även om svaren fullt naturligt präglas av de speciella förhållanden, som gäller för de olika företagen med hänsyn till produktionsinriktning, arbetsplatsens lokalisering och arbetsstyrkans sammansättning, är det dock

Industrigrupp	Antal företagsenheter totalt	Däruv med svar på frågan: Kan semestern förläggas till annan än nu konventionell tid?		
		ja	nej	uppgift saknas
<i>Företag med driftsstopp</i>				
Gruvindustri.....	41	31	7	3
Järn-, stål- och metallverk.....	291	86	141	64
Verkstadsindustri.....	1 170	293	590	287
Jord- och stenindustri.....	293	113	127	53
Träindustri.....	624	202	235	187
Massa- och pappersindustri.....	72	45	14	13
Pappersvaru- och grafisk industri...	307	43	212	52
Livsmedels- och dryckesvaruindustri	127	44	48	35
Textilindustri.....	221	59	136	26
Konfektionsindustri.....	210	61	101	48
Läderindustri.....	108	49	26	33
Gummi-, kemisk o. kemisk-teknisk industri.....	139	25	76	38
I allt	3 603	1 051	1 713	839



möjligt att nå fram till vissa gemensamma drag med avseende på önskemålen liksom även förklaring till de speciella förläggningstyper, som karakteriserar vissa industrigrupper.

I fråga om planerna på ändrad semesterförläggning 1966 är det förhållandevis karakteristiskt, att *företagen* visar relativt stort intresse för ökad semesterspridning. Detta gäller framför allt beträffande inplaceringen av den fjärde semesterveckan. Synnerligen ofta föreslås att denna vecka utläggs i anslutning till s. k. hål- eller klämdagar. De tidpunkter, som därvid diskuteras, är skollovsveckan i februari samt påskhelgen, pingsthelgen och dagarna mellan jul och nyår. I flera sammanhang betonas dessutom att från rent produktionstekniska och företagsekonomiska synpunkter skulle företagen kunna förlägga semestern till vilken period som helst under året men att man för de anställdas skull måste i huvudsak lokalisera semestern till sommartiden. Ett annat karakteristiskt drag, som ofta präglar svaren, har varit att 1965 bedömts som ett övergångs- eller försöksår och att det fulla införandet av den fjärde semesterveckan gjort företagen mer medvetna om situationen än under tidigare år.

De *anställdas* attityd mot förändringar i semesterförläggningen präglas i allmänhet av viss konservativ inställning. Detta gäller inte bara när företagen har koncentrerad, odelad semester under juli månad och vill införa någon form av semesterspridning utan även inom de branscher (exempelvis livsmedelsindustrin), där man sedan gammalt förlagt semestern fördelad över året. En viss skillnad synes dock föreligga mellan tjänstemännen och arbetsledarna å ena sidan och arbetarna å andra sidan. Under det att den första kategorin i många fall förordat en sam-

manhängande period på 3 veckor under sommaren och den 4:e veckan förlagd i anslutning till helger eller efter individuellt uttag, synes önskemålen från arbetarnas sida i allmänhet vara att få hela semestern i en följd och med huvudsaklig lokalisering till juli månad.

Mot bakgrunden av ovanstående allmänna attityder redovisas i det följande vissa karakteristiska drag från olika industribranscher.

#### *Företag med processtillverkning och med betydande kapitalutrustning*

Till denna kategori kan hänföras icke endast järn-, stål- och metallverk, massa- och pappersindustri, gummi-, kemisk och kemisk-teknisk industri utan även vissa företag inom textil- och livsmedelsindustrin. De planer på ändrad semester, som redovisas av dessa företag, karakteriseras ofta av önskan att minska semesterstopptiderna och sprida semestern eller i varje fall förlägga den fjärde semesterveckan på så sätt, att produktionsstopp undgås.

#### *Företag som är beroende av viss ensartad konsument*

Hit kan exempelvis räknas delar av träindustrin och byggnadsämnesindustrin, som i betydande utsträckning förklarar sig vara beroende av byggnadsindustrins semesterförläggning och därför måste anpassa sig efter den s. k. byggnadssemestern. På delvis samma sätt är fallet inom textilindustrin, som uppgett sig vara avhängig av efterfrågan från konfektionsindustrin, vilken — se nedan — har sin semester under juli månad.

#### *Säsongsindustrier*

Som en karakteristisk företrädare för denna grupp kan nämnas konfektionsindustrin. Flertalet företag inom denna grupp anger sin semesterförläggning

vara beroende av framför allt två faktorer, nämligen dels den rådande säsongvariationen med en högsäsong på våren och en på hösten samt en lågsäsong under sommaren, dels att flertalet anställda är gifta kvinnor, vilka önskar få sin semester förlagd till samma tid som inom de industrier, där deras makar arbetar. Ett annat exempel är konservindustrin, som anpassat sin semester till tidpunkterna för grönsaks-skörden.

#### *Vissa exportindustrier*

Inom vissa verkstadsföretag, som i betydande utsträckning arbetar på export, har semesterförläggningen anpassats efter förhållandena i utlandet. Eftersom augusti månad är den dominerande perioden i vissa andra länder, har de svenska företagen sökt förlägga sin semester till denna månad.

#### *Industrier, där semestern förlagts efter överenskommelse med andra företag på orten*

Som karakteristisk exponent för denna grupp kan nämnas skeppsvarven i Göteborg. För att undgå de nackdelar, som är förenade med en gemensam stängning för semestern, har Eriksberg, Götaverken och Lindholmen kommit överens om följande semesterförläggning:

1964: 22.6.—12.7. Lindholmen

2.7.—26.7. Eriksberg

20.7.— 9.8. Götaverken

1965: 21.6.—18.7. Eriksberg

5.7.— 1.8. Götaverken

19.7.—15.8. Lindholmen<sup>1</sup>

Ett annat exempel är textilindustri-företagen i Borås, vilka påpekat i sina svar att man sökt ordna gemensam semester med andra företag på orten.

#### *Livsmedelsindustrier med semester-spridning hela året*

Inom ovanstående industrier har man anpassat sin semester med hänsyn till konsumtionsefterfrågan på så sätt att man traditionellt haft en långt gående semesterspridning. Av betydelse i detta sammanhang är även den korta lagringstiden för de olika produkterna, exempelvis öl.

#### *Industrier med »varmt arbete»*

Flera företag, där produktionen eller delar av denna bedrivs i anslutning till ugnar eller i övrigt under värmemässigt pressande förhållanden, har påpekat vikten av att semestern för arbetstagare i sådana lokaliteter förläggs till den varma årstiden, dvs. juli månad.

I övrigt kan som allmän sammanfattning om företagens olika konkreta noteringar och önskemål framhållas, att industrins semesterförläggning ej kan bedömas efter generella utgångspunkter utan att särskilda förhållanden spelar betydande roll. En annan slutsats, som kan dragas, är att semesterförläggningen kan ses som ett nätverk, där varje företags förläggning är mer eller mindre sammanvävd med en rad olika faktorer, såväl inom som utanför företagen.

<sup>1</sup> Jfr dock sid. 45 ovan.

## BILAGA 2

# Kalkylmodell för bedömning av semesterspridningens lönsamhet ur företagsekonomisk synpunkt

*Av professor Sandor Asztély*

Sedan den lagstadgade semestern ökat från tre till fyra veckor har det blivit uppenbart att semesterspridning i en eller annan form skulle medföra vissa fördelar. De anställdas möjligheter till vila och rekreation skulle förbättras om semesteranläggningar och trafikmedel inte togs i anspråk av alla på en gång, samtidigt som turistindustrins lönsamhet och därmed dess möjlighet att tillhandahålla sina tjänster skulle öka. Också samhällsekonomiskt sett måste ett bättre kapacitetsutnyttjande av befintliga produktionsresurser betraktas som en fördel. Ehuru även företagets lönsamhet i många fall kunde förväntas bli bättre då anläggningarna utnyttjas bättre, framgår det av en enkät, utförd av Studieförbundet näringsliv och samhälle, att många företag valt semesterstopp utan noggrannare studium av alternativa lösningar. Utan att stödja sig på närmare kalkyler hyser man ofta den uppfattningen, att semesterstopp är den billigaste lösningen. Man utgår ifrån att lokaler och maskinell utrustning är i behov av driftavbrott för reparation och underhåll, att man i tider av knapphet på arbetskraft bör tillmötesgå personalens önskemål att ta ut semester under juli månad, att det skulle medföra mycket stora svårigheter att rekvirera kvalificerade ersättare under den ordinarie personalens semestertid och att driften under den

tid, då också leverantörer och kunder har semester, skulle leda till mycket besvärliga planeringsproblem på tillverknings-, lagrings- och försäljningsområdet samt medföra påfrestningar för företagets likviditet.

Det vore en stor fördel, om någon enkel regel kunde uppställas, en formel eller ett diagram konstrueras, med vars hjälp det individuella företaget snabbt kunde konstatera den ungefärliga storleken av de ekonomiska fördelar, som semesterspridningen skulle kunna medföra. Företagsledningen kunde sedan på grundval av en sådan grovkalkyl bedöma, huruvida det skulle löna sig att göra en grundligare utredning och upprätta detaljerade kalkyler, baserade på det individuella företaget speciella förhållanden.

Uppdraget avser sålunda ett ställningstagande till kalkyler för lönsamhetsbedömning ur det enskilda företagets synpunkt av sådana former av semesterspridning, som medför att driften eller del av densamma upprätthålles under hela eller någon del av den lagstadgade semestertiden av fyra veckor.

För att kunna ta ställning till ovan omskrivna kalkylfråga har undertecknad först velat skaffa sig närmare orientering i sakfrågan och studerat följande skrifter:

Turismen och samhället, utgiven av Svenska turistföreningen, Stockholm

1963, Industrin och semestrarna, rapport från en arbetsgrupp inom SNS, utgiven av Studieförbundet näringsliv och samhälle, Stockholm, oktober 1963 (dupl.), Semesterspridning vid järnverken, utredning utförd inom Järnbruksförbundets forskningsverksamhet, utgiven av Järnbruksförbundet, Stockholm, maj 1965 (dupl.), Semesterspridning vid Oxelösunds järnverk, sammanfattning av en rapport från år 1963, utgiven av Svenska arbetsgivareföreningen, Stockholm, december 1964, jämte PM betr. långkörning (dupl.), Företagsekonomiska föreningens sammanträde den 2 dec. 1965 om »Industrins semesterfrågor», referat i tidskriften Affärssekonomi nr 2/1966 sid. 87 ff.

Den första förutsättningen ur det individuella företags synpunkt för att någon lönsamhetskalkyl skall upprättas är den, att *försäljningsmöjligheterna* överstiger den produktmängd, som kan tillverkas vid fullt semesterstopp och att en sådan merförsäljning medför en förbättring av företagets totalresultat. Det gäller således en marginalkalkyl; merintäkterna till följd av att företaget ej iakttar totalt semesterstopp under fyra veckor, skall överstiga de därav förorsakade merkostnaderna. Denna lönsamhetsbedömning bör inte ske endast för det närmaste året utan för en planeringsperiod omfattande flera år. Företaget har kanske nyligen utvidgat sin kapacitet, varvid man med sikte på en förväntad expansiv efterfrågeutveckling för företagets produkter tagit till i överkant. Övergång till semesterspridning innebär en väsentlig förändring av företagets personaladministration. Tidsenlig personalvård förutsätter överenskommelse med personalen. Då semesterspridning medför en delning av 4-veckorsperioden (t. ex. 3 veckor på sommaren och 1 vecka på vintern) är förhandlingar med arbetstagarparten

t. o. m. obligatoriska enligt semesterlagen. En policyändring av denna typ kan knappast företagas ideligen med sikte på de aktuella avsättningsmöjligheterna utan måste m. h. t. en naturlig konservatism hos de anställda ske för en längre tidsperiod. Frågan om periodens längd, dvs. om valet av planeringshorisont, skall behandlas längre fram.

Det förutsättes vidare att andra åtgärder, avseende bättre kapacitetsutnyttjande, såsom övertids- eller skiftarbete, resp. kontinuerlig drift redan blivit undersökta och antingen vidtagna eller med hänsyn till bristande lönsamhet förkastade.

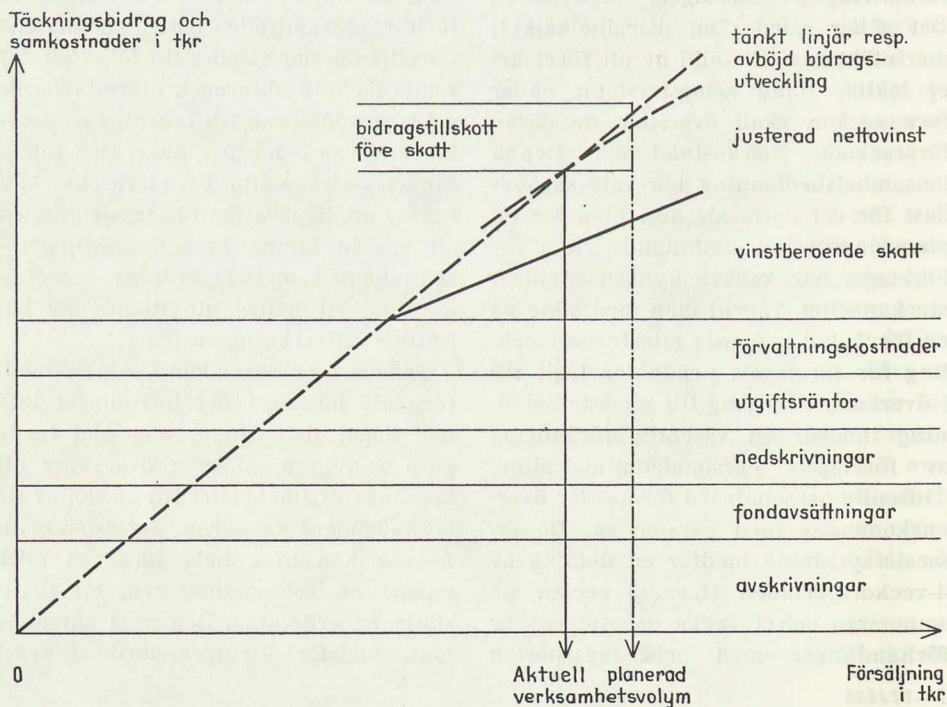
Den väsentliga fördelen med bättre kapacitetsutnyttjande sammanhänger med företagets kostnadsstruktur. Större tillverknings- och försäljningsvolym medför endast ökning av vissa kostnader, de s. k. särkostnaderna, medan andra, för hela företaget, för en rörelsegren, avdelning eller produktgrupp gemensamma kostnaderna eller samkostnaderna inom vissa volymintervaller förblir oförändrade. Bättre kapacitetsutnyttjande har således till följd, att det totala täckningsbidraget, bidrag från de sålda produkterna till täckning av samkostnaderna och vinst, ökar. Den inledningsvis ifrågasatta beslutsregeln skall därför möjliggöra för företagsledningen att snabbt kunna beräkna *bidragstillskottet vid semesterspridning*, som följer med ett bättre utnyttjande av befintliga tillverkningsresurser.

Semesterspridning kan i princip medföra att företaget överhuvudtaget inte har något driftsstopp, men det torde vara vanligare att man överväger att begränsa driftavbrottet till en del av de lagstadgade 4 veckorna. Semesterspridningen kan avse hela företaget eller enbart en verksamhetsgren, ett driftställe, en avdelning. Den mest påtagliga lönsamhetsförbättringen torde i regel

följa med att man med hjälp av partiell semesterspridning avlägsnar någon eller några *trånga sektioner* i produktionskedjan och därigenom bättre kan utnyttja produktionsapparaten i övrigt året runt. Bidragstillskottets beräkning skall således grundas på precisa antaganden om vad semesterspridningen avser i tiden och i rummet.

Då det gäller ett företags *hela* verksamhet, kan *grovkalkylen* för beräkning av det approximativa bidragstillskottet grundas på företagets vinst- och förlusträkning. Man ökar den redovisade årsvinsten med vinstberoende skatter (ej fastighetsskatt) och minskar den med driftfrämmande eller ej driftberoende intäkter av typen utdelnings- och räntekomster, royalties, realisationsvinster. Till detta belopp lägges sedan sådana kostnadsposter, som i huvudsak är oberoende av verksamhetsvolymen. De viktigaste posterna av denna typ är avskrivningar, förändringar av varulagerreserven samt andra nedskriv-

ningar (t. ex. på aktieinnehav), fondavsättningar, utgiftsräntor, emissionskostnader och allmänna förvaltningskostnader. Det på så sätt beräknade totala täckningsbidraget i relation till det totala försäljningsvärdet utgör ett *närmevärde för bidragsprocenten*. Denna procentsats, beräknad på den genom semesterspridning förväntade försäljningsökningen ger det approximativa bidragstillskottet före skatt. Denna retrograda beräkning är av flera skäl approximativ. De totala samkostnaderna överstiger i verkligheten säkert summan av de kostnadsposter, som lagts till den justerade årsvinsten före skatt. Där emot kan utgiftsräntorna till någon del vara rörliga, om företaget åtnjuter checkräkningskredit och det ianspråktaga lånebeloppet till följd av semesteravbrottet minskar under en del av året. Även den del av avskrivning på anläggningar, som är uttryck för förslitning, är en av verksamhetsvolymen beroende kostnad.



Bidragutvecklingen är knappast linjär mellan nollpunkten och ett fullt utnyttjande av produktionsapparaten, som den raka streckade linjen i figuren på sid. 98 visar. Den beräknade bidragsprocenten gäller strängt taget endast för en punkt, motsvarande den aktuella verksamhetsvolymen.

Det kan hända, att den ökade produktionen inte kan avsättas till oförändrade priser och en prisreduktion är nödvändig eller att försäljnings- och produktionsökningen inte motsvarar genomsnittet av företagets hela varusortiment (olika produkter ger olika täckningsbidrag) eller dess genomsnittliga kundstruktur (parti- och detaljhandelskunder, export, försäljningsdistrikt med olika transportkostnader). På grund av att ovan arbetskraft måste anlitas som ersättare, kommer också lönekostnaderna att stiga. Bidragutvecklingen karakteriseras då bättre av en avböjd kurva (se figuren).

Ju brantare kurvans lutning för den tänkta bidragutvecklingen i intervallet mellan aktuell och planerad verksamhetsvolym är, ju större blir bidragstillskottet under i övrigt lika förhållanden. För att ytterligare belysa det sagda följer nedan några exempel avseende förhållandena i olika industrier år 1965 i tabellform (alla belopp i mkr).<sup>1</sup> Utgående från att årsförsäljningen motsvarar 11 månaders produktion och att semesterspridningen m. h. t. nödvändiga reparationsavbrott, ovan arbetskraft (ersättare) m. m. av försiktighetsskäl högst kan leda till ett bidragstillskott motsvarande en halv månads produktion, har bidragsprocenten i dessa schematiska exempel tillämpats på 1/22 av årsförsäljningen. Siffran för årsförsäljningen måste justeras i alla de fall då förskjutningar i varulager och produkter i arbete ägt rum mellan räkenskapsårets början och slut. I dessa schematis-

ka exempel har ej tagits hänsyn till ifrågakvarande företags specifika förhållanden och beräkningarna fyller därför ej kraven på noggrannhet och giltighet, som kan ställas i ett aktuellt fall. Exempelen skulle endast illustrera beräkningstekniken.

Det beräknade bidragstillskottet visar hur stor den ekonomiska fördelen kan bli, om industrisemestern sprides över en längre period och driftavbrottet reduceras väsentligt. Bidragstillskottet är ett bruttobelopp, som skall jämföras med de utgifter som semesterspridningen förväntas medföra. Skillnadsbeloppet är underkastat inkomstbeskattning. Om det förväntade bidragstillskottet är av den storleksordning, att semesterspridning förefaller lönsamt ur företagsekonomisk synpunkt, skall en mera *detaljerad utredning* sättas igång, som bl. a. avser nödvändiga driftavbrott, föranledda av reparationsbehov, rekryteringsmöjligheter för ersättare och semesterspridningens specifika merutgifter. De senare skall diskuteras längre fram. Grovkalkylen förbättrar sålunda företagsledningens förutsättningar att snabbt och utan nämnvärda utredningskostnader bilda sig en första uppfattning om semesterspridningsfrågans sannolika betydelse för företaget.

Då företagets verksamhet omfattar flera rörelsegrenar och produktgrupper, eller då verksamheten bedrivs på flera driftställen och semesterspridningen m. h. t. avsättningsförhållanden eller rekryteringsmöjligheterna endast är aktuell för *en del av företaget*, kan bidragstillskottet ej erhållas med hjälp av en retrogad beräkning, grundad på vinst- och förlusträkningen, utan måste beräknas direkt på grundval av siffermaterial, som hämtas ur företagets interna statistik och driftredovisning. Det-

<sup>1</sup> Se sid 100.

	Livsmedel	Kemisk industri	Träförädling	Järnverk	Mekan. verkstad
Årsförsäljning.....	130	370	165	610	260
Redovisad årsvinst.....	0	12,1	8,2	13,2	6,6
+ inkomstskatt.....	1,9	14,3	2,2	6,0	6,6
— driftfrämmande intäkter.....	1,9	26,4	10,4	19,2	13,2
transport.....	1,3	4,5	15,5	11,0	2,5
+ avskrivningar.....	0,6	21,9	— 5,1	8,2	10,7
+ avsättningar.....	1,6	11,1	19,4	63,6	4,8
+ /— ökning resp. minskning av varulagerreserven.....	— 0,4	1,5	6,5	2,5	0,2
+ övriga nedskrivn.....	—	6,6	3,0	36,3	3,0
+ utgiftsräntor.....	2,0	—	2,8	—	—
+ emissionskostn.....	1,4	2,8	3,1	14,2	3,0
+ allm. förvaltningsk.....	—	—	0,9	0,6	0,9
+ diverse.....	0,4	2,8	4,0	3,1	6,6
totalt täckn-bidrag.....	—	0,5	—	—	—
bidragsprocent.....	5,6	47,2	34,6	128,5	29,2
bidragstillskott före skatt, motsvarande 1/22 av årsförsäljningen mkr.....	4,3	12,7	21,0	21,1	11,2
	0,3	2,1	1,6	5,9	1,3

ta kan medföra komplikationer m. h. t. att driftbokföringen i regel inte är upplagd på sådant sätt, att dess siffermaterial direkt kan läggas till grund för dylika beräkningar. Detta gäller även, då semesterspridning endast avser en eller några avdelningar eller maskinställen, som utgör trånga sektioner i produktionskedjan. Grundprincipen är att alla bidragsberäkningar skall vara marginalkalkyler, att merintäkterna, d. v. s. ökad försäljning möjliggjord genom semesterspridning, skall jämföras med de sålda produkternas direkta merkostnader.

Ökade totala täckningsbidrag utgör den viktigaste men ingalunda den enda ekonomiska fördelen med semesterspridningen. Ytterligare en fördel består däri, att *reparation och underhåll* av byggnader och maskinell utrustning ej behöver koncentreras till samma semesterperiod utan kan planeras året runt efter en av tekniska synpunkter betingad kortare eller längre cykel än ett kalen-

derår. Man kan då i medelstora och stora företag jämnt sysselsätta egna reparatörer och behöver ej anlita dyrare utomstående fackmän under rusnings- och semestertid. Har man tidigare klarat sig med ett driftavbrott av 3 veckor för reparationer och underhåll, är också ett till 4 veckor förlängt uppehåll onödigt. Den allmänna rusningen efter ett begränsat antal montörer och reparatörer kan naturligtvis leda till väntetider, som eljest skulle varit obehövlige. Den ekonomiska fördelen med en rationellare reparations- och underhållsrutin är visserligen påtaglig, men dess beräkning kan stöta på svårigheter. Det behövs både tekniska beräkningar och statistisk bearbetning av erfarenhetsmaterial avseende reparationsfrekvensen, då dessa arbeten ej koncentreras till sommarsemestern. Det kan omnämnas att de årliga besparingarna i samband med att underhåll och reparation planeras året runt av Oxelösunds järnverk uppskattas till 0,5 mkr.

De specifika merutgifter, som sammanhänger med semesterspridningen och som utgör tillskottsproduktionens gemensamma utgifter, är dels årligen återkommande, dels engångsutgifter av investeringsnatur. *Årligen återkommande utgifter* sammanhänger med planering, lagerhållning, rekrytering och upplärning av ersättarpersonal, dubbling av viss personal under några dagar före och efter den ordinarie personalens semestertid, samt stipendier och resebidrag till dem, som tar ut semester under en föga eftertraktad årstid. De varor, som tillverkas under högsommarren, då eljest semesterstopp skulle ha rått, kan kunderna ofta inte genast ta emot på grund av semester hos dem. Detta leder till en onormal *lageranhopning* under viss tid. Om endast någon länk i produktionskedjan, som utgör en trång sektion, är igång under ordinarie semestertid, måste mellanlagret före denna avdelning under en längre tid byggas upp till behöflig storlek och det krävs också en längre tid, till dess motsvarande mellanlager efter ifrågasvarande avdelning reduceras till det normala. Då reparation och underhåll sker året runt kräver detta i regel ökat genomsnittligt reservdelsförråd. Alla dessa av semesterspridning föranledda öknings av förråd samt halvfabrikat- och färdigvarulager innebär att i genomsnitt mera kapital är bundet i lager. Detta medför ökade *ränteutgifter* samt förorsakar också ökade *inkursansförluster* samt ökade *hanteringskostnader* i förråd och lager.

Försäljning, lagerhållning och tillverkning, liksom reparation och underhåll måste planeras noggrannare, så att inte all verksamhet stannar av på en gång på grund av semester. Den *minutiösare planeringen* kräver mera ev. bättre kvalificerad personal samt ökade kontors- tekniska hjälpmedel. Även personalad-

ministrationen blir hårdare belastad och kräver förstärkning, då komplicerade semesterplaner skall göras och följas upp och på grund av nödvändigheten att rekrytera och lära upp praktikanter, skolungdom eller pensionärer, som i tider av full sysselsättning kan ifrågakomma som ersättare.

*Engångsutgifter av investeringsnatur*, som förorsakas av semesterspridning, kan vara utgifter för ökade *lagerlokaler och transportanordningar*, som kommer att behövas till följd av att lageranhopningar blir aktuella under en del av året. Utgifter för uppbyggnad av en ändrad organisation inom planering och personaladministration, liksom utgifter för initialreklam för att introducera och popularisera semesterspridningsidén bland de anställda, är också av engångsnatur.

Det kan hända, att vissa delar av den maskinella utrustningen måste *dubbleras* om man till fullo vill utnyttja semesterspridningens fördelar. Ifrågasvarande utrustnings periodvis återkommande översyn och reparation kan till följd av behöflig svalningstid eller av andra skäl, ta så pass lång tid i anspråk, att motsvarande moment i produktionen blir till trång sektion, som hindrar ett rationellt utnyttjande av semesterspridningen. Det kan också hända att en sådan dubbling av viss utrustning ändå varit påtänkt enligt en långsiktig investeringsplan, men att semesterspridningen nödvändiggör ett *tidigareläggande*, samt ev. vissa modifikationer, som innebär fördröjning. I rapporten om semesterspridning vid Oxelösunds järnverk omnämnes t. ex. att en investering belöpande på 26 mkr blev nödvändig, men att 20 mkr därav endast avsåg ett par års tidigareläggande.

*Kalkylen*, som skall ligga till grund för beslutet om semesterspridningens införande kommer att ha olika utform-



ning, beroende på om de specifika mer-  
utgifter, som förorsakas av åtgärden, är  
årligen återkommande eller av engångs-  
natur.

Är *endast årligen återkommande ut-  
gifter* aktuella, är semesterspridning ur  
företagsekonomisk synpunkt fördelak-  
tig om och så länge dessa årliga utgif-  
ter ( $U$ ) ej överstiger bidragstillskottet  
( $B'$ ) jämte besparingarna till följd av  
förbättrad reparationsrutin ( $R'$ ),

$$U \leq B' + R'$$

eller, då  $B' + R'$  betecknas med  $a$ ,

$$U \leq a \quad (1)$$

Endast då man måste räkna med *va-  
rierande årliga bidragstillskott* under  
tiden fram till planeringshorisonten —  
man räknar med en expansiv efterfrå-  
geutveckling eller i största allmänhet  
med vissa konjunkturella fluktuationer  
— måste man ta hänsyn till tidsmönst-  
ret och införa ett diskonteringsförfaran-  
de för att göra inkomster och utgifter  
för olika år sinsemellan jämförbara.  
Betecknas planeringshorisonten med  
( $N$ ) och de enstaka åren med  $t =$   
1, 2, ...,  $N$ , samt kalkylräntan, uttryckt  
i decimaler med ( $i$ ), modifieras kalkyl-  
modellen (1) enligt följande:

$$U \cdot \sum_{t=1}^N (1+i)^{-t} \leq \sum_{t=1}^N a_t (1+i)^{-t} \quad (2)$$

Vid tillkomsten av *engångsutgifter av  
investeringsnatur* måste även investe-  
ringens ekonomiska livslängd ( $T$ ) beak-  
tas. Om man väljer  $T$  som planerings-  
horisont ( $N = T$ ) och betecknar inves-  
teringsutgiften med ( $G$ ), modifieras  
kalkylmodellen ytterligare enligt föl-  
jande:

$$G + U \cdot \sum_{t=1}^T (1+i)^{-t} \leq \sum_{t=1}^T a_t (1+i)^{-t} \quad (3)$$

Fallet, då ett *tidigareläggande* av en  
för senare tid påtänkt investering är  
aktuell, är något mera komplicerat än  
de hittills behandlade fallen. Av denna  
anledning skall en *precisering av för-  
utsättningarna* föregå modelldiskussio-  
nen. Då man utgår ifrån ett årligt bi-  
dragstillskott jämte en besparing genom  
rationellare reparationsrutin, räknar  
man med denna fördel tills vidare un-  
der obestämd tid framåt, eller t. o. m.  
underförstått allt framgent. Man inför  
därmed implicit ett *oändlighetsperspek-  
tiv*. Då den aktuella investeringens eko-  
nomiska livslängd uppgår till ett änd-  
ligt antal år  $T$ , måste lönsamhetsbedöm-  
ningen ske med utgångspunkt från en  
kedja av investeringar, som regelbundet  
ersätter varandra vart  $T$ :te år. Den  
första investeringens värde är då  $G$ ,  
den andras, med hänsyn till tidsfak-

torn, ett nuvärde  $\frac{G}{(1+i)^T}$ , den tredjes  
 $\frac{G}{(1+i)^{2T}}$ , o. s. v. i all oändlighet.

Dessa värden bildar tillsammans en  
oändlig geometrisk serie, vars kvot

$$\frac{1}{(1+i)^T} < 1, \text{ varför serien är konver-}$$

gent och seriesumman, det sökta nu-  
värdet av samtliga investeringsutgifter,

$$\text{blir ett ändligt tal, } G \cdot \frac{(1+i)^T}{(1+i)^T - 1}.$$
 Vid

tidigareläggandet måste emellertid in-  
vesteringen i nuet ( $G_0$ ) reduceras med  
den eljest påtänkta investeringen om  
( $n$ ) år ( $G_n$ ), som därmed sparas. Om  
den ekonomiska livslängden i båda fal-  
len antages vara 10 år, blir nuvärdet  
av den behövliga investeringen ( $V$ )  
skillnaden mellan värdet av två kedjor,  
varav den ena skulle företagas vid bör-

jan av åren 0, 10, 20... och den andra t. ex. vid början av åren 2, 12, 22 o. s. v. Lönsamhetskravet för semesterspridningen i detta fall lyder sålunda att årsförräntningen av skillnadsbeloppet ( $i \cdot V$ ) ej skall överstiga skillnaden mellan å ena sidan årligt bidragstillskott och besparingar genom rationellare reparationsrutin, å andra sidan årligen återkommande merutgifter ( $a - U$ ):

$$i \cdot V = i \cdot \left[ \left( G_0 - \frac{G_n}{(1+i)^n} \right) \cdot \frac{(1+i)^T}{(1+i)^T - 1} \right] \leq a - U \quad (4)$$

Om man i enlighet med det tidigare omnämnda fallet antar att  $G_0 = 26,0$ ,  $G_n = 20,0$ ,  $R' = 0,5$  mkr,  $n = 2$  och  $T = 10$  år och om man vidare antar att  $B' = 3,5$  och  $U = 1,2$  mkr samt kalkylräntekravet är 10 % ( $i = 0,1$ ) erhåller man efter insättning i formel (4)<sup>1</sup>

$$i \cdot V = 0,1 \cdot [26,0 - (20,0 \cdot 0,8264)] \cdot \frac{2,594}{1,594} = 0,1 \cdot 9,472 \cdot 163 = 1,54 \text{ mkr.}$$

Semesterspridningen skulle i detta fall vara ekonomiskt fördelaktigt, då

$$1,54 < 3,5 + 0,5 - 1,2 \text{ d. v. s. } 2,8 \text{ mkr.}$$

En egendomlighet skall omnämnas, då den har samband med valet av kalkylräntefoten. Oändlighetsfaktorn,

$$\frac{(1+i)^T}{(1+i)^T - 1}$$

har den egenskapen, att dess

värde minskar, då kalkylräntefoten ökar. Då räntan är *noll* blir dess värde oändligt stort för att vid mycket höga räntesatser närma sig *ett*. Värdet av den negativa faktorn inom parentes

$$\frac{G_n}{(1+i)^n}$$

sjunker däremot, då räntefoten

stiger och värdet av hela uttrycket inom parentes ökar från 6,0 ( $i = 0$ ) till 26,0 ( $i = \infty$ ). Förräntning av investeringens nuvärde ( $i \cdot V$ ) vid en räntefot, som varierar från 4 till 25 %, framgår av följande tabell:

$i$	$\frac{20,0}{(1+i)^2}$	$26,0 - \frac{20,0}{(1+i)^2}$	$\frac{(1+i)^{10}}{(1+i)^{10}-1}$	$V$	$i \cdot V$
0	20,0	6,0	$\infty$	$\infty$	0
0,04	18,5	7,5	3,08	23,1	0,82
0,06	17,8	8,2	2,23	18,3	1,10
0,10	16,5	9,5	1,63	15,4	1,54
0,12	15,9	10,1	1,49	14,9	1,79
0,15	15,1	10,9	1,36	14,8	2,22
0,18	14,3	11,6	1,24	14,4	2,59
0,20	13,9	12,1	1,19	14,4	2,88
0,25	12,8	13,2	1,12	14,8	3,93
$\infty$	0	26,0	1,00	26,0	$\infty$

I detta konkreta fall upphör således semesterspridningen att vara lönsam då kalkylräntekravet närmar sig 20 %.

Oändlighetsperspektivet är föga realistiskt. Då man ökar avståndet till pla-

neringshorisonten ökar *osäkerheten* avseende antagandena om bidragstillskott m. m. mycket kraftigt. Man kan med

<sup>1</sup> Diskonteringsfaktorer enligt tabell.

fördel göra lönsamhetsbedömningen genom att fråga hur många år som behövs för att den behövliga investeringen — vid tidigareläggande skall den minska med den eljest påtänkta investeringens nuvärde — skall betala sig genom skillnaden mellan förväntat årligt bidragstillskott och andra besparingar samt årligen återkommande merutgifter, allt med hänsyn tagen till gällande kalkylräntekrav. Man frågar efter investeringens återbetalnings- eller pay-off-tid ( $t_p$ ) genom att beräkna kvoten

$$G_0 - \frac{G_n}{(1+i)^n} \quad (5)$$

$$\frac{a - U}{a - U}$$

och söka i en annuitetstabell för

$$\left[ \frac{(1+i)^{t_p} - 1}{i(1+i)^{t_p}} \right]$$

eftersom det antal år, som motsvarar kvoten vid det aktuella kalkylräntekravet.

I föreliggande fall och vid ett kalkylräntekrav av  $i = 0,1$  blir kvoten  $\frac{9,5}{2,8} =$

3,4, vilket motsvarar en återbetalningstid av 4—5 år. Innan man fattar beslut om införande av semesterspridning frågar man, huruvida man rimligen kan räkna med ett årligt nettoöverskott av 2,8 under denna tid.

Den behövliga återbetalningstiden ökar med stigande kalkylräntekrav. Vid  $i = 0,18$  är kvoten

$$\frac{11,6}{2,8} = 4,15, \text{ vilket innebär en återbe-}$$

talningstid av 8—9 år, en tidsperiod som ligger mycket nära investeringens förväntade ekonomiska livslängd,  $T = 10$  år.

Pay off-metodens användbarhet förutsätter konstanta bidragstillskott år efter år. Då prognosen lyder på varierande (t. ex. stigande) bidragstillskott mäs-

te i stället *nuvärdemetoden* enligt formel (3) användas.

### Sammanfattning

Den av kommittén för semesterspridning efterlysta beslutsregeln, som skall underlätta företagens bedömning av semesterspridningens lönsamhet, kan sammanfattas i följande 10-punktsprogram:

1. Undersök avsättningsmöjligheterna för ett ev. produktionstillskott för en planeringsperiod omfattande 3—5 år.

2. Gör en summarisk beräkning av det tänkbara bidragstillskottet, grundad på företagets vinst- och förlusträkning eller på driftbokföring och statistik.

3. Besluta om detaljutredning, om resultatet av (2) förefaller vara gynnsamt.

4. Undersök om lämplig ersättningspersonal kan rekryteras.

5. Bestäm, på grundval av resultatet från (1), (2) och (4), vilka delar av företagets verksamhet som skall beröras av semesterspridningen. Beakta i synnerhet aktuella trånga sektioner.

6. Undersök förutsättningarna för en ändrad reparations- och underhållsrutin, som inte menligt påverkar driftberedskapen. Den kostnadsmässiga skillnaden (ev. besparingen) mellan denna och den tidigare rutinen skall uppskattas.

7. Uppgör en detaljerad beräkning av det förväntade bidragstillskottet, utgående från företagets specifika förutsättningar samt resultatet från (5) och (6).

8. Beräkna de årligen återkommande merutgifterna utöver de direkta produktkostnaderna, som förväntas följa med semesterspridningen.

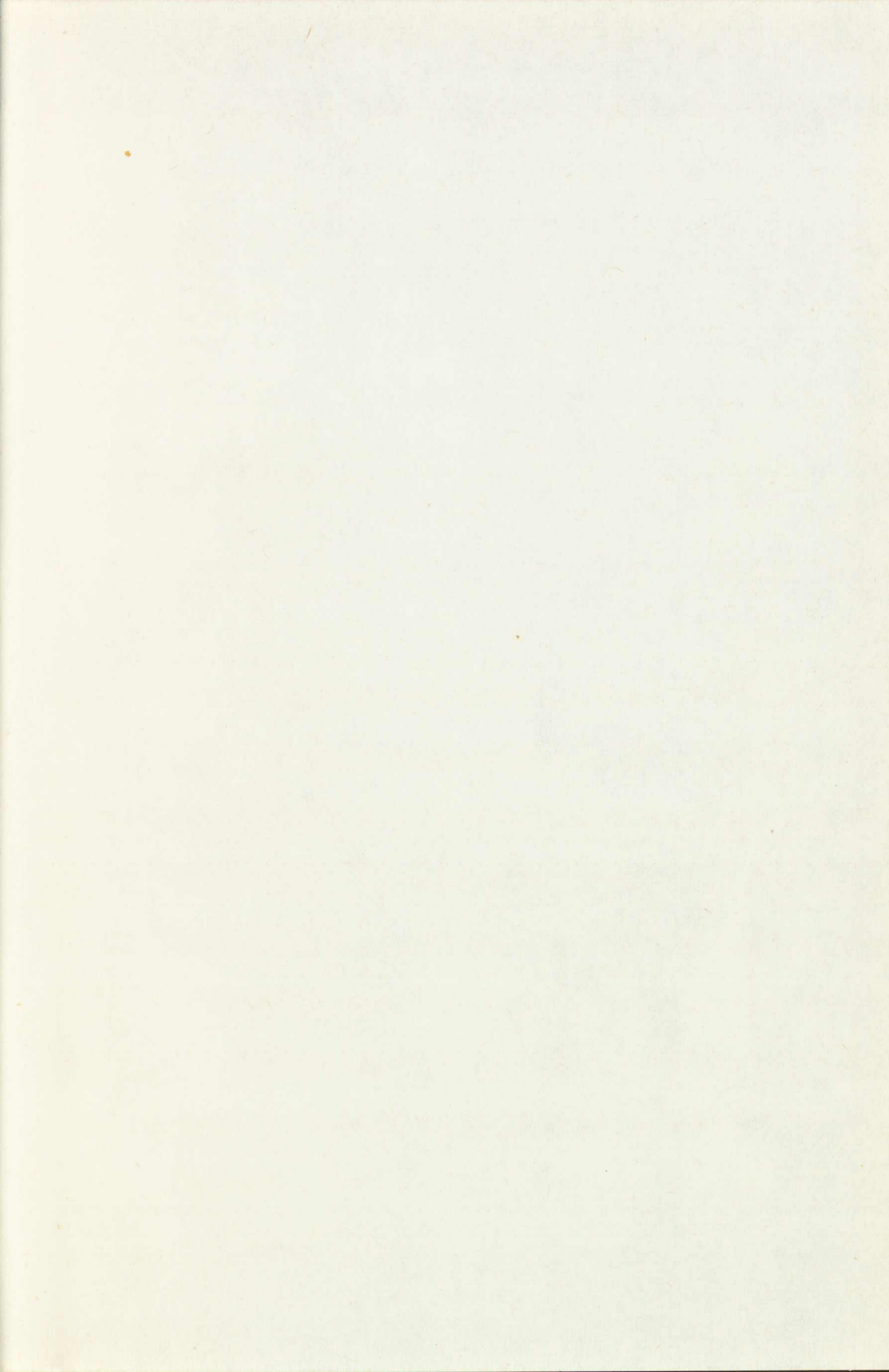
9. Beräkna investeringsbehovet resp. behovet av ev. tidigareläggande av påtänkta investeringar, som blir aktuella

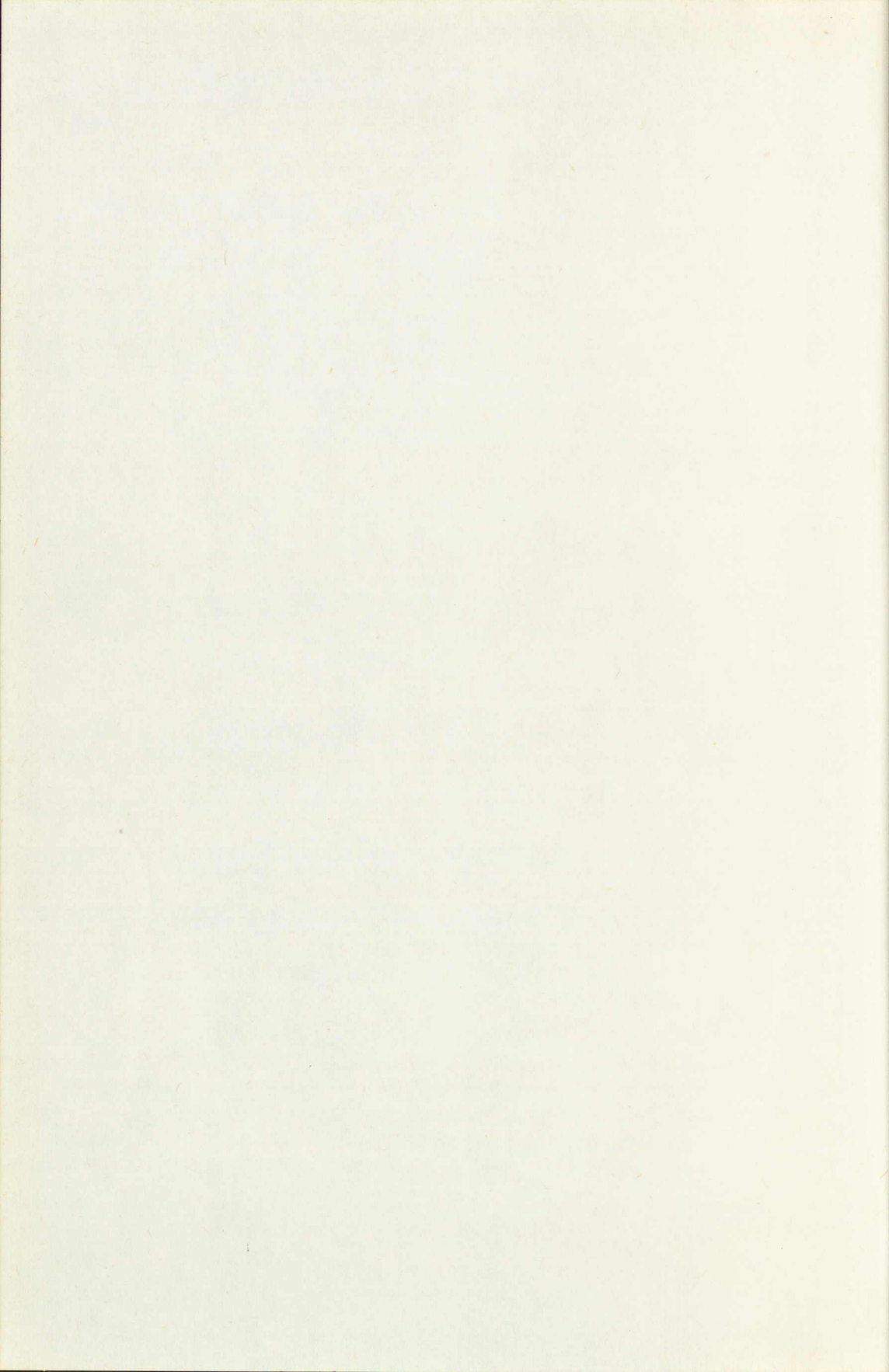
genom beslutet om semesterspridning. Ta ställning till frågan om ekonomisk livslängd.

10. Upprätta lönsamhetskalkyl genom att fråga efter återbetalningstiden för behövlige investeringar med hänsyn ta-

gen till förväntade bidragstillskott, ev. besparingar genom bättre reparationsrutin och årligen återkommande merutgifter. Då bidragstillskottet förväntas variera med tiden, tillämpa nuvärde-metoden.







## NORDISK UDREDNINGSSERIE (NU) 1967

1. Nordiskt institut för samhällsplanering.
2. Nordiskt samarbete inom forskningens och den högre undervisningens område.
3. Mellanriksväg Kiruna—Nordnorge.
4. Internordisk verkställighet med anledning av beslut rörande vårdnad om barn m m.
5. Nordisk Institut för vidareuddannelse i havekonst og landskabsplanlægning.
6. Dansk, norsk og svensk presses indhold af nordisk stof.
7. Jagt- og viltvårdskonference.
8. Nordiska bestämmelser för skeppspotek.
9. Nordisk skolmatematik.
10. Matematik och ingenjörer.



# STATENS

## OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1967

### Systematisk förteckning

(Siffrorna inom klammer beteckna utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen)

#### Justitiedepartementet

Allmänna arvsfonden. [2]  
Utsökningsrätt VI. [3]  
Ny domkretsindelning för underrätterna. [4]  
Partiell författningsreform. [26]  
Förtidsröstning och gemensamma tvådagarsval. [27]  
Tryckfrihet och upphovsrätt. [28]  
Firmaskydd. [35]  
Förslag till lag om skyldighet att föra räkenskaper, m. m. [49]  
Förundersökning. [59]

#### Utrikesdepartementet

Svenska Institutet. [56]

#### Försvarsdepartementet

Tjänsteställning inom krigsmakten. [15]

#### Socialdepartementet

Barnstugor. Barnavårdsmannaskap. Barnolycksfall. [8]  
Medicinalstyrelsens narkomanvårdskommitté. 1. Narkotikaproblemet. Del I. [25] 2. Narkotikaproblemet. Del II. [41]  
1964 års nykterhetsvårdsundersökning. 1. Nykterhetsvårdens läge. Del I. [36] 2. Nykterhetsvårdens läge. Del II. Bilagor. [37]  
Samhällets barn tillsyn, barnstugor och familjedaghem. [39]  
Läkares grundutbildning och vidareutbildning. [51]  
Barnbidrag och familjetillägg. [52]  
Handikapputredningen. 1. Kommunerna och den sociala omvårdnaden. [53] 2. Bättre hjälpmedel för handikappade. [60]  
Adoption av utländska barn. [57]  
Semesterspridning. [61]

#### Kommunikationsdepartementet

Länsförvaltningsutredningen. 1. Den statliga länsförvaltningen. I. [20] 2. Den statliga länsförvaltningen. II. Bilagor. [21]  
Skatteförvaltningen. [22]  
Länsindelningsutredningen. [23]  
Transportkostnaderna i Gotlandstrafiken. [29]  
Kanaltrafikutredningen. 1. Vänerns och Vätterns förbindelse med västerhavet. [32] 2. Vänerns och Vätterns förbindelse med västerhavet. Bilagor. [33]  
Kommunalrättskommittén. IX. Kommunala befogenheter inom turistväsendet. [50] X. Enhetlig

Fasta förbindelser över Öresund. [54]  
kommuntyp. Städernas auktionsmonopol m. m. [58]

#### Finansdepartementet

Statlig publicering. [5]  
Finansiella långtidsperspektiv. [6]  
Statskontorets programbudgetutredning. 1. Programbudgetering. Del I. [11] 2. Programbudgetering. Del II — Studier och försök. [12] 3. Programbudgetering. Del III — En sammanfattning. [13]  
Lag om Skatterätt. [24]  
Kompensation i vissa fall för bensinskatt som utgår vid användande av motorsåg och snöskoter. [34]

#### Ecklesiastikdepartementet

Rikskonserter. [9]  
Organisationskommittén för anordnande av högre utbildning i Linköping; Subkommittén för teknisk högskola i Linköping. 1. Linköpings högskola. Del I. [10] 2. Linköpings högskola. Del II. [55]  
Skolans arbetstider. [14]  
1958 års utredning kyrka—stat: VII. Folkbokföringen. [16] VIII. De teologiska fakulteterna. [17]  
IX. Kyrklig organisation och förvaltning. [45] X. Kyrklig egendom. Skattefrågor. Prästerskapets privilegier. [46]  
1962 års ungdomsutredning. Statens stöd till ungdomsverksamhet V. [19]  
Filmens inflytande på sin publik. [31]  
Lärarytelse för folkhögskolan. [47]  
Yrkesutbildningen. III. [48]

#### Jordbruksdepartementet

Den framtida jordbrukspolitik. [7]  
Skoglig yrkesutbildning. II. [38]  
1964 års naturresursutredning. 1. Utsädesbetingens effekter. [42] 2. Miljövärdhetsforskning. Del I. Forskningsområdet. [43] 3. Miljövärdhetsforskning. Del II. Organisation och resurser. [44]  
[44] Ut kommer senare.

#### Inrikesdepartementet

Kommunal bostadsförmedling. [1]  
Invandringen. [18]  
Höga eller låga hus? [30]  
Företagareföreningarnas framtida organisation och verksamhet. [40]

