

Författningskommentarer

Författningskommentarer till förslaget om ny arbetstidslag

Inledande bestämmelser

1 §

Paragrafen motsvarar 1 § i gällande arbetstidslag, med undantag för det andra stycket som istället flyttas till den föreslagna 5 §. Lagen är alltså i princip tillämplig på samtliga arbetstagare, med de undantag som följer av 2 §.

2 §

En förändring föreslås i förhållande till den gällande arbetstidslagen. I första punkten har "arbete som utförs i arbetstagarens hem" strukits. I övrigt är innehållet i punkten detsamma som enligt gällande lag. Den förändring som avses är att arbete i arbetstagarens hem inte längre automatiskt faller utanför lagen. I stället är det de förhållanden under vilka arbetet bedrivs som avgör om lagen är tillämplig eller inte. Vi hänvisar i övrigt till våra överväganden i avsnitt 7.4.

Punkterna 2, 3 och 4 samt andra stycket är desamma som enligt gällande lag. Enligt andra stycket kan regeringen besluta om att viss skeppstjänst skall undantas sjöarbetstidslagens bestämmelser och att arbetstidslagen i stället skall tillämpas. Det är främst skeppstjänst på staten tillhöriga fartyg som på detta sätt har förts till arbetstidslagens tillämpningsområde. Enligt 2 § sjöarbetstidskungörelsen (1970:550) gäller således att skeppstjänst på fartyg som hör till polisväsendet, försvarsmakten, kustbevakningen, statens järnvägar, vägverket, sjöfartsverket och tullverket, inte omfattas av sjöarbetstidslagen. För dessa arbeten gäller i stället arbetstidslagen.

3 §

Enligt 4 § i gällande lag kan regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret med

avvikelse från denna lag. Regeringen har meddelat sådana föreskrifter för totalförsvaret i 4 § arbetstidsförordningen (1982:901). Genom den av oss föreslagna 3 § kan regeringen även i fortsättningen meddela de föreskrifter som behövs för totalförsvarets behov.

Särskilda föreskrifter kan enligt 18 § i gällande lag, även meddelas beträffande arbetstidens förläggning vid vägtransporter och luftfart. Regeringen har utfärdat förordningen (1994:1297) om vilotider vid vissa vägtransporter inom landet. Dessutom har utfärdats förordningen (1995:521) om behöriga myndigheter, m.m. i fråga om kör- och vilotider samt färdskrivare vid vägtransporter. Den senare är föranledd av bestämmelser i EG:s regelverk på området. Det nu gällande bemyndigandet enligt 18 § (vägtransporter och luftfart) gäller endast för lagens bestämmelser om nattvila, veckovila, raster, måltidsuppehåll, pauser och särskilda arbetspauser). Det utvidgas enligt den föreslagna paragrafen till att omfatta avvikelse från samtliga paragrafer i den nya lagen.

4 §

Paragrafen innebär att avtal, vare sig det är fråga om kollektivavtal eller enskilda avtal, är ogiltiga i den mån de inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt lagen. Detta gäller dock ej där annat framgår av lagen. I 21 § anges när och hur dessa avvikelser från lagen får ske i kollektivavtal.

Arbetstid och arbetsmiljö

5 §

Fr.o.m. den 23 november 1996 kommer 1 § i den nu gällande arbetstidslagen att innehålla en hänvisning till 2 kap. 1 § i arbetsmiljölagen. Ändringen är en följd av vårt förslag i delbetänkandet (SOU 1995:92). Här föreslås i första stycket en ny bestämmelse med hänvisning till arbetsmiljölagen. I kapitel 7 har vi redogjort för sambandet mellan arbetstid och övriga arbetsmiljöfaktorer och framhållit att detta samband bör uttryckas tydligare i en ny arbetstidslag.

Det är framförallt tre faktorer i arbetsmiljölagen som hänvisningen i 5 § syftar till att lyfta fram. För det första att arbetstiden endast är en av flera arbetsmiljöfaktorer och att det är helheten av samtliga faktorer sammantagna som avgör om arbetsmiljön kan anses vara godkänd eller inte. För det andra att alla arbetstagare har olika förutsättningar och att

följaktligen arbetsmiljön, inbegripet arbetstiden, måste anpassas till människornas olika förutsättningar. För det tredje, arbetet för en god arbetsmiljö, inklusive exempelvis arbetstidernas förläggning, bör utgå från det enskilda arbetsstället.

En tydlig koppling mellan arbetstidslagen och arbetsmiljölagen är av särskild betydelse då arbetstidslagen föreslås bli en civilrättslig lag. Detta innebär bl.a. att samhällets tillsyn över arbetstidsförhållandena försvinner och att arbetsmarknadens parter, liksom enskilda arbetsgivare och arbetstagare, själva får ta ansvar för reglernas efterlevnad.

Arbetsgivaren har emellertid inte endast att tillämpa de skadestånds-sanktionerade reglerna i arbetstidslagen, utan naturligtvis liksom nu även arbetsmiljölagen. Att arbetstiden är en del av arbetsmiljön innebär att arbetsgivaren i planerandet och anordnandet av arbetstiden måste väga in även de andra arbetsmiljöfaktorerna. En viss förläggning av arbetstiden, som är förenlig med arbetstidslagen, kan emellertid vara oförenlig med arbetsmiljölagens krav. Anledningen härtill kan vara de rent individuella förutsättningarna hos en viss arbetstagare eller arbetsmiljöförhållandena i övrigt.

Det är dock viktigt att framhålla att en rättslig prövning av arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetstidslagen inte kan gå in på arbetsgivarens skyldigheter enligt arbetsmiljölagen. Den senare prövning får även i fortsättningen ske på offentligrättslig väg, enligt bestämmelserna i arbetsmiljölagen.

Kollektivavtal om arbetstid

6 §

Paragrafen innehåller en uppmaning till arbetsmarknadens parter om att träffa kollektivavtal om arbetstidens omfattning och förläggning. I "arbetstidens omfattning" ligger frågor om ordinarie arbetstid och övertid. I uppmaningen att teckna kollektivavtal ligger emellertid även övriga frågor som har samband med arbetstid och för vilka parterna bör ta ansvar, såsom jourtid och beredskap.

Uppmaningen bygger på den fasta övertygelsen om att arbetstidsfrågorna så långt som möjligt skall regleras i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter, som vi redogjorde för i avsnitten 7.2.2 och 7.2.4. Där framhölls även att bl.a. frågor om kollektiva arbetstidsförkortningar bäst regleras i kollektivavtal och att parterna i avtal bör ver-

ka för en större arbetstidsflexibilitet. Uppmaningen är allmän men preciseras i andra meningen så att avtalen bör syfta till att arbetstidsförhållandena anpassas både till verksamhetens krav och till arbetstagarnas olika önskemål och behov.

7 §

Bestämmelsen innehåller i första stycket en erinran om att avvikelser från lagens regler kan ske i kollektivavtal enligt bestämmelserna i 21 §. Regeln i andra stycket har oförändrat förts över från nu gällande arbetstidslag.

Arbetstagarens önskemål och behov

8 §

Bestämmelsen i denna och följande paragraf är nya. Båda är tvingande. Denna paragraf slår fast den arbetsorganisatoriska princip som innebär att arbetsgivaren skall planera och förlägga arbetstiden med hänsyn till att olika arbetstagare har olika önskemål och behov. Arbetsgivaren åläggs alltså en skyldighet att utforma arbetsorganisationen så att arbetstidsförhållandena ger utrymme för olikheter i arbetstagarnas önskemål och behov. Naturligtvis är det den verksamhet som bedrivs hos arbetsgivaren som måste utgöra ramen för arbetsgivarens skyldighet att organisera arbetet på detta sätt. Att arbetstiden har betydelse för människans hela livssituation har vi diskuterat i avsnitt 5.4 och 7.1.2.

9 §

Denna bestämmelse kan sägas konkretisera den arbetsorganisatoriska principen i 8 §. Arbetsgivaren har enligt 9 § att pröva arbetstagarens önskemål om både arbetstidens omfattning och förläggning. Prövningen skall ske sakligt och utgå från verksamhetens krav. Detta innebär att arbetsgivaren endast kan lägga för verksamheten relevanta omständigheter till grund för prövningen. I detta torde ligga även de övriga anställdas behov och önskemål. Finner arbetsgivaren att arbetstagarens önskemål är förenliga med verksamhetens krav skall de tillgodoses. Om önskemålen ej är förenliga med verksamhetens krav och följaktligen inte kan tillgodoses av arbetsgivaren, skall denne underrätta arbetstagaren om skälen för detta. I övrigt hänvisas till avsnitt 7.1.2.

Planering och anordnande av arbete

10 §

Bestämmelsen motsvarar 12 § första meningen i nuvarande arbetstidslag. Till skillnad från den nuvarande bestämmelsen föreslår vi inget undantag i arbetsgivarens informationsplikt för arbetstagare som anlitas för arbete endast tillfälligt. Det torde ligga i sakens natur att arbetsgivaren endast kan åläggas en skyldighet att informera om ändringar i anställningsförhållanden som är så varaktiga att informationsskyldigheten har en reell innebörd för arbetstagaren. Bestämmelsen är dispositiv (21 §) och ger även möjlighet till avvikelse enligt 22 §. Den närmare innebörden av bestämmelsen redovisas i avsnitt 7.2.1.

11 §

Bestämmelsen innebär en skyldighet för arbetsgivaren att planera och anordna arbetet så att arbetstagarna tar en rast senast efter sex timmar. I den nuvarande lagen skall rast tas senast efter fem timmar. Bestämmelsen i nu gällande lag är emellertid, i likhet med övriga bestämmelser i den nuvarande lagen, dispositiv till förmån för kollektivavtal. Motsvarande regel i EG:s arbetstidsdirektiv anger att arbetstagarna har rätt till rast om arbetsdagen överstiger sex timmar. Den nya lagen innehåller inte några regler om rastens längd och på vilka villkor den skall ges. Innebörden av bestämmelsen är därmed att den närmare förläggningen av arbetstiden och avbrott i denna bör bestämmas på det enskilda arbetsstället av arbetsgivaren och arbetstagarna tillsammans. I övrigt hänvisar vi till våra överväganden i avsnitt 7.2.1.

I 16 § i den nuvarande lagen finns en bestämmelse som innebär att rast i vissa fall får bytas mot måltidsuppehåll. Denna möjlighet som gäller "om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren" finns i 11 § andra stycket. I 21 § anges avvikelsemöjligheterna genom kollektivavtal och i 22 § möjligheterna att avvika i annat fall.

12 §

Paragrafen är i stort identisk med första och sista styckena i 17 § i den nuvarande arbetstidslagen. Ordet "pauser" i den gällande bestämmelsen har bytts mot "arbetspauser". Ingen förändring i sak är avsedd. När arbetsgivaren enligt dagens bestämmelse i stället för arbetspauser lägger ut särskilda arbetspauser "om arbetsförhållandena kräver det" skall denna åtgärd anses omfattad av möjligheterna till avvikelser enligt 22 §. I 21 § anges möjligheterna att avvika genom kollektivavtal.

13 §

Detta är en ny bestämmelse som har sin motsvarighet i EG:s arbetstidsdirektiv. Alla arbetstagare skall alltså enligt den nya regeln ha en sammanhängande ledighet om elva timmar under varje dygn. Det bör nämnas att det inte är kalenderdygn (00-24) som avses. Däremot avses att den sammanhängande ledigheten skall tas regelbundet (varje dygn) och normalt förläggas till natt. Anvisningen att vilan skall så långt möjligt förläggas till natt är en signal om vad som normalt bör gälla. Den innebär emellertid inte något förbud mot arbete på natten. Av lydelsen "skall ha" följer att dygnsvila skall läggas ut oberoende av om arbetstagaren vill avstå från ledigheten. Av avsnitt 7.2.3 följer att jourtid och beredskap i och för sig inte bryter dygnsvilan, men att den jourtid eller beredskap som övergår i arbete innebär att vilan bryts och att därmed arbetstagarna skall kompenseras enligt reglerna om avvikelser i 21 och 22 §§.

14 §

Här införs en ny veckovileregeln som är bindande och som, i likhet med EG direktivets motsvarande regel, innebär en veckovila om minst 35 timmars sammanhängande ledighet. I likhet med nuvarande bestämmelse innebär regeln att veckovilan skall läggas ut oberoende av om arbetstagaren vill avstå från ledigheten. Anvisningen om förläggningen är den samma som i nuvarande lag. Liksom enligt den nuvarande bestämmelsen föreslås att jourtid och beredskap skall bryta veckovila.

I sista stycket finns en mycket begränsad motsvarighet till bestämmelsen i dagens regel om veckovila. Enligt den gällande bestämmelsen kan arbetsgivaren tillfälligtvis helt göra undantag från bestämmelsen om veckovila under vissa förutsättningar, utan att krav på kompensation för arbetstagarna ställs. EG:s arbetstidsdirektiv innebär att detta inte längre är möjligt. Avvikelser måste fortsättningsvis ske enligt bestämmelserna i 22 §, dvs under förutsättning att arbetstagarna erhåller mot-

svarande ledighet eller undantagsvis lämpligt skydd. Av detta skäl har vi valt att använda EG:s bestämmelse om att en veckovila om 24 timmar får tillämpas. För att klargöra att en tillämpning av en kortare veckovila är en möjlighet av undantagskaraktär anger vi att så får ske endast "tillfälligtvis". Detta innebär samtidigt en begränsning i förhållande till EG-direktivet. Möjligheter till avvikelse i kollektivavtal finns i 21 §.

Arbetstidens omfattning och jourtid

15 §

Första stycket innebär att bestämmelsen utgår från vad som avtalats i det enskilda anställningsavtalet. Enligt det andra stycket får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst tio veckor. Regeln är helt dispositiv till förmån för kollektivavtal (21 §). En längre beräkningsperiod kan alltså avtalas i kollektivavtal. En yttre gräns för den totala arbetstidens omfattning utgörs dock alltid av regeln om högst 48 timmar per vecka i genomsnitt enligt 19 §.

16 §

Till paragrafen har förts över den nuvarande lagens bestämmelse om jourtid. Ingen förändring av regelns innebörd är avsedd. Liksom tidigare är regeln helt dispositiv. Avvikelse genom kollektivavtal får göras enligt bestämmelsen i 21 §.

17 §

Den föreslagna regeln innebär en halvering av det tillåtna övertidsuttaget enligt lag. Regeln är liksom i gällande lag dispositiv (enligt bestämmelsen i 21 §) och i kollektivavtal kan följaktligen avtalas om andra övertidsgränser, med den begränsning som anges i 19 §. Till skillnad från den nuvarande lagen, som även innehåller begränsningar av övertidsuttagen per månad alternativt per fyra veckor, innehåller vårt förslag endast en begränsning per år. Enligt paragrafens andra stycke skall vid beräkning av övertid all ledighet, med undantag för kompensationsledighet, likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid. Att kompensationsledighet inte likställs med ordinarie arbetstid respektive jourtid är en förändring i förhållande till dagens övertidsregel. Detta betyder att uppkommen övertid kan kvittas mot kompensationsledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid. Övertidstimmar som ersätts genom kompensationsledighet återförs till övertidsutrymmet i motsvarande omfattning.

Den nu gällande lagens regel om mertidsbegränsning för de deltidanställda tas bort, vilket innebär att den av oss föreslagna regeln blir att tillämpa för alla arbetstagare, oavsett om arbetet är hel- eller deltid. Övertid börjar räknas när måttet för den ordinarie arbetstiden överskrids. Detta innebär en skillnad i förhållande till nu gällande övertidsregel, enligt vilken övertiden endast börjar räknas då lagens mått om 40 timmar eller det andra mått som kan vara avtalat i kollektivavtal överskrids.

Det bör särskilt nämnas att deltidanställdas anställningsavtal inte sällan innebär att ett visst arbetstidsmått är angivet för vad som normalt skall gälla men att arbetstagaren och arbetsgivaren är överens om att då extra arbete finns att utföra den deltidanställda skall utföra dessa timmar. Begränsningen av övertiden skall inte avse de extra timmar som på detta sätt kan vara avtalade mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om sålunda avtalet innebär att den deltidanställda har ett visst arbetstidsmått, t.ex. 30 timmar/vecka, men att då det föreligger ett behov av extra arbetskraft, den deltidanställda skall fullgöra upp till t.ex. 35 timmar/vecka, övertiden inte börjar räknas förrän arbetstiden passerar de 35 timmarna/vecka.

18 §

Till paragrafen har förts över den nuvarande lagens bestämmelse om nödfallsövertid, med ett undantag. Då lagen i fortsättningen föreslås vara av civilrättslig karaktär följer att myndighetstillsyn osv. bortfaller. Det kan följaktligen inte längre ställas krav på att tillstånd skall sökas hos Arbetarskyddsstyrelsen inom två dagar från nödfallsarbetets början. Nödfallsarbetet måste emellertid rymmas inom ramen för de 48 timmarna enligt 19 §. Bestämmelsen är liksom tidigare helt dispositiv, vilket framgår av 21 §.

19 §

Paragrafen är ny. Bestämmelsen innebär att lagen sätter en gräns för den totala arbetstidens omfattning, vilket EG-direktivet kräver. För tydlighetens skull anges i första meningen att det är ordinarie arbetstid och övertid sammantagna som avses. I syfte att peka på den flexibilitet som ligger i en längre beräkningsperiod än fyra månader hänvisas i andra meningen till de möjligheter att förlänga den perioden som finns i 21 §. Det bör påpekas att regeln naturligtvis inte medför något hinder att i kollektivavtal bestämma en kortare beräkningsperiod eller lägre

total arbetstid. I andra stycket anges vilka ledighetsformer som för tillämpningen av regeln skall likställas med fullgjord ordinarie arbetstid.

Lydelsen i andra stycket är delvis hämtad från den nu gällande bestämmelsen om vad som skall förstås med övertid. En betydelsefull skillnad måste iakttas. Den nu gällande bestämmelsen om vad som skall anses likställt med arbetstid innebär att all ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid, vid beräkningen av övertid skall anses likställd med fullgjord ordinarie arbetstid. Med detta avses lagstadgad ledighet (t.ex. föräldraledighet och studieledighet) och all sådan ledighet som följer av vad som avtalats i kollektivavtal eller i de enskilda anställningsavtalen. Utöver den lagstadgade ledigheten räknas alltså enligt nu gällande lag kompensationsledighet för övertidsarbete och all annan ledighet, t.ex. för personliga angelägenheter, som arbetad tid. Att endast likställa den lagstadgade ledigheten med fullgjord ordinarie arbetstid i 19 § innebär att regeln får en annan innebörd än övertidsbestämmelsen (se 15 §).

Syftet med den föreslagna regeln i 19 § är å andra sidan ett annat än syftet med den nuvarande övertidsregeln. Att regeln endast nämner lagstadgad ledighet innebär också att lagstiftaren i detta sammanhang går in på det som lagstiftaren "förfogar" över. All annan ledighet tillkommer ju på annat sätt. Om all annan ledighet räknas in skulle en gräns - ett "arbetsförbud" - i vissa fall förmodligen medföra oönskade konsekvenser. 48-timmarsregeln innebär ju en absolut gräns som inte kan avvikas från på annat sätt än att beräkningsperioden i vissa fall kan förlängas. Övertidsregeln i nuvarande lag å andra sidan innebär främst att viss tid skall räknas som övertid (vilken enligt kollektivavtalen normalt åtföljs av en högre ersättning). De eventuella oönskade effekterna av en sådan gräns begränsas om inte alla de ledigheter som följer av kollektivavtal och enskilda anställningsavtal inräknas.

Med ett sådant resonemang skulle man i och för sig kunna tänka sig att med arbetstid likställa endast betald semester och sjukfrånvaro som görs i EG-direktivet. Detta skulle dock vara svårt att förena med den ledighetslagstiftning vi har byggt upp i Sverige. En regel, med den innebörden skulle dessutom i alltför hög grad avvika från övertidsregeln. Sådan ledighet som föräldern har rätt till enligt föräldraledighetslagen skall alltså också likställas med arbetstid vid tillämpningen av den föreslagna regeln i 19 §. Avslutningsvis skall sägas att även om ledighet p.g.a. sjukdom inte är lagstadgad i Sverige kan konstateras att sjukfrånvaro har en med de lagstadgade ledigheterna jämförbar ställning. Det

behöver därför inte särskilt påpekas att även sjukfrånvaro skall likställas med fullgjord ordinarie arbetstid.

20 §

Paragrafen innebär en helt ny bestämmelse i arbetstidslagen. Regeln är utformad i enlighet med motsvarande bestämmelse i EG:s arbetstidsdirektiv. Enligt första stycket får arbetstiden för de nattarbetande uppgå till åtta timmar i genomsnitt per 24-timmarsperiod under en beräkningssperiod om högst fyra månader (se vidare avsnitt 7.2.2).

Det andra stycket innebär att för vissa arbeten, "de som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning", arbetspassens längd inte får överstiga åtta timmar då nattarbetet utförs. En genomsnittlig beräkning av de åtta timmarna är alltså inte tillåten i dessa fall. Arbetsgivaren har att göra en bedömning av om de arbetsuppgifter som skall utföras nattetid är av sådan art att de kan anses innebära särskilda risker etc. Finner han att så är fallet skall han alltså ordna arbetet så att arbetspassen inte överstiger åtta timmar. Även om EG-direktivet kan sägas ta sikte på arbetet i sig ("arbete som innebär särskilda risker .." etc) vill vi framhålla att i arbetsgivarens prövning måste ligga att även göra en bedömning av förutsättningarna hos den arbetstagare som skall utföra arbetsuppgiften. En sådan bedömning får anses vara en integrerad del i bedömningen av arbetets "farlighet" och följer dessutom av hur arbetsgivaren har att bedriva arbetsmiljöarbetet enligt arbetsmiljölagen. Bestämmelser om avvikelser finns i 21 och 22 §§.

Beträffande EG-direktivets bestämmelser om rätt till hälsoundersökning för nattarbetande och till omplacering om nattarbetet medfört hälsoproblem, hänvisas till i kommitténs delbetänkande (SOU 1995:92) och regeringens proposition till riksdagen 1995/96:162, s 30-31. Enligt artikel 11 i EG-direktivet skall de arbetsgivare som sysselsätter nattarbetande anmäla detta till tillsynsmyndigheterna om dessa begär det. I 7 kapitlet 3 § arbetsmiljölagen finns en motsvarande bestämmelse.

Avvikelse genom kollektivavtal eller på annat sätt

21 §

Paragrafen innehåller de möjligheter som finns till avvikelser genom kollektivavtal. En motsvarande bestämmelse om avvikelser på annat sätt finns i 22 §. Avvikelse kan enligt första stycket göras genom kollektivavtal från bestämmelserna i 10-14 §§ (dvs. arbetsgivarens skyl-

dighet att informera om ändringar i den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning, raster, arbetspauser, dygns- och veckovila), från bestämmelserna i 15-18 §§ (dvs. ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och nödfallsövertid), samt från bestämmelsen i 20 § (begränsningen av längden på nattarbete). En del av dessa bestämmelser är helt dispositiva till förmån för kollektivavtal. Andra är av bindande karaktär, vilket innebär att de endast kan avvika ifrån under vissa förutsättningar. Vilka regler som är av den senare karaktären framgår av det andra stycket. Enligt detta får således avvikelser från bestämmelserna i 11-14 §§ (raster, arbetspauser, dygns- och veckovila) 20 § första och andra styckena (begränsning av nattarbetandes arbetstid till i genomsnitt åtta timmar per 24-timmarsperiod under en tid av högst fyra månader - första stycket - och begränsning av nattarbetspassens längd till högst åtta timmar under den 24-timmarsperiod då nattarbetet utförs, för de nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning - andra stycket) endast göras under förutsättning att arbetstagarna erhåller motsvarande ledighet eller, i undantagsfall, lämpligt skydd. För de övriga bestämmelser som nämns i första stycket ställs således inte krav på att dessa förutsättningar skall uppfyllas för att avvikelser skall få ske. Motsvarande bestämmelser i nuvarande arbetstidslag är också dispositiva till förmån för kollektivavtal. Enligt den nya lagen ställs emellertid inte längre krav på att kollektivavtalen om avvikelser skall slutas eller godkännas på central nivå på arbetstagar sidan.

Innebörden i motsvarande ledighet och lämpligt skydd får avgöras i de kollektivavtal i vilka det beslutas om avvikelser. Det måste vara parternas ansvar att avgöra den närmare innebörden, som säkerligen kan betyda olika saker i olika avtal och i olika situationer. Det bör dock påpekas att "lämpligt skydd" skall tas till endast undantagsvis och vara sekundärt i förhållande till den "motsvarande ledigheten".

EG:s arbetstidsdirektiv, vilket har fått tjäna som modell för dessa regler, anger som första förutsättning att arbetstagarna skall erhålla "motsvarande kompensationsledighet". Vi väljer ett annat uttryck då "kompensationsledighet" redan är en etablerad term i kollektivavtal samt i lagen vad gäller övertid och därmed har en viss innebörd. När det gäller det "lämpliga skyddet" anger EG-direktivet att detta skall tas till undantagsfall "då det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja kompensationsledighet". Även beträffande detta uttryck ges parterna ansvaret att i kollektivavtalen definiera den närmare innebörden. Naturligtvis måste det "lämpliga skyddet" innebära att man håller sig inom arbetsmiljölagens ramar.

I det tredje stycket anges en möjlighet att utsträcka den beräkningsperiod som gäller för 48-timmarsregeln i 19 §. Perioden får förlängas upp till tolv månader. Detta är i enlighet med EG:s arbetstidsdirektiv. Direktivet anger att perioden får förlängas från sex till högst tolv månader av sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska skäl. Det får närmast betraktas som en självklarhet att sådana skäl föreligger i dessa fall. Någon uttrycklig lagregel är därför inte nödvändig, utan parterna ges det fulla ansvaret för att det föreligger godtagbara skäl när en förlängning görs av beräkningsperiodens längd från sex till tolv månader.

I det fjärde stycket ges en möjlighet för parterna att i kollektivavtal, med beaktande av arbetstagarnas säkerhet och hälsa, avgöra vilka arbeten som skall anses vara av sådan art som avses i 20 § andra stycket. Den erinran som lämnas innebär att parterna förutsätts göra en bedömning av nattarbetets särskilda risker. Det ansvar som på detta sätt ges till parterna kan medföra att arbetsmiljöfrågorna får ett större utrymme i parternas fackliga verksamhet och bör leda till att man på båda sidor stärker kunskapen om olika hälso- och säkerhetsrisker i arbetsmiljön. I fjärde stycket ges även en möjlighet för parterna att i kollektivavtal komma överens om hur stor del av årsarbetstiden som skall vara förlagd till natt för att arbetstagaren skall anses vara nattarbetare.

22 §

I denna paragraf ges vissa möjligheter för arbetsgivaren att utan kollektivavtal besluta om avvikelser från bestämmelserna i 10-14 §§ och 20 §. Det är emellertid endast möjligt i vissa fall, vilket anges som "om det är nödvändigt med hänsyn till verksamhetens natur eller om det i annat fall föreligger särskilda skäl". Denna paragraf är inte avsedd att tillämpas i frågor som reglerats i kollektivavtal.

10 § motsvarar den bestämmelse som finns i 12 § i den nuvarande arbetstidslagen. Från denna bestämmelse får enligt gällande bestämmelser (andra meningen i 12 §) göras undantag och därmed besked lämnas kortare tid i förväg än två veckor, "om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det". Enligt motiven (SOU 1981:5 s 104-107) fanns det ett behov av att utforma regeln så att det beaktades att möjligheten att planera arbetstidens förläggning i förväg varierar mellan olika slag av verksamheter. Inte heller fick regeln göras så stel att den skulle medföra problem att bemästra uppkommande situationer. Vissa undantagsmöjligheter skulle därmed finnas. För

undantagen skulle generellt gälla som förutsättning att det var fråga om förhållanden som inte bort förutses inom ramen för en tillfredsställande arbetsplanering. Samtidigt konstaterades att även i en i och för sig godtagbar arbetsplanering kan vissa moment falla bort och att hänsyn måste tas till detta. Det framhölls vad gäller undantaget för verksamhetens art att det finns aktiviteter där det inte är meningsfullt att upprätta ett arbetstidsschema eller liknande så lång tid i förväg som två veckor. Anledningen är att behovet av arbetskraft varierar från dag till dag och att man därmed skulle vara tvungen att så gott som dagligen göra ändringar i schemat. Verksamhetens art synes alltså avsett verksamheter där man över huvud inte på ett meningsfullt sätt kunnat använda arbetstidsscheman. Detta bör gälla även i fortsättningen och skall anses omfattat av lydelsen "verksamhetens natur".

Vad gäller den andra delen av möjligheten att göra undantag från den gällande bestämmelsen om arbetsgivarens skyldighet att informera om ändringar etc. (dvs om "händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det"), skall denna fortsättningsvis anses omfattad av vår föreslagna lydelse "om det i annat fall föreligger särskilda skäl".

Beträffande möjligheterna att göra avvikelser från bestämmelserna i 11-14 §§ och 20 § skall detta kunna ske om det är nödvändigt både med hänsyn till verksamhetens natur och om det föreligger särskilda skäl. Med "verksamhetens natur" avses verksamheter som är av den arten att behov av att anpassa de i lagen angivna bindande bestämmelserna är nödvändiga. Det kan dels gälla verksamheter som tillgodoser viktiga samhällsintressen eller allmänhetens behov, dels avse verksamheter i vilka det av tekniska eller arbetsorganisatoriska skäl är nödvändigt att kunna göra vissa anpassningar. Exempel på den första kategorien är sjukvård, brandförsvaret, polis och försvar. Som exempel på den andra kategorien kan nämnas arbete inom processindustrin samt viss omsorgsverksamhet i hemmet. "Särskilda skäl" avser t.ex. sjukdom eller andra oförutsedda händelser utom arbetsgivarens kontroll samt nödfallssituationer.

Vid avvikelser från bestämmelserna i 11-14 §§ (raster, arbetspauser, dygns- och veckovila) och 20 § första och andra stycket (en genomsnittlig arbetstid om åtta timmar inom en fyramånadersperiod, samt begränsningen av nattarbetspassens längd till åtta timmar då nattarbetet utförs för arbetstagare vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning, skall iaktas att arbetstagarna erhåller motsvarande ledighet eller, i undantagsfall, lämpligt skydd. Detta är samma förutsättning som gäller för avvikelser enligt 21 § och det finns

anledning att förmoda att vad parterna kommer att avtala i kollektivavtal blir ledande även för icke-kollektivavtalade avvikelser. Vissa påpekanden bör dock göras. Både "motsvarande ledighet" och "lämpligt skydd" ställer krav på att arbetsgivaren vidtar någon åtgärd i stället för exempelvis den uteblivna viloperioden eller det längre arbetspassen för de nattarbetande.

Beträffande arbetspauser anges i den nuvarande bestämmelsen att i stället för sådana pauser får arbetsgivaren i vissa fall ("om arbetsförhållandena kräver det") lägga ut särskilda arbetspauser. Arbetsgivaren skall då på förhand ange de särskilda arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger. Detta bör även i fortsättningen vara en giltig kompensation för en avvikelse från rätten till de arbetspauser som behövs och kan betecknas som motsvarande ledighet. Avsikten är emellertid att avvikelsemöjligheten från bestämmelsen om arbetspauser skall följa samma mönster som enligt nuvarande lag. Det torde alltså inte höra till det normala att avvikelser sker med hänvisning till att "det är nödvändigt med hänsyn till verksamhetens natur" i 22 §. Endast undantagsvis torde situationen vara sådan att "verksamhetens natur" gör det nödvändigt för arbetsgivaren att avvika från dessa bestämmelser. Mer vanligt, och därmed mer i linje med nuvarande avvikelsemöjligheter torde vara att "... det i annat fall föreligger särskilda skäl". I "särskilda skäl" bör nämligen rymmas de förutsättningar som idag anges för att särskilda arbetspauser skall kunna läggas ut.

För avvikelser från bestämmelserna om dygns- och veckovila kan inte göras motsvarande hänvisningar till nu gällande regler. Den nuvarande arbetstidslagen innehåller inte någon dygnsvileregler och för lagens regel om veckovila kan, som tidigare nämnts, göras undantag tillfälligtvis utan att något krav ställs på kompensation för arbetstagarna. Det är inte möjligt att i lag eller förarbeten ange vad innehållet i de bägge förutsättningarna skall vara. Till att börja med kan inte förutses alla tänkbara situationer och olika omständigheter som kan råda då frågan om avvikelse uppkommer. Den flexibilitet som ligger i en allmänt utformad regel skulle avsevärt inskränkas om lagen angav detaljer för hur avvikelser skall kompenseras. Vidare skulle arbetsmarknadsparternas avtalsfrihet inskränkas. Vad parterna avtalar bör i stället bli vägledande även på arbetsplatser utan kollektivavtalen. Endast vissa allmänna påpekanden kan göras. Att 22 § ställer krav på förutsättningar (i form av "motsvarande ledighet" och "lämpligt skydd") innebär att något skall

erbjudas i stället för den uteblivna viloperioden. Detta torde innebära att arbetsgivaren måste vidta någon åtgärd i syfte att kompensera arbetstagarna för den uteblivna vilan alternativt det längre arbetspasset för den nattarbetande. Vidare bör framhållas att "lämpligt skydd" är subsidiärt i förhållande till "motsvarande ledighet". Om beslut fattas om avvikelse skall alltså arbetsgivaren först erbjuda motsvarande ledighet vid annat tillfälle. Normalt måste det vara möjligt för arbetsgivaren att finna en sådan kompensation. Det måste samtidigt vara möjligt för arbetsgivaren att av objektiva skäl ta till det "lämpliga skyddet". Ett sådant skäl skulle kunna vara att den motsvarande ledighet som kan erbjudas måste förläggas vid en så långt senare tidpunkt att den inte längre kan anses på ett rimligt sätt kompensera arbetstagaren för den vila som avveks i fråan. I detta fall kan objektivt sett det lämpliga skyddet vara lämpligare än den motsvarande ledigheten.

Skadestånd och rättegång

23 §

I denna paragraf slås fast att den arbetsgivare som bryter mot någon bestämmelse i lagen kan bli skadeståndsskyldig för både ekonomisk och ideell skada. Paragrafen innebär i princip att lagen i sin helhet är skadeståndssanktionerad. Den är utformad efter mönster från annan arbetsrättslig lagstiftning. Det ligger i sakens natur att vissa bestämmelser är av ett sådant slag att brott mot dem inte kan ligga till grund för skadeståndsanspråk. Exempel på sådan regel är uppmaningen till arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal om arbetstid i 6 §.

24 §

I likhet med annan arbetsrättslig lagstiftning skall mål om tillämpningen av lagen handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Författningskommentar till förslaget om ny 23 a § i semesterlagen

I ett nytt avsnitt, som placeras efter 23 §, under en ny rubrik *Semesterledighet på annat sätt än som hela dagar*, föreslås en ny paragraf, vilken är avsedd att gälla vid sidan av de nuvarande bestämmelserna om förläggning av semesterledighet. Enligt första stycket ges arbetstagaren rätt att komma överens med sin arbetsgivare om att ta ut sådan semesterledighet som överstiger fyra veckor och den ledighet som sparats från tidigare år (enligt 18 § första stycket), på annat sätt än som hela dagar. Arbetstagarens önskemål om förläggningen av semesterledigheten enligt första stycket, regleras på samma sätt som arbetstagarens önskemål om arbetstidens längd och förläggning enligt 9 § i den föreslagna nya arbetstidslagen. I paragrafens tredje stycke föreslås att arbetstagaren har rätt att komma överens med sin arbetsgivare om att inte tillämpa reglerna i 18 § andra och tredje styckena, om att sparad semesterledighet skall läggas ut inom fem år och att semesterledighet inte får sparas under semesterår då arbetstagaren får ut semesterledighet som sparats från tidigare år. I övrigt hänvisas till avsnitt 7.1.3.

Författningskommentar till förslaget om ändring i 27 § första stycket semesterlagen

Ändringen innebär att arbetstagare som utför arbetet i sitt hem inte på den grunden längre är undantagna från lagens bestämmelser om semesterledighet enligt 4 §. Liksom den föreslagna ändringen i arbetstidslagens tillämpningsområde, skulle därmed fortsättningsvis endast undantas arbetstagare vars arbete utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat. Ändringen innebär samtidigt en språklig modernisering av bestämmelsen så att den, i detta avseende, blir likalydande med motsvarande bestämmelse i arbetstidslagen. I övrigt hänvisas till kapitel 9.

Författningskommentar till förslaget om ändring i 14 § andra och tredje styckena i föräldraledighetslagen

I 14 § andra stycket föräldraledighetslagen föreslås en ny lydelse, vilken innebär att arbetsgivaren är skyldig att förlägga ledigheten i enlighet med arbetstagarens önskemål, såvida inte sådan förläggning medför påtaglig störning för arbetets behöriga gång. Även i tredje stycket föreslås en ändring med anledning av ändringen i andra stycket. I övrigt hänvisas till kapitel 8.

Reservationer och särskilda yttranden

Reservationer av ledamöterna

Christel Anderberg (m)

Karin Pilsäter (fp)

Karin Pilsäter (fp) och Acko Ankarberg Johansson (kd)

Ingrid Burman (v)

Bertil Borglund (mp)

Karl Olof Stenqvist, SAF

Marianne Hörding, Svenska kommunförbundet

Karl Pfeifer, Landstingsförbundet

Iréne Nilsson Carlsson, Arbetsgivarverket

Ingalill Landqvist-Westh, LO

Lennart Sjösten, TCO

Särskilda yttranden av ledamöterna

Margareta Andersson (c)

Acko Ankarberg Johansson (kd)

Marie-Louise Strömgren, SACO

Reservation av ledamoten Christel Anderberg (m)

Inledning

Arbetstidskommittén har bland annat haft i uppdrag att undersöka på vilket sätt flexibla arbetstidsregler kan införas i svensk lagstiftning. Tyvärr tvingas man konstatera att kommittén har misslyckats med detta uppdrag. Den lägger nu fram ett betänkande som kommer att vara hopplöst omodernt redan när det kommer ut från trycket.

Den av socialdemokraterna dominerade majoriteten sitter fast i gammalt tänkande, från vilket den inte mäktat frigöra sig. Den talar visserligen om att det är i de små och medelstora företagen som alla de nya arbetstillfällena måste skapas, som Sverige är i så desperat behov av för att kunna häva arbetslösheten, men är oförmögen att tänka annat än i den tayloristiska storskalighetens banor, där människor är homogena, lätt utbytbara komponenter och där maktkampen mellan arbetsgivare och arbetstagare är en central del i föreställningsvärlden

Den prioriterade uppgiften för kommittén har varit att stärka incitamenten för att sluta kollektivavtal och därmed ytterligare förstärka organisationernas makt och inflytande. Moderata Samlingspartiet är mycket kritiskt mot att tankar på att stärka incitamenten för företagande och nyanställningar däremot helt saknas.

Arbetsmarknaden genomgår nu stora förändringar. Arbetsformer, anställningsvillkor och arbetstider omprövas och anpassas till en ny tids förutsättning. Förändringarna är resultatet av en gradvis utveckling som drivs av företagens och medarbetarnas intressen. Allt detta är en process som pågår i en globaliserad värld där konkurrensen hårdnar. Politikerna kan naturligtvis, som kommitténs majoritet, bestämma sig för att de inte tycker om det nya arbetslivet och därför försöka ingripa i processen och försvåra och bromsa utvecklingen. Genom att skärpa den lagstiftning som omgärdar arbete och anställning kan man försöka ge den gamla ordningen en konkurrensfördel. Det är emellertid uppenbart att denna strategi inte kommer att hålla i längden. Priset kommer också att bli högt. Interventionen kommer att leda till att chanser till expansiva företag och nya jobb går om intet.

Arbetslösheten i Sverige ligger nu kring 13 procent. Omkring en miljon människor i Sverige står utanför den ordinarie arbetsmarknaden. I en sådan situation måste rimligen alla ambitioner inriktas på att underlätta företagande, att lätta på rigida regler som gör att företagare drar sig för att nyanställa. I stället har kommittén valt att i huvudsak inrikta sig på att skapa ännu större trygghet för dem som har ett arbete, "the insiders", på bekostnad av dem som inte har arbete, "the outsiders".

Motiven för arbetstidsförkortningar har skiftat över tiden. De tidiga arbetstidsförkortningarna motiverades främst av hälso- och skyddsskäl. Efter hand blev motiven allt mer välfärdsbetonade och det ansågs att ökad produktivitet skulle tas ut i mer fritid och inte bara i högre lön. I takt med detta överfördes de rena arbetarskyddsfrågorna främst till Arbetsmiljölagen, som i motsats till Arbetstidslagen inte är dispositiv. När kommittén nu avstår från att modernisera arbetstidslagstiftningen, under förebärande av hälso- och säkerhetsskäl, framstår detta som att vrida klockan tillbaka.

Kommittén har haft i uppdrag att dels undersöka på vilket sätt flexibla arbetstidsregler kan införas i svensk *lagstiftning*, dels att implementera EG:s arbetstidsdirektiv. Tyvärr innebär förslagen att man i stort sett lagrar de två systemen ovanpå varandra - utan att samtidigt utnyttja de möjligheter till flexibla lösningar som EG-direktivet innefattar. Resultatet blir snarare mindre flexibilitet än vad som gäller idag. Arbetstidslagen skärps på flera punkter, bl a genom den fortsättningsvis skall omfatta grupper som idag inte omfattas av lagen och genom att den fria kollektivavtalsrätten blir väsentligt inskränkt.

Arbetstagarens önskemål och behov (8 och 9 §§)

Kommittén konstaterar att olika rättigheter i den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen av tradition tillkommer organisationerna, inte individen.

Genom de föreslagna reglerna om att arbetstiden - utifrån verksamhetens krav - skall förläggas med hänsyn till arbetstagarens olika önskemål och behov menar sig kommittén ha satt den enskilde arbetstagaren i centrum. Detta framhålls i betänkandet som en av de viktigaste frågorna när det gäller flexibilitet ur individens synpunkt.

Jag ifrågasätter om inte detta i stort är en skenreform. Kommittén betonar nämligen att ett ingånget kollektivavtal inte skall kunna rätts-

ligt ifrågasättas. Finns det ett kollektivavtal om arbetstidens förläggning är det alltså dessa avtalsbestämmelser som ytterst avgör om den enskilde arbetstagaren, vars arbete faller inom avtalsområdet, kan få sina önskemål tillgodosedda.

Det finns exempel på rent kontraproduktiva kollektivavtal, framförhandlade utifrån en facklig maktposition. Kommitténs uppgift borde ha varit att försöka hitta och föreslå en lämplig balanspunkt.

För Moderata Samlingspartiet är det en självklar utgångspunkt att det skall vara möjligt att ingå individuella avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare inte bara inom ramen för, utan också vid sidan om kollektivavtalet.

Kommittén anser att kollektivavtalen bör vara en central del i en ökad flexibilitet. Vi menar att historien tvärtom visar att dinosaurierna på arbetsmarknaden tenderar att cementera det bestående och motverka förnyelse. Förslaget innebär egentligen bara en byråkratisering av regler som redan är självklara i varje modern arbetsorganisation.

Vila och rast m m (11 - 14 §§)

EG-direktivet är uppbyggt på att arbetstagarna har rättigheter av olika slag, varöver de själva äger disponera - "that every worker is entitled to...". Kommittén föreslår att arbetstagaren *skall ha* ifrågavarande rättigheter. Arbetsgivaren blir vid skadeståndsansvar skyldig tillse att viloperioderna tas ut av de anställda.

Förslagen präglas av en otidsenlig regleringsiver. Det är motsägelsefullt att tala om att arbetstagarnas behov och önskemål skall beaktas och prövas sakligt och samtidigt föreslå dessa detaljstyrningar som väsentligt minskar arbetstagarnas valmöjligheter.

Arbetstidens omfattning (15 §)

Förslaget att den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst tio veckor bör enligt min uppfattning kompletteras med "om ej annat överenskommits i det enskilda anställningsavtalet". Regeln om arbetstidens

omfattning föreslås vara dispositiv till förmån för kollektivavtal. Jag anser det rimligt att man också i det enskilda anställningsavtalet kan komma överens om annan ordinarie arbetstid.

Det finns krafter i vårt samhälle som propagerar för en lagstiftad generell arbetstidsförkortning. På sina håll har förväntningar väckts att Arbetstidskommittén skulle komma med förslag i denna riktning.

Moderata Samlingspartiet delar kommitténs uppfattning att någon generell arbetstidsförkortning inte skall genomföras. Även om de ekonomiska förutsättningarna för en allmän arbetstidsförkortning skulle finnas - vilket de inte gör - bör det inte komma i fråga att genom politiska beslut förbjuda människor att arbeta så mycket som de skulle vilja. De enda restriktioner som bör finnas är skyddsreglerna i Arbetsmiljölagen.

Att införa sex timmars arbetsdag med bibehållen åttatimmarslön skulle innebära en löneökning med 33 procent. Det säger sig självt att något sådant vore en ekonomisk omöjlighet. Svenska företag skulle då snabbt konkurreras ut från världsmarknaden. Målet kan aldrig vara att vi skall dela på arbetslösheten. Målet måste i stället vara att sänka kostnaderna på arbete så att någon vill betala för alla de arbetsuppgifter som ligger och väntar på att bli utförda.

Föreställningen att mängden arbete är begränsad och bör ransoneras har inget stöd i vare sig teori eller historiska fakta. Det finns inget stöd för teorierna om att en generell arbetstidsförkortning skulle generera fler arbetstillfällen. Företagen måste i stället kunna utvecklas och växa för att fler människor skall få arbete i Sverige. Arbetslösheten kan varaktigt pressas ned endast genom en ökad ekonomisk aktivitet i vårt land.

Jag kan alltså dela kommitténs uppfattning att en arbetstidsförkortning lämpar sig bättre för en avtalsförhandling än för lagstiftning, eftersom den senare är ett trubbigt instrument som inte kan ta hänsyn till variationer i ekonomiska förutsättningar inom olika branscher eller företag eller till skiftande önskemål hos olika individer. I ett fritt samhälle bör emellertid vare sig politikerna eller facket bestämma hur mycket varje enskild person skall arbeta. Det borde vara självklart att individen själv får sluta avtal om sin egen arbetstid.

Kommittén är emellertid ambivalent i frågan om arbetstidsförkortning och vågar inte riktigt stå för sin egen slutsats. Detta framkommer under

avsnittet "Politiska signaler till arbetsmarknadens parter", från vilket jag tar avstånd. I avsnitt 7.2.4 skriver kommittén:

"Ett mer ändamålsenligt sätt att genomföra t ex en arbetstidsförkortning blir därmed genom avtal mellan arbetsmarknadens parter på den nivå de själva bedömer vara lämplig. Detta innebär emellertid inte att det saknas ett allmänt intresse i denna och andra arbetstidsfrågor även om de inte blir föremål för *direkta lagregler* (min kursivering). De överväganden vi vill framhålla vad gäller politiska intressen gäller jämställdhet, familjeliv och socialt liv i övrigt, sysselsättning och flexibilitet."

För det första kan det i ett rättssamhälle inte finnas utrymme för lagstiftaren att besluta om något annat än direkta lagregler. Det som inte uttryckligen är påbjudet i lag är fri mark, öppen för olika lösningar i individuella avtal eller kollektivavtal. Några pekpinningar därutöver skall lagstiftaren inte utdela.

För det andra anser jag att det som kommittén uttalar om allmänt intresse för jämställdhet, familjeliv och socialt liv i övrigt är ett uttryck för sådan social ingenjörskonst som borde förpassas till historiens skräpkammare. Här är fråga om vad man brukar kalla bortopolitiska faktorer; d v s alla samhällsproblem är inte lösbara inom det politiska systemet. Politikerna bör följaktligen hålla fingrarna borta och anförtro åt människorna att själva besluta hur de vill anordna sitt familjeliv.

Även under avsnitten om jämställdhet har jag en rad allvarliga invändningar mot kommitténs resonemang. Även här kommer den sociala ingenjörskonsten till tals.

Att tala om att arbetstiden bör förkortas av välfärdsskäl måste i ett läge med 13 procents arbetslöshet anses som närmast utmanande. Det finns inte heller någon allmängiltig definition av begreppet välfärd. För den ene är välfärd att gå ner på femtimmarsdag när barnen är små, för den andre är välfärd att arbeta 10 timmar om dagen för att kunna tjäna ihop till ett eget hus.

Av Anita Nybergs forskningsrapport som fogats till vårt betänkande framgår att kvinnor i stor utsträckning arbetar inom den offentliga sektorn och att många har deltidsarbete, medan männen företrädesvis arbetar heltid inom det privata näringslivet. Någon rörlighet mellan dessa sektorer finns inte. Vidare framgår det av rapporten att litet talar för att utvecklingen de senaste decennierna, som inneburit att kvinnor-

na arbetar mer och männen mindre, har medfört att männen avlastat kvinnorna i hushållsarbetet. Ändå talar kommittén om att en arbetstidsförkortning kan medföra att männen arbetar mindre och att kvinnorna därmed kan ges förutsättningar att arbeta mer. Svenska kvinnor - som redan håller på att arbeta ihjäl sig - skulle därmed ytterligare klämmas mellan två sköldar eftersom en avlastning i hemmet inte kan kommanderas fram genom politiska beslut.

Övertid (17 och 19 §§)

I 17 § föreslår kommittén en halvering av övertidstaket från 200 till 100 timmar per arbetstagare och år. Detta motiveras av sysselsättnings-skäl. Förslaget får, om det genomförs, mycket allvarliga konsekvenser för de företag som saknar kollektivavtal, vilket utgör 40 procent av företagen i Sverige och som har 15 procent av alla anställda. Möjligheten att möta variationer i arbetskraftsbehovet med övertid skulle vara ett sätt för företagen att kompensera sig för den minskning i flexibilitet som delar av förslaget i övrigt leder till. Även i övrigt är det nödvändigt att ett företag har möjlighet att möta plötsliga produktions- eller verksamhetsstörningar med övertid. Om inte riskerar vi ytterligare utslagning av företag och arbetstillfällen. Jag anser därför att förslaget i denna del är helt oacceptabelt.

Av Agnarssons och Anxos forskningsrapport som utgör bilaga till vårt betänkande framgår bl a följande. Begränsning av det lagstiftade övertidsutrymmet har liknande effekter på företagens produktionskostnader som en allmän arbetstidsförkortning. Förutsättningen för att företagen skulle välja att nyanställa i stället för att använda övertidsarbete bygger på att företagen är villiga att behålla samma produktionsnivå som förut. Det förutsätter vidare att arbetskraften är fullkomligt homogen och fullkomligt rörlig. Slutsatsen i rapporten blir att det är mycket som talar för att det inte är möjligt att uppnå ren arbetsdelning och omvandla övertidsarbete till nya arbetstillfällen och att det hos småföretagen finns tröskeeffekter som gör att de inte kan ersätta övertid med nyanställningar.

Kommitténs förslag i denna del är inget annat än en populistisk eftergift åt en högljudd opinion.

I 19 § föreslås att den totala arbetstiden per vecka, inklusive övertid, får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod

om högst fyra månader. Genom kollektivavtal får beräkningsperioden enligt 21 § förlängas till högst ett år.

Dessa regler är grundade på EG:s arbetstidsdirektiv och därför tvingande. Någon begränsning utöver vad som följer av direktivet krävs inte. Den nu nämnda regeln, som på det kollektivavtalsreglerade området möjliggör en övertid på cirka 400 timmar per år, skall ställas mot övertidstaket i 17 § för de arbetsgivare som inte har kollektivavtal. Kommittén gör inte ens ett försök att motivera en skillnad på 300 timmar per arbetstagare och år. Jag anser att 17 § bör utgå.

För att fullt ut utnyttja den möjlighet till flexibilitet som EG-direktivet medger anser vi vidare att en bestämmelse skall införas grundad på Artikel 18 1. b) i), enligt vilken en medlemsstat kan besluta att inte tillämpa artikel 6 om begränsningen av veckoarbetstiden varvid dels de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet skall iakttas, dels garantier skall skapas för att ingen arbetsgivare kräver att en arbetstagare arbetar mer än 48 timmar såvida han inte först har fått arbetstagarens medgivande. Enligt denna bestämmelse behöver Sverige alltså inte införa något tak alls vid individuella överenskommelser mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Den begränsning som finns är då bara reglerna i Arbetsmiljölagen om skydd för hälsa och säkerhet, vilket torde vara fullt tillräckligt.

En mycket påtaglig begränsning i övertidsuttaget ligger dessutom däri, att övertid är dyr arbetstid. Det finns därför en strävan hos alla arbetsgivare, både i Sverige och andra länder, att hålla nere övertidsuttaget och i stället lägga ut den ordinarie arbetstiden på ett mer flexibelt och verksamhetsanpassat sätt.

Försöksverksamhet med kortare arbetstider

Jag har ovan avvisat en arbetstidsförkortning. Jag tror inte heller att ytterligare försöksverksamhet, som förutsätter att man med allmänna medel går in och kompenserar arbetstagarna för lönebortfallet, skulle vara ägnad att sprida särskilt mycket mer ljus över effekterna. Jag står därför inte bakom kommitténs förslag under avsnitt 4.10 att omfördela tillgängliga forskningsresurser för dylika försök. Jag är övertygad om att det finns eftersatta områden där dessa forskningsresurser kan användas på ett mer konstruktivt sätt.

Semesterlagen

Enligt Artikel 7 i EG-direktivet har varje arbetstagare rätt till en årlig semester om minst fyra veckor. Den svenska översättningen av direktivet lämnar en del i övrigt att önska men enligt den engelska versionen gäller att "the minimum period of annual leave" inte får utbytas mot kontant ersättning utom då anställningen avslutas. E contrario följer alltså att eventuell semester utöver de fyra veckorna skulle kunna tas ut i kontanter i stället för ledighet.

Det finns arbetstagare som tycker att fyra veckors semester är fullt tillräckligt för vila och rekreation och skulle föredra att kunna komma överens med arbetsgivaren om kontant ersättning för lagstiftad eller avtalad semester därutöver. I syfte att öka valfriheten för den enskilde och bidra till ett flexiblere arbetstidsmått anser jag att denna möjlighet bör införas även i svensk lagstiftning.

Det gäller jobben!

Redan nu finns på den svenska arbetsmarknaden ett stort antal kollektivavtal om konjunkturanpassad och/eller säsongsvarierad arbetstid. I många fall sammanfaller detta redan på kort sikt med de anställdas egna önskemål om flexiblere arbetstider. På längre sikt är denna utveckling också nödvändig för att svenska företag skall kunna behålla sin konkurrenskraft. Det är ytterst fråga om att rädda jobben. Många anställda och åtskilliga fackliga organisationer har redan insett det.

Det hade varit önskvärt att det nu presenterade förslaget till arbetstidslag kunnat bädda för en fortsatt avreglering. En huvudregel om årsarbetstid hade varit att föredra.

I Nya Zeeland påbörjades i slutet av 1980-talet ett systemskifte som lett landet från att vara i kris till att vara en av världens starkaste tillväxtekonomier. En av huvudingredienserna i nydaningen har varit en omfattande avreglering av arbetsrätten, däribland arbetstiden. Resultaten är spektakulära. Bl a har arbetslösheten under en femårsperiod sjunkit från 11 till sex procent.

En liknande positiv utveckling skulle vara fullt möjlig i Sverige. Hindren är socialdemokraternas fasthållande vid gamla dogmer, födda ur en annan tid med ett snävt nationellt perspektiv.

Även EG-direktivet bidrar till att försvåra övergången till så stor flexibilitet som skulle vara önskvärd. Ambitionen är att förbättra levnads- och arbetsförhållandena för arbetstagare inom gemenskapen. Detta är i och för sig lovvärt, men EU borde nöja sig med att ställa upp sådana minimivillkor som har som syfte att inget medlemsland skall kunna skaffa sig otillbörliga konkurrensfördelar till följd av usla förhållanden för arbetstagarna. Utöver vad som krävs för att upprätthålla den inre marknaden bör sociala frågor regleras på nationell nivå.

EG-direktivet om arbetstidens förläggning är komplicerat och griper in i minsta detalj. Kulturkrockar uppstår när ett sådant direktiv skall införlivas i den nationella lagstiftningen. Särskilt bekymmersamt blir det när Sverige som vanligt skall vara "bäst i klassen" och reglera mer än direktivet föreskriver och avstå från de möjligheter till avvikelser som ges.

Nu föreliggande förslag till arbetstidslag är ett exempel på hur Sverige tar på sig ytterligare en självsydd tagelskjorta.

I EU:s vitbok "Tillväxt, konkurrenskraft och sysselsättning" anges grunden för en politik för fler jobb vara en ekonomi som fungerar. Bl a framhålls behovet av strukturella förändringar av de europeiska ländernas hårt reglerade och styrda arbetsmarknader. På grundval härav antogs i december 1994 det s k Essen-programmet som innehåller fem punkter för kampen mot arbetslösheten, däribland en förstärkning av tillväxtens effekter på sysselsättningen genom en mer flexibel arbetsorganisation som tillgodoser såväl arbetstagarnas önskemål som konkurrenskraven.

Det växande arbetslöshetsproblemet inom EU har alltså lett till en viss omorientering sedan det mycket hårt reglerande arbetstidsdirektivet utfärdades. Jag anser att det är en angelägen uppgift för Sverige att inom ramen för sitt nyvunna medlemskap i EU verka för att en avreglering av bl a arbetstidslagstiftningen snarast påbörjas i Essen-programmets anda.

Reservation av ledamoten Karin Pilsäter (fp)

Trots att kommitténs majoritet tydligt anger att arbetstidsfrågorna både vad avser längd och förläggning lämpligast avgörs i förhandlingar mellan parterna och mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare, anser majoriteten det vara lämpligt att uttala allmänna intressen av vad dessa förhandlingar ska sluta i för resultat. Jag delar inte denna uppfattning. Menar vi allvar med att frågorna bäst löses av dem det berör, måste vi också acceptera att lösningarna blir olika.

Under rubriken "Jämställdhet" i kap 7 .2.4 inleder majoriteten med att hävda att en rad välfärdsskäl talar för att arbetstiden allmänt bör sänkas. Detta är en slutsats som inte finner sin grund i det material kommittén haft tillgång till, och de överväganden som i övrigt görs i betänkandet i allmänhet och detta avsnitt i synnerhet. Utöver vad som kommittén i övrigt under rubriken "Jämställdhet" tar upp vill jag anföra följande:

Jämställdhet mellan kvinnor och män är för oss liberaler en fråga om lika möjligheter, lika chanser, den självklara rätten för oss alla att få göra våra egna livsval utan att styras av fördomar eller förväntningar grundade på vårt kön. Även om jämställdhetsarbetet i vårt land kommit långt har vi fortfarande inte lika möjligheter. Många menar att förkortad daglig arbetstid (sextimmarsdag) är den bästa vägen att uppnå jämställdhet såväl i arbetsliv som privatliv. Vi liberaler tror att detta är fel tänkt. Många kvinnor arbetar idag ofrivilligt deltid. Ofrivilligt antingen genom att ett heltidsarbete inte står att finna eller genom att ansvaret för hemarbetet och barnen inte går att kombinera med heltidsarbete för kvinnan. Den ojämlika fördelningen av betalt och obetalt arbete mellan kvinnor och män får inte automatiskt en jämnare fördelning för att männen (och många kvinnor) minskar sin betalda arbetstid. Det är snarare genom att ansvaret för barnen och hemarbetet delas som en rättvisare möjlighet till fördelning av obetalt och betalt arbete skapas. Inte heller skulle en minskning av männens betalda arbete ge kvinnorna en bättre position inom arbetslivet i sig. Även detta förutsätter ett delat ansvar för barn och hem. Ett sådant delat ansvar kan aldrig beslutas i riksdagen, vare sig direkt eller genom arbetstidsbegränsningar.

Det behov av kortare arbetstid som både kvinnor och män med ansvar för små barn ofta upplever utgör inte skäl nog normativt förorda en

förkortning av arbetstiden för alla andra grupper. Jämställdhetsarbetet måste ta andra vägar. Aktiva åtgärder såsom jämställdhetsplaner, arbete mot lönediskriminering, mentorprogram, en skärpt tillsyn via JämO, öronmärkt pappaledighet och ett aktivt opinionsarbete är några av de vägar vi vill gå vidare på, liksom ett kraftfullt arbete för att förändra den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Kommitténs majoritet för även i andra sammanhang ett enligt min uppfattning felaktigt resonemang (kap 4) om att arbetstidsförkortning skulle göra det lättare för kvinnor att leva på sin lön och att de sociala förmånerna som är knutna till lönen skulle bli större med kortare arbetstid. Detta är fel. Låga inkomster blir inte lättare att leva på för att situationen delas av många. Som kommittén påpekar måste alla arbetstidsförkortningar betalas.

Ökade möjligheter för både kvinnor och män att kombinera ansvar för familj med förvärvsarbetet kan också mycket väl innefatta framtida angelägna reformer som ger småbarnsföräldrar ökade ekonomiska möjligheter att minska sin arbetstid. Det bygger på att ekonomiskt utrymme för sådana skapats. Skall sådant utrymme någonsin skapas kan välfärden inte urholkas genom generella arbetstidsförkortningar, även om de kommer fram avtalsvägen. Dessa förutsätter ju att det ökade löneutrymmet används för arbetstidsförkortningar, ej annan konsumtion inklusive offentlig sådan.

Det ofrivilliga deltidsarbetet och de låga kvinnolönerna är den största utmaningen för de kvinnodominerade fackföreningarna. Mer lön och längre arbetstid är många kvinnors krav. Detta bör politikerna respektera, inte sätta sig till doms över.

Ur jämställdhetsperspektivet är en generell arbetstidsförkortning alltså inte motiverad. Den bidrar sannolikt inte alls eller mycket litet till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män men riskerar undergräva möjligheten att andra på vägar nå detta mål.

Allmänt ökad livskvalitet brukar användas också som argument för arbetstidsförkortningar. Livet rymmer mer än lönearbete. Familj, vänner, fritidsintressen och ideella insatser måste ges ökat utrymme i våra vardagsliv. Säkert är det så för många. Men ökat utrymme för detta betyder samtidigt minskat utrymme för konsumtion av varor och tjänster mot betalning, oavsett om det gäller privat konsumtion betald direkt ur den egna plånboken eller offentlig konsumtion, betald via skattsedeln. Begreppet livskvalitet rymmer för oss alla olika innehåll,

som dessutom skiftar med livets växlingar. Det är för oss liberaler främmande att genom politiska beslut försöka fastställa den lämpliga mix av arbete och fritid som ger största livskvaliteten för alla.

Vi bör istället skapa större möjligheter till val mellan arbete och lön å ena sidan, fritid å den andra. Många människor vill ha förkortad arbetstid och är beredda att acceptera lägre lön, andra vill det motsatta. Det arbetsbehov som kvarstår då människor förkortar sin arbetstid genom kollektiva eller enskilda överenskommelser kan givetvis bidra till att nya arbetstillfällen uppstår. Den flexibilitet som eftersträvas i den nya lagstiftningen, och därmed i kommande avtal, bidrar även den till bättre fungerande företag och därmed flera jobb.

Reservation av ledamöterna Karin Pilsäter (fp) och Acko Ankarberg Johansson (kd)

Ökad flexibilitet är ett önskemål både från företagen och från den enskilde arbetstagaren. Med ökad flexibilitet vad avser förläggning kan såväl verksamhetens som arbetstagarens behov bättre tillgodoses. För verksamheten kan konkurrenskraften förbättras när kundernas önskemål kan kombineras med arbetskraftens tillgänglighet. För den enskilde kan flexibla arbetstider vara ett sätt att bättre kunna förena förvärvsarbete med ansvar för barn och familj. Kommitténs uppdrag var att undersöka på vilket sätt flexibla arbetstidsregler kan införas i lagstiftningen. Vi anser att kommittén inte lyckats fullgöra det uppdraget.

Reglerna avseende planering och anordnande av arbete (§§11-14) är skyddsregler för arbetstagarnas hälsa och skall därmed endast vara dispositiva i det fall motsvarande ledighet eller i undantagsfall lämpligt skydd utgår. Vi anser dock att det bör uttryckas som arbetsgivarens skyldighet att planera arbete på ett sådant sätt och arbetstagarens rättighet, ej skyldighet, att utnyttja detta. Det är en arbetsorganisatorisk princip som ställer rimliga krav på arbetsgivaren samtidigt som den ger arbetstagaren valfrihet. Eftersom förslaget till arbetstidslag konstaterar att arbetstiden är en del av arbetsmiljön undviks ändå risken att arbetstagaren arbetar med fara för sin egen eller andras hälsa. Arbetsmiljöns beskaffenhet regleras i arbetsmiljölagen.

§§ 15 - 18 bör utgöra regler som endast ska gälla i det fall kollektivavtal om arbetstiden inte tecknats. Därför bör dessa också flyttas till ett separat avsnitt av lagtexten.

Det är bra att kommitténs majoritet föreslår att den ordinarie arbetstiden är den tid som bestämts i det enskilda anställningsavtalet (§ 15), men vi menar att även den övre tidsgränsen och metoder och tidsperiod för genomsnittsberäkningen skall kunna bestämmas i det enskilda anställningsavtalet. Kommitténs majoritet missar här målet om flexibla arbetstider till nackdel för både verksamheten och arbetstagaren.

Kommittén föreslår i § 17 en halvering av högsta tillåtna övertidsvolym, till 100 timmar per kalenderår. Vi anser att den även fortsättningsvis bör vara 200 timmar. I de utredningar som kommittén låtit ta fram konstateras att den mesta övertiden finns inom industrin, att ett "övertidsgolv" förefaller existera och att den oftast berör ett mindre

antal anställda. Övertid kostar. Övertid väljs inte av arbetsgivaren om andra möjligheter finns att lösa arbetskraftsbehovet. Den anställdes specifika kompetens, arbetsbehovets tidsförläggning och periodicitet, arbetsrätt och andra regler, möjlighet till och kostnader för alternativ rekrytering är vad som avgör om övertid tillgripes. Att begränsa möjligheten till övertidsuttag leder inte till fler arbetstillfällen. Ska övertid ersättas av nyanställning måste de övriga faktorerna ändras, så att ytterligare anställningar i fler fall än idag är att föredra framför övertidsarbetet. Tvärtom kan begränsningar leda till färre extra anställningar, då nyckelpersoner kan hindras från övertid som möjliggör arbetstillfälle även för andra. 200 timmars övertid i kombination med reglerna om maximalt 48 arbetstimmar under en beräkningsperiod borde vara arbetstidens yttre gränser.

Reservation av ledamoten Ingrid Burman (v)

Inledning

Arbetskommitténs utredning består av två delar, dels frågan om arbetstidens längd, dels frågan om arbetstidens förläggning. Frågan om arbetstidens längd handlar om livskvalitet, jämställdhet, välfärd och sysselsättning. Frågan om arbetstidens förläggning är en arbetsrättslig fråga och handlar om löntagarnas rätt till inflytande över förläggningen, om skyddet för hälsa och säkerhet.

Kortare arbetstid

Jag anser att det är både önskvärt och nödvändigt med en arbetstidsförkortning och att den ska omfatta hela arbetsmarknaden. Då krävs det en generell arbetstidsförkortning som genomförs lagstiftningsvägen. Ska arbetstidsförkortningen ge effekter på sysselsättningen krävs också att förkortningen genomförs med rejäla steg. Enligt min uppfattning ska den lagstiftade arbetstiden i ett första steg sänkas till 35 timmar i veckan för att på sikt, efter sekelskiftet, sänkas till 30 timmar i veckan.

Majoriteten i kommittén har betonat att en arbetstidsförkortning är önskvärd men att den måste komma avtalsvägen. Kommittén har i sitt material särskilt lyft fram sysselsättningsaspekten och en stor del av utredningsmaterialet behandlar frågan om en arbetstidsförkortning ger fler sysselsättningstillfällen. För att bedöma detta har kommittén ställt samman en rad forskningsrapporter som redovisas i en bilaga till utredningen. Det är lätt att dela majoritetens uppfattning att det behövs mer forskning inom området.

Den forskning om sysselsättningseffekter som redovisas i utredningen tar sin ansats utifrån en sektor som idag sysselsätter 20% av arbetskraften i Sverige. Resultaten från denna sektor har sedan applicerats på industri som riktar sig till en inhemsk marknad, byggnadssektorn, privat och offentlig tjänstesektor som om villkoren vore desamma för denna 80% del av arbetsmarknaden. I den teoretiska forskningen finns också en rad strikta antaganden i botten som alla har ett gemensamt, de

utgår från konjunkturrella svängningar och hur en arbetstidsförkortning påverkar sysselsättningen under olika konjunkturer. Ingenstans redovisas arbetstidsförkortningens effekter på sysselsättningen under en strukturomvandling vilket ter sig märkligt då de flesta är ense om att den arbetslöshet som finns i Sverige idag i hög grad är av strukturell karaktär.

Den europeiska forskningen i arbetstidsfrågan som inte finns redovisad i kommitténs material har helt andra utgångspunkter. Ofta redovisar man arbetstidsförkortningar och sysselsättningseffekter över långa tidsaxlar. På så sätt fångar man in både konjunktursvängningar och strukturomvandlingar i samhället, samtidigt som man redovisar resultatet av faktiskt genomförda arbetstidsförkortningar under decennier. Nu senast redovisar utredaren Michel Rocard i sitt material till Europaparlamentet ett klart samband mellan arbetstidsförkortning och ökad sysselsättning, enligt Rocard är det sedan arbetstiden slutade att förkortas (1970) som vi har fått stor arbetslöshet i Europa. Utanför Sverige har under de senaste 5-6 åren en blygsam förkortning börjat igen. I de länder där förkortningen är mest uttalad, dvs Danmark, Tyskland, Belgien och Nederländerna ser man den som en bidragande orsak till att arbetslösheten dämpats eller förhindrats att stiga till följd av de aktuella årens ekonomiska kris. Nederländerna var ett av de länder som drabbades allvarligast av krisen på grund av sitt starka beroende av handel med utlandet och sin industristruktur. Under dessa år förlorade landet nära 5% av sina arbetstillfällen inom industrin. Samtidigt förkortades den genomsnittliga arbetstiden med fyra timmar i veckan och är nu ett av de länder där arbetslösheten är lägre 1994 än 1985.

Michel Rocard skriver också ” I experiment på ett stort antal företag har man lyckats med att avsevärt förkorta arbetstiden och därmed **bevisat** att det är möjligt att inte bara behålla antalet anställda utan även anställa nya och ett stigande antal specialstudier i ämnet verkar till stöd för uppfattningen att en sådan flexibel och icke obligatorisk politik kan ge avsevärda resultat om den infördes allmänt med starkt stöd från myndigheternas sida för att om nödvändigt bidra till en kompensation av löneförlusterna”. Det förtjänar också att lyftas fram från arbetstidskommitténs utredning att Tyska motsvarigheten till AMS, IAB, bedömer att en miljon arbetstillfällen skapades i Tyskland under perioden 1983-1992 p.g.a. av arbetstidsförkortningar. Tyvärr har den Europeiska forskningen, som i hög grad vilar på genomförda arbetstidsreformer, inte redovisats i kommittén. Istället har kommittén koncentrerat sitt arbete till den inhemska svenska forskningen som vilar på teoretiska antaganden bearbetade i dataprogram och som sällan eller

aldrig diskuterar effekterna av en arbetstidsförkortning i en struktur-omvandling. Enligt min mening finns det idag erfarenheter från Europeiska arbetstidsförkortningar som visar att en arbetstidsförkortning skapar fler sysselsättningstillfällen. Med 600 000 människor parkerade i massarbetslöshet är det viktigt att Sverige använder alla medel för att öka sysselsättningen. En generell arbetstidsförkortning är ett sådant medel. Jag anser att kommitténs majoritet är alltför försiktig i sin slutsats när de nöjer sig med att konstatera ”att det inte kan uteslutas att en förkortad arbetstid skulle kunna ge ett bidrag till att minska arbetslösheten”.

I Sverige arbetar vi mest i Europa

Enligt det material som presenteras i utredningen arbetar en heltidsanställd svensk 40,7 timmar i veckan. Detta är en av längsta arbetstiderna i Europa. Samtidigt visar statistiken att arbetstiden utslagen på anställd och år är låg i en internationell jämförelse. Vilket innebär att arbetstiden är ojämnt fördelad i Sverige. Vi har en hög andel deltidsanställd, mest kvinnor, som ofta önskar mer tid för att kunna försörja sig själva.

En arbetstidsförkortning innebär dels att vi skulle närma oss det europeiska lägre måttet för heltidsarbetande, dels att vi skulle få en viss omfördelning av arbetstid från heltidsarbetande till deltidsarbetande.

En jämställdhetsfråga

Utredningen presenterar en rad analyser om jämställdhetseffekter av en arbetstidsförkortning. Sällan eller aldrig lyfter man fram det faktum att en arbetstidsreform skulle verka omfördelande av arbetstiden mellan heltidsarbetande och deltidsarbetande. Rätt genomförd skulle deltidsarbetande få ett högre arbetstidsmått när heltidsarbetsmålet sänks. Istället väljer utredningen att polemisera med att ”en arbetstidsförkortning i privat sektor knappast innebär att kvinnor i offentlig sektor ges fler arbetstimmar”. Medvetet eller omedvetet väljer man att undvika att ta ställning till kärnfrågan, omfördelningen av arbetstid från heltidsarbetande till deltidsarbetande (ofta kvinnor) så att varje individ ges en rätt och en möjlighet att försörja sig själv. Naturligtvis måste denna omfördelning ske inom varje sektor och varje bransch. Detta är i sig ytterligare ett argument för att en arbetstidsförkortning måste vara

generell, dvs ske lagstiftningsvägen, eftersom lösningen att genomföra arbetstidsförkortningen avtalsvägen innebär att de branscher som har ett högt löneläge (ofta mäns arbetsmarknad) kommer att medföra att låglönebranscher (ofta kvinnors arbetsmarknad) inte kommer att ha möjlighet att avtala fram någon arbetstidsförkortning. Internationella exempel visar att så blir fallet när arbetstidsförkortningar genomförs avtalsvägen.

Majoriteten lyfter också fram att våra arbetstidsmönster i hög utsträckning påverkas av vem som har ansvaret för hem och familj. Att det ansvaret är ojämnt fördelat mellan könen. Slutsatsen blir att om vi ska förändra arbetstidsmönstren mellan könen så måste vi börja med ansvaret för familjen. Detta är en slutsats som står i bjär kontrast med lagstiftarens tidigare ambitioner. Tidigare har vi lagstiftat om obligatoriska "pappamånader" i föräldraförsäkringen för att öppna möjligheter för föräldrar att dela på föräldraansvaret, vi har lagstiftat om rätten till föräldraledighet för att öppna för att människor ska ges möjlighet att kombinera arbete och föräldraskap. Vi har lagstiftat om rätt till förkortad arbetstid under småbarnsåren av samma anledning. Om vi vill förändra arbetstidsmönstren mellan könen är en lagstiftad arbetstidsförkortning en grund och ett hjälpmedel för familjerna att inbördes fördela ansvaret för hushåll och familj.

Ett hårdare arbetsliv

Inom vissa yrken förbrukas människor i snabb takt, den genomsnittliga pensionsåldern är idag 59 år, att jämföra med den lagstadgade på 65 år. I förtidspensionssystemet finns idag 400 000 personer, många p.g.a. arbetsskador och arbetsrelaterade sjukdomar. Det sker en "nyrekrytering" till systemet med 30-40 000 personer per år, de flesta p.g.a. av ett allt hårdare arbetsliv. Sedan 70-talet har vi arbetat aktivt med arbetsmiljön, nya lagar, tekniska hjälpmedel m.m. och trots detta så fortsätter utslagnen i snabb takt.

När det gäller belastningsskador och förslitningsskador och viss psykosocial stress blir allt fler forskare eniga om att vid sidan om ett aktivt arbetsmiljöarbete så måste "exponeringstiden" minska, dvs den tid människor är på arbetet. Ska vi förhindra att människor slås ut ur arbetslivet i förtid eller in i långtidssjukskrivningar räcker det inte med det traditionella arbetsmiljöarbetet, en del av lösningen måste vara att vi sänker arbetstiden, vilket de facto innebär att vi fördelar tiden jäm-

nare över livet så att vi arbetar mindre per vecka månad och år för att istället kunna vara kvar i arbetslivet fram till pensionsåldern.

Det finns idag också ett klart samband mellan arbetspassens längd och antalet arbetsolyckor. Eftersom kommittén koncentrerat sitt arbete till att belysa sysselsättningseffekterna av en arbetstidsförkortning har frågan om sambandet mellan arbetstidens längd och ohälsa inte diskuterats tillräckligt enligt min mening.

Lagstiftning eller avtal

Jag delar majoritetens uppfattning att det är dags att inleda en arbetstidsförkortning av sysselsättningsskäl och av välfärdsskäl. Enligt min mening måste arbetstidsförkortningen genomföras lagstiftningsvägen. Att som majoriteten gör förorda avtalade branschvisa eller lokala arbetstidsförkortningar innebär att en rad önskade positiva effekter av förkortningen uteblir.

Internationella erfarenheter visar att om en arbetstidsförkortning skall öka sysselsättningen så krävs rejäla steg. Tas arbetstidsförkortningen ut i 10-20-30 minuter i veckan så åter produktivitetsökningen upp sysselsättningseffekten. Avtalade arbetstidsförkortningar tenderar att tas i små steg och ersättas fullt ut av produktivitetsökningar varvid sysselsättningseffekten uteblir. Ett undantag finns, IG metall i Tyskland, där arbetstiden förkortades, efter konflikt, till 35 timmar i veckan under perioden 1988-95 och där sysselsättningseffekten var betydande.

En negativ effekt av avtalade arbetstidsförkortningar är att branscher med ett relativt högt löneläge har råd att avstå löneutrymme i utbyte mot förkortad arbetstid medan låglönebranscher (ofta kvinnliga) inte har råd att avstå löneutrymme. Vi riskerar att få en ny form av diskriminering på den könssegregerade svenska arbetsmarknaden.

Att den av kvinnor dominerade arbetsmarknaden som idag kännetecknas av låga löner också kommer att kännetecknas av långa heltidsarbetsmått, man arbetar mycket och tjänar litet, medan den av män dominerade arbetsmarknaden får lägre heltidsarbetsmått och tjänar mer. Internationella erfarenheter visar att kvinnodominerade branscher alltid släpat rejält efter när arbetstidsförkortningar avtalats fram. Ska en arbetstidsförkortning få genomslag i hela samhället, ge sysselsättningseffekter och välfärdsvinster, krävs att den lagstiftade arbetstiden,

normen för heltidsarbete, sänks. Sedan kan arbetstiden anpassas till olika branscher och sektorer avtalsvägen.

Kompensation

Den höga summa som Sverige betalar ut i olika försörjningssystem skulle delvis kunna användas för att kompensera så att arbetstagarna kan behålla lönen vid en arbetstidsförkortning. Detta eftersom en rejäl arbetstidsförkortning skulle kunna leda till en rejäl minskning av arbetslösheten både genom direkta nyanställningar men också genom att uppsägningar undviks, vilket skulle minska utgifterna i olika system, a-kassa, socialbidrag, bostadsbidrag m.m. samt öka statens skatteintäkter.

En arbetstidsförkortning måste kombineras med att ökade löneutgifter ersätts, särskilt inom offentlig sektor där ökade löneutgifter knappast kan kompenseras av ökad produktivitet. Inom den privata sektorn behöver inte kompensationen bli lika hög beroende på att vissa branscher kan kompensera sig själva genom ökad produktivitet, förlängda driftstider m.m.

Under september månad 1996 har både Sveriges statsminister och arbetsmarknadsminister varit inne på att omfördela från a-kassa till arbete, jag avser här diskussionen om det sk "friåret". Enligt min mening innebär det att statsministern och arbetsmarknadsministern öppnat för en debatt om att omfördela inom budget för att genomföra arbetstidsreformer i Sverige. Tyvärr nådde inte debatten om att omfördela pengar för att finansiera en arbetstidsreform in i arbetstidskommitténs slutna rum.

Förslaget till ny lag

Lagens omfattning

EG direktivet gör, till skillnad från vår nuvarande svenska arbetstidslag, inget undantag för arbete som utförs i arbetstagarens hem. Arbete i hemmet, distansarbete, är en växande del av arbetslivet. Allt fler arbetar i bostaden och behovet av att låta arbetstidslagen omfatta denna del av arbetslivet växer. Arbetstidskommittén valde i sitt delbetänkande

1995:92 att senarelägga diskussionen om hur denna växande sektor av svensk arbetsmarknad skall införlivas i lagen. Motivet till detta var att frågan borde utredas närmare innan man lade ett förslag. Nu återkommer majoriteten med ett förslag som innebär att "arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat" undantas. Avsikten med skrivningen är arbete som utförs i hemmet inte automatiskt faller utanför lagen. Det är i detta sammanhang värt att notera att andra lagar t ex arbetsmiljölagen gäller för arbete som utförs i hemmet. Enligt min mening bör arbetstidslagen omfatta arbete som utförs i arbetstidstagarens hem.

Kollektivavtal om arbetstid - förhandlingsrätten

Nuvarande arbetstidslag är helt dispositiv och kan avtalas bort i kollektivavtal av central arbetstagarorganisation. Bestämmelsen har inneburit att många förbund har delegerat ned rätten att träffa kollektivavtal till avdelningar eller lokala klubbar allt utifrån medlemmarnas önskemål och styrkan i den lokala fackliga organisationen. Nu har lagstiftaren tagit bort anvisningen till central arbetstagarorganisation i lagen och därmed gått SAF tillmötes som länge krävt lokala förhandlingar. Det kan tyckas som en mindre förändring men innebär att lagstiftaren istället för att låta de fackliga organisationerna internt delegera förhandlingsrätten utifrån medlemmarnas önskan och behov vänder på ett länge etablerat system och ger de lokala facket en förhandlingsskyldighet gentemot arbetsgivaren. Det innebär att det lokala facket, istället för att kunna använda sin rättighet att bli företrädd av sin centrala organisation, nu aktivt måste begära centrala förhandlingar. Fackliga organisationer på mindre arbetsplatser kan komma i rena utpressningssituationer. Förslaget är dessutom dåligt analyserat. Vad händer t ex om en lokal facklig organisation tecknar ett avtal som strider mot ett förbundsavtal. Gäller det centrala eller lokala avtalet.

Enligt min mening bör hänvisningen till central arbetstagarorganisation finnas kvar i lagstiftningen. Lagstiftaren skall inte tvinga på den lokala fackliga organisationen en förhandlingsskyldighet, det måste även framgent vara en intern facklig fråga var man väljer att lägga förhandlingsrätten.

Individens inflytande över arbetstidens förläggning

En nyhet i lagförslaget är att individen skall ha rätt att få sina önskemål om arbetstidens förläggning prövade av arbetsgivaren och att prövningen skall ske på sakliga grunder. Arbetstagarnas önskemål skall tillgodoses om det är förenligt med verksamhetens krav. Vad som är verksamhetens krav bestämmer arbetsgivaren och detta kan inte överprövas av Arbetsdomstolen eller annan instans. Rent konkret innebär förslaget bara att arbetstagaren ges en rätt att föra fram sina önskemål och om arbetsgivaren ej vill beakta dessa behöver han/hon bara hänvisa till verksamhetens krav. Någon reellt inflytande över arbetstidens förläggning innebär inte förslaget. Jag delar uppfattningen att det är dags att stärka individens inflytande över arbetstidens förläggning inom kollektivavtalets ram. Men då måste också lagstiftaren skapa regler som ger ett reellt inflytande. Enligt min mening ska arbetstagarens önskemål beaktas om de inte innebär ”påtaglig störning” av verksamheten, vad som är påtaglig störning skall kunna prövas. I de fall arbetsgivare och arbetstagare inte är överens om arbetstidens förläggning skall den fackliga organisationen äga tolkningsföreträde i avvaktan på att saken prövas.

Flexibilitet och genomsnittsberäkning

Under många år har arbetsgivarna fört fram kravet på mer flexibla arbetstidsregler, detta trots att Sverige haft Europas mest flexibla arbetstidslag, om man förhandlat. Verksamheten har kunnat bedrivas dygnet runt, vardag som heldag och året om. Den enda begränsning som arbetstidslagen satt upp är att man faktiskt måste komma överens med sina arbetstagare. Arbetsgivaren har inte haft rätt att ensidigt lägga ut arbetstiderna, över dygnet, över veckan eller över året. För de arbetsgivare som inte valt att förhandla har lagen satt en gräns så att arbetsgivaren ensidigt (i normalfallet) enbart kunnat lägga ut 40 timmar i veckan och inte mellan kl 24.00 - 05.00.

Nu griper lagstiftaren in och föreslår att arbetsgivaren, ensidigt, ska kunna förlägga arbetstiden 40 timmar i veckan genomsnittsberäknat på 10 veckor. Den enda begränsningen är att dygnsvilan och veckovilan enligt EG direktivet ska respekteras. Vilket innebär att arbetsgivaren ensidigt kan lägga ut 13 timmars arbetspass 10 dygn i rad, dag som natt.

Förslaget innebär att arbetsgivaren får flexibilitet i arbetstidens förläggning på verksamhetens villkor utan att behöva förhandla, löntagarnas inflytande över arbetstidens förläggning minskar. Förslaget innebär också att arbetsgivarens incitamenten för att teckna kollektivavtal minskar. Nuvarande lags förläggningsregler med veckoarbetstid och nattarbetsförbud har inneburit ett starkt incitament för arbetsgivaren att teckna kollektivavtal, det har öppnat för löntagarna dels att få inflytande över arbetstidens förläggning, dels att få kompensation för sk "obekväm" arbetstid i form av kortare arbetstid och/eller lönekompen- sation. När nu kommitténs majoritet minskar incitamenten för arbetsgi- varen att teckna kollektivavtal rimmar det väldigt illa med majoritetens syn dels att arbetstiderna bör regleras i avtal, dels att en arbetstidsför- kortning ska genomföras avtalsvägen, samtidigt som de "skänker" arbetsgivarna en hög grad av flexibilitet utan att de behöver erbjuda kompensation i form av förkortad arbetstid.

Enligt min mening bör veckoarbetstidsmättet sättas till 35 timmar i veckan. När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsför- hållandena i övrigt, får arbetstiden uppgå till 35 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Nattarbetsförbud

Jag anser att vi ska behålla nattarbetsförbudet i Sverige. Det nattarbets- förbud som idag finns i Sverige innebär inget hinder för verksamheter som måste/behöver bedrivas på natten. Förbudet är dispositivt och innebär enbart att arbetsgivaren måste förhandla dvs skapa möjlighet för arbetstagarna att erhålla kompensation i form av kortare arbetstid och lönekompen- sation. I praktiken innebär nattarbetsförbudet att det blir dyrare för arbetsgivarna att bedriva verksamhet på natten vilket i sig gör att nattarbetet begränsas till de branscher där verksamheten måste pågå dygnet runt. En mycket önskvärd effekt.

Så här skriver Torbjörn Åkerstedt, professor i psykosocial arbetsmiljö och hälsa.

Kartläggningen av internationell forskning från 20-talet och fram till nu pekar på att skiftarbete på natten, som genomförs i stark konflikt med de biologiska förutsättningarna ger kraftiga akuta sömnstörningar, sänker prestationsförmågan, ökar risken för olycksfall och risken för hjärt-, kärl-, mag- och tarmsjukdomar.

Ett slopande av nattarbetsförbudet innebär att nattarbetet kommer att öka och sprida sig till nya branscher i takt med att arbetsgivaren inte behöver förhandla eller kompensera löntagarna för nattarbetet. Kommitténs majoritet föreslår att nattarbetsförbudet ersätts med ett påbud om att "dygnsvilan skall så långt som möjligt förläggas till natt". En till intet förpliktande regel, det blir i framtiden helt upp till arbetsgivaren om han/hon vill förlägga arbetstiden till natt, det krävs varken särskilda skäl eller förhandlingar för att göra det.

Övertid

Enligt min mening skall övertiden begränsas till 100 timmar per arbetstagare under ett kalenderår och vid beräkningen av övertid skall ledighet likställas med fullgjord ordinarie arbetstid. Kommitténs majoritet föreslår en begränsning av övertidsuttaget till 100 timmar men kombinerar detta med en "kvittningsrätt" som innebär att kompensationsledighet nollställer övertidskontot. Förslaget innebär att sänkningen av övertidstaket endast blir en chimär. I de fall arbetstagarna konsekvent kompenseras med ledighet innebär förslaget istället en möjlighet till ett högre övertidsuttag än dagens 200 timmar.

Övriga förläggningsregler

I EG:s arbetstidsdirektiv lämnas föreskrifter om minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningsregler av arbetstider. Direktivet får enligt artikel 18 punkt 3 inte utgöra skäl att sänka den allmänna nivån för det skydd som erbjuds arbetstagarna i den nationella lagstiftningen. Trots detta har majoriteten i kommittén konsekvent använt EG direktivets minimikrav i sitt förslag till ny lagstiftning istället för att behålla det tidigare högre skyddet för löntagarna. Enligt nuvarande lagstiftning äger arbetstagarna rätt till rast efter fem timmar, majoritetens förslag innebär att EG direktivets minimikrav på sex timmar skrivs in i lagen, samtidigt som definitionen av rast försvinner. En försämring för löntagarna. Enligt nuvarande lagstiftning skall veckovilan omfatta 36 timmar, majoritetens förslag innebär att EG direktivets minimikrav på 35 timmar istället skrivs in i lagen. En försämring för löntagarna. Jag har förgäves försökt få sakliga skäl för dessa förändringar/försämringar men tvingats dra slutsatsen att EG direktivets minimikrav används av majoriteten som intäkt för att sänka den allmänna skyddsnivån.

Enligt min mening bör arbetstidslagens bestämmelser om rast och veckovila kvarstå i oförändrat skick.

Avvikelseregeln

Kommitténs majoritet föreslår att avvikelser från vissa förläggnings- och varsel regler i arbetstidslagen skall kunna göras på annat sätt än genom kollektivavtal. Avvikelse får göras om det är nödvändigt med hänsyn till verksamhetens natur eller om det i annat fall föreligger särskilda skäl. Enligt min mening är denna arbetsgivarventil alltför vid vilket i sin tur innebär att incitamentet till att träffa kollektivavtal försvagas.

Övrigt

Den nya arbetstidslagen kommer att vila på civilrättslig grund vilket innebär att Arbetarskyddsstyrelsens tillsyn faller bort. Enligt min mening måste då lagen kompletteras med ett krav om att arbetsgivaren har en skyldighet att redovisa de anställdas arbetstider, overtidsuttag m.m.

Slutsatser om den nya arbetstidslagen

Kommitté majoritetens ställningstagande har präglats av arbetsgivarnas krav på en ökad flexibilitet på verksamhetens villkor. Resultatet har blivit ett försämrat skydd för den enskilde, sämre möjligheter för de fackliga organisationerna att företräda sina medlemmar och ökade möjligheter för arbetsgivaren att godtyckligt lägga ut arbetstiden.

Min syn är att arbetstidens förläggning i första hand skall lösas avtalsvägen men då krävs det en lagstiftning i botten som gör att parterna väljer att träffas vid förhandlingsbordet. När kommitténs majoritet nu lagstiftningsvägen ger arbetsgivaren vad arbetsgivaren vill ha, flexibilitet på verksamhetens villkor, så försämras också villkoren för att teckna avtal om arbetstidens förläggning. Det sker en maktförskjutning från arbetstagarna till arbetsgivare, det minskar arbetstagarnas inflytande över arbetstidens förläggning.

Jag anser att förslaget till ny arbetstidslag skall ändras i enlighet med min reservation.

Reservation av ledamoten Bertil Borglund (mp)

Inledning

Miljöpartiet anser att många skäl talar för både kortare och mer flexibla arbetstider. Kortare arbetstider är en fråga om ökad livskvalité, som medger mer tid för barn och familj. I många slitsamma yrken kan också en kortare arbetstid bidra till färre arbetsskador och en förbättrad hälsa. I dagens läge på arbetsmarknaden skulle också en arbetstidsförkortning aktivt kunna bidra till en sänkning av arbetslösheten. De senaste årens utveckling visar att traditionella medel, som t ex ökad ekonomisk tillväxt, inte längre förmår att komma till rätta med arbetslösheten. Framtidens arbetsliv kommer att se ut på ett helt annat sätt, än vi hittills varit vana vid.

Miljöpartiets långsiktiga mål är en förkortning av arbetstiden till 30 timmar per vecka. Som ett första steg presenterar jag här förslag till förkortade och mer flexibla arbetstider motsvarande 35 timmar per vecka. Förkortningen bör beslutas så snart som möjligt och genomföras under de närmaste åren fram till sekelskiftet.

Dagens permanent höga arbetslöshet gör att det bör vara möjligt att sänka arbetstiderna till 35 timmar i veckan i en första etapp, utan att produktionen minskar.

Utifrån en redovisning av aktuella veckoarbetstider beskriver jag här, hur en arbetssänkning till 35 timmar per vecka ska kunna genomföras.

Dagens arbetstider

I tabell 1 visas veckoarbetstiderna för sysselsatta enligt arbetskraftsundersökningen (AKU) i februari 1996. *Siffrorna avser avtalad veckoarbetstid*, alltså exklusive eventuell övertid och bortsett från tillfällig frånvaro. Med hjälp av dessa uppgifter har också antalet arbetade timmar per år i olika arbetstidsintervall beräknats.

Tabell 1 **Avtalad veckoarbetstid februari 1996**

Arbetstid, tim/vecka		Sysselessatta Arbetade timmar	
Intervall	Mitt	Antal	Miljoner/år
1-4	2	41 600	4
5-8	6	48 400	12
9-15	12	69 400	35
16-19	17	43 500	31
20-24	22	232 900	216
25-29	27	148 800	170
30-34	32	363 700	491
35	35	61 200	90
36	36	66 000	100
37	37	59 000	92
38	38	159 100	255
39	39	79 900	131
40	40	1 917 200	3236
41-44	42	165 600	294
45-	48	459 200	930
Summa		3 915 500	6088
Medelarbetstid, tim/år			1555
Medelarbetstid, tim/vecka			36,8

Knappt hälften av de förvärvsarbetande har idag en arbetstid på exakt 40 tim/vecka. Tjugosex procent arbetar 35 tim/vecka eller mindre medan 9 procent arbetar 36-39 timmar/vecka. Något anmärkningsvärt kan det verka att så många som 16 procent har en avtalad arbetstid på mer än 40 timmar/vecka. Enligt uppgift består den gruppen bland annat av personer som har flera arbeten. Det kan också ingå egenföretagare och personer i företagsledande ställning med oregerad arbetstid.

Totalt utförs i landet årligen ca 6,1 miljarder arbetstimmar, vilket ger i genomsnitt 1555 arbetstimmar per sysselessatt och år eller knappt 37 timmar per vecka.

Bortfall av arbetade timmar

Vi har räknat med att de som idag arbetar från 36 till 40 timmar/vecka sänker sin arbetstid till 35 timmar/vecka vid en arbetstidsförkortning. Vidare har vi antagit att de som arbetar mer än 40 timmar/vecka sänker sin arbetstid med 4-5 timmar/vecka. Med de förändringarna *minskar antalet arbetade timmar med 9,2 procent till drygt 5,5 miljarder*. Den årliga medelarbetstiden sjunker till 1412 timmar och *den genomsnittliga veckoarbetstiden till 33,5 timmar*.

"Totalt försvinner" ungefär 550 miljoner eller drygt 9 procent av antalet arbetstimmar vid en arbetstidsförkortning till 35 timmar per vecka. Om inte den totala produktionen skall minska måste den tiden kompenseras genom ökad produktivitet och fler i arbete.

I vårt förslag till en arbetstidsförkortning till 35 timmar per vecka ingår också en skärpning av övertidsreglerna som bör leda till en ytterligare minskning av antalet arbetade timmar. Å andra sidan *bör möjligheten finnas att avtalsvägen senarelägga arbetstidsförkortningen för viss personal för att undvika flaskhalsar*. Vi antar här att dessa effekter ungefär tar ut varandra.

Produktivitetsförbättring

Det finns många faktorer som påverkar produktiviteten vid en arbetstidsförkortning. Teoretiska beräkningar och empiriska studier av genomförda arbetstidsförkortningar i Sverige och utomlands visar på stora variationer alltifrån att produktiviteten inte förbättras alls till förbättringar motsvarande femtio procent av arbetstidsförkortningen eller mer.

I det följande diskuterar vi mer ingående de viktigaste faktorerna som påverkar produktiviteten.

Fasta personalkostnader

Med personalkostnader som är fasta oberoende av arbetstid kan avses dels den allmänna administration och de personalförmåner som följer med varje anställd, dels allmänna ställtider för personalmöten, tid att göra i ordning arbetsplatsen för dagen, etc. Om arbetstiden minskar, så

minskar den direkt produktiva arbetstiden i förhållande till dessa kostnader. Därmed kan också produktiviteten minska. Om t ex de fasta personalkostnaderna är 10 procent av de totala skulle en arbetstidsförkortning med i genomsnitt 9 procent rent beräkningsmässigt betyda en produktivetsminskning på knappt en procent.

Även om produktiviteten minskar på arbetsplatserna av detta skäl behöver det inte betyda att den totala, samhällsekonomiska, produktiviteten minskar under förutsättning att den minskade arbetstiden ersätts med tidigare arbetslösa. Samhället har, även vid sidan av arbetslöshetsersättningen, stora fasta kostnader för varje arbetslös i form av kostnader för arbetsförmedling, rehabilitering, utbildning, m.m. Per person är sannolikt dessa fasta kostnader betydligt högre än arbetsgivarnas fasta kostnader för personer i arbete. Vid en framgångsrik arbetsdelning bör de inbesparade fasta kostnaderna för arbetslösa komma företag och hushåll tillgodo i form av lägre skatt. Detta diskuteras vidare nedan.

Trötthet och förslitning

I många yrken kan gälla att man inte är lika effektiv på slutet av dagen som i början och att det också påverkar produktionsresultatet. En kortare arbetstid kan då leda till ökad produktivitet redan på kort sikt. I ett långsiktigt perspektiv kan den också leda till *minskad förslitning och minskade sjukskrivningar, lägre personalomsättning och bättre trivsel hos personalen*. Att detta lett till förbättrad produktivitet har visats bland annat i de försök med förkortad arbetstid som gjorts vid hemtjänsten i Kiruna och vid Södertälje och Gullberna sjukhus.

Drifttider och öppethållande

En viktig fråga som påverkar produktiviteten är hur en verksamhets drifttid eller öppethållande påverkas av en arbetstidsförkortning. Det här är särskilt viktigt i kapitalintensiva verksamheter, där det gäller att utnyttja det dyra kapitalet så mycket som möjligt. Här kan konsekvenserna av en arbetstidsförkortning gå åt olika håll.

I vissa verksamheter kan det vara svårt att hitta bra alternativ till en förkortad drifttid eller öppethållande när arbetstiden förkortas. Till exempel på ett traditionellt kontor om allas arbetstid minskar med en

timme om dagen, vilket ersätts med två nyanställda med samma arbetstider. Det kan då leda till att det behövs mer lokaler, datorer, etc, vilket försämrar produktiviteten. I de flesta fall torde det dock vara möjligt att bibehålla nuvarande drifttider genom en mer flexibel organisation.

En arbetstidsförkortning kan också öka möjligheterna att i stället förlänga drifttiden genom att införa ytterligare ett skift eller låta personalen arbeta mer omlott. Troligen blir sådana lösningar mest aktuella och lönsamma vid en kraftigare arbetstidsförkortning i ett sammanhang än vid små förkortningar på några minuter om dagen.

Flexibilitet

Ovannämnda punkter visar på vikten av flexibilitet när det gäller hur en arbetstidsförkortning genomförs. I verksamheter där man har stora dagliga ställtider kan det t ex vara bäst att arbetstidsförkortningen får formen av fyradagarsvecka. Där ställtiderna spelar mindre roll kan kortare arbetsdag vara bättre för att minska trötthet.

Produktiviteten kan också förbättras om det är möjligt för arbetsgivaren att ta ut arbetstiden mer flexibelt. Det kan gälla alltifrån att kunna variera arbetstidsuttaget kortsiktigt vid tillfälliga arbetstoppar till säsons- och konjunkturpassad arbetstid. Möjligheten till ett sådant flexibelt uttag kan ibland strida mot arbetstagarnas intresse att ha en jämn, planerad och förutsebar arbetstid. Det kan visserligen vara attraktivt att arbeta mindre med oförändrad lön vid lågsäsong eller lågkonjunktur. Men om detta skall tas igen med arbete kanske 45 timmar i veckan vid högsäsong eller högkonjunktur kan en sådan flexibilitet bli betydligt mindre attraktiv.

En allmänt förkortad arbetstid kan avsevärt förbättra möjligheterna för en utökad flexibilitet. En sådan skulle kunna vara ett led i en kompromiss mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagaren får en väsentligt förkortad medelarbetstid. En del av denna bekostas genom en förbättrad produktivitet till följd av att arbetstagaren ställer upp på en viss ökad flexibilitet i arbetstidsuttaget. En sådan kan t.ex. utformas som en arbetstidsbank där arbetstiden kan variera mellan t ex 32 och 38 timmar i veckan utan att någon extra ersättning för övertid behöver utgå. Det maximala saldot, positivt eller negativt, i en sådan bank kan maximeras till ett visst belopp, t ex 100 timmar.

Slutsatser - antaganden

Det är omöjligt att i detalj förutsäga hur produktiviteten i olika verksamheter kommer att utvecklas i den av oss föreslagna arbetstidsförkortningen till 35 timmar/vecka. Mot bakgrund av ovanstående genomgång och tidigare erfarenheter anser vi det rimligt att räkna med en icke oväsentlig ökning av produktiviteten. Som ett räkneexempel har vi i vår kalkyl räknat med att produktivitetsökningen i genomsnitt motsvarar 30 procent av arbetstidsförkortningen. Det betyder att det minskade antalet arbetade timmar, ca 9,2 procent, kompenseras till ca 2,7 procentenheter av en ökad produktivitet. Om den totala produktionen inte skall minska måste mellanskillnaden, ca 6,5 procentenheter, ersättas med ett nytillskott av arbetade timmar.

Ersättning av arbetskraft

Ett nytillskott av arbetade timmar kan i princip komma från tre olika källor, nämligen arbetslösa, personer som idag står utanför arbetskraften samt deltidsarbetande som ökar sin arbetstid.

Många som arbetar deltid (17 procent enligt en undersökning) vill öka sin arbetstid, främst av ekonomiska skäl. De kan inte göra det idag då det saknas jobb. Vid en allmän förkortning av arbetstiden för dem som jobbar mer än 35 timmar per vecka, ökar chanserna för deltidsarbetande som jobbar mindre att öka sin arbetstid upp till 35 timmar per vecka. Om 10 procent av dem som arbetar mindre än 35 timmar i veckan ökar sin arbetstid med i genomsnitt 3 timmar i veckan, skulle det betyda att antalet arbetade timmar ökar med ungefär 0,2 procent.

Till och med år 1991 stod ungefär 83 procent av befolkningen från 16 till 64 år "till arbetsmarknadens förfogande". Det vill säga de antingen förvärvsarbetade eller sökte aktivt arbete. Den procentandelen har nu sjunkit till ca 78 procent. En del av minskningen beror på att fler studerar och att antalet förtidspensionerade ökat. Det är också fler som inte bryr sig om att söka arbete därför att det inte finns några arbeten att få. Det är inte orimligt att räkna med att fler kommer att söka arbete aktivt om tillgången ökar på grund av en arbetstidsförkortning. Vi kalkylerar med en ökning på knappt en procentenhet.

Med dessa förutsättningar skulle det behövas att ungefär 5,5 procentenheter av de arbetslösa kommer i arbete för att "fylla upp luckorna" efter en arbetstidsförkortning enligt kalkylen i tabell 2.

Tabell 2 Kalkylexempel arbetstidsförkortning

	Procent av arbetade timmar
Minskning på grund av arbetstidsförkortning	-9,2
Därav täcks genom:	
- Produktivitetsförbättring	2,7
- Ökad arbetstid deltidssarbete	0,2
- Fler aktivt arbetssökande	0,8
- Arbetslösa får arbete	5,5
Summa	9,2

Arbetslösa -utbytbart

För att uppnå en balanserad arbetstidsförkortning utan att totalproduktionen minskar skulle enligt räkneexemplet i tabell 2 ungefär 5,5 procent av antalet arbetstimmar ersättas av registrerade arbetslösa som får arbete. Det skulle ge jobb till ungefär 5 procentenheter av de idag nära 13 procent av arbetskraften som idag är arbetslösa eller har arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Detta under förutsättning att de arbetslösa som får arbete i genomsnitt är lika produktiva som de som redan har arbete.

I diskussionen om sysselsättningseffekterna av en arbetstidsförkortning spelar frågan om arbetskraftens utbytbart en stor roll. *De tillgängliga arbetslösa har inte alltid samma utbildning, kompetens, skicklighet och erfarenhet som de arbetande vars arbetsinsatser minskar. De bor inte alltid heller på samma ställe.* En större del av personer med lägre utbildningsnivå är arbetslösa - storleksordningen 10 procent av dem med utbildning upp till gymnasienivå mot ca 4 procent av dem med högskoleutbildning. Arbetslösheten är också högre bland *ungdomar* med liten yrkeserfarenhet och bland äldre som inte fått möjlighet till fortbildning, liksom bland *invandrare*, människor med sjukdoms- och sociala problem, etc. De som har den bästa kompetensen har i allmänhet lättare tagit sig tillbaka till arbete och inte blivit kvar lika länge i arbetslöshet.

Mot de här invändningarna kan ställas att den *totala arbetslösheten idag är för svenska förhållanden extremt hög, nära 13 procent, medan*

den för bara några år sedan låg i storleksordningen 4 procent inklusive arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Det gör att det är rimligt att anta att det bland de arbetslösa ändå finns ett stort antal individer med väl så god kompetens som de som redan är i arbete. Även geografiskt är arbetslösheten väl spridd. Den öppna arbetslösheten, som i februari 1996 var 7,7 procent i hela riket, understeg inte 5,6 procent i något län. Även i de flesta yrkesgrupper, med vissa undantag, finns betydande "reserver" av arbetslösa.

Vi anser det mot den här bakgrunden inte orimligt att räkna med att omkring 40 procent av de arbetslösa, 5 procentenheter av nära 13, med relativt kort varsel skulle kunna på ett bra sätt fylla upp de luckor som uppstår vid en arbetstidsförkortning.

Flaskhalsar - kompetensutveckling

Trots det stora antalet arbetslösa måste man räkna med att det vid en så kraftig arbetstidsförkortning som vi föreslår uppstår flaskhalsproblem av olika slag. Här kan den av riksdagen beslutade utbildningssatsningen fylla en stor roll. Att öka antalet utbildningsplatser med nära 130.000 kommer att kännas mycket mer meningsfullt, både för den enskilde individen och samhället, om det finns ett sug efter arbetskraft och en reell chans att utbildningen verkligen leder till jobb. Den chansen ökar betydligt med en arbetstidsförkortning.

För vissa s k nyckelpersoner kan det vara svårare att på kort sikt ersätta en arbetstidsminskning. I debatten har t ex pekats på grupper som civilingenjörer, vissa företagsledare och yrkesarbetare. Med ett flexibelt genomförande av en arbetstidsförkortning bör det vara möjligt att avtalsvägen för en tid undanta sådana grupper i avvaktan på mer långsiktiga utbildningssatsningar som ökar utbudet.

Ekonomiskt balanserad förkortning

I det här avsnittet diskuterar vi närmare de ekonomiska konsekvenserna av en arbetstidsförkortning till 35 timmar för företag, anställda och samhälle.

Löneutveckling/kompensation

Lönekompensationen är en central fråga som alltid diskuteras i samband med planer på förkortad arbetstid. Två ytterlighetslinjer kan urskiljas. Den ena är att löntagarna skall ha full lönekompensation för förkortningen. Det betyder att timlönen höjs lika mycket som arbetstiden sänks så att månadslönen blir oförändrad. För detta brukar anföras två argument, dels att den enskilde löntagaren inte skall förlora ekonomiskt, dels att den totala efterfrågan i ekonomin inte skall sjunka, vilket skulle leda till lägre produktion och skatteinkomster. Invändningen mot en så stor lönekompensation är att den leder till ökade kostnader för företagen, vilket försämrar deras konkurrenskraft och därigenom också kan leda till en produktionsminskning. För att undvika detta bör, enligt den andra ytterlighetslinjen, timlönen hållas oförändrad vid en arbetsförlängning, vilket leder till en sänkt månadslön för de anställda.

Vi anser att det är rimligt att timlönen vid en arbetstidsförkortning bör kunna öka i samma takt som produktiviteten förbättras till följd av förkortningen. Då ökar inte företagets kostnader och deras konkurrenskraft försämras inte. I vårt kalkylexempel ökar produktiviteten i genomsnitt med 30 procent av arbetstidsförkortningen. Om den totalt arbetade tiden sänks med drygt nio procent ger detta ett utrymme för ökade timlöner på ungefär 2,7 procent. Löneökningens storlek bestäms i centrala och lokala förhandlingar och kan varieras efter förutsättningarna för en ökad produktivitet på de olika arbetsplatserna. Detta ger också ett incitament för löntagarna att medverka till flexibla lösningar som förbättrar produktiviteten.

Konsekvenser för offentliga finanser

En arbetstidsförkortning enligt vårt kalkylexempel påverkar den offentliga sektorns finanser på två sätt. Å ena sidan sjunker skatteunderlaget och därmed den offentliga sektorns skatteinkomster, å andra sidan minskar utgifterna för arbetslöshetsersättning och arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Minskningen av antalet arbetade timmar för de idag arbetande sänker skatteunderlaget vid en arbetstidsförkortning. *Lönesumman, dvs de förvärvsarbetandes löner förblir i princip oförändrade eftersom minskningen i antalet arbetade timmar vid arbetstidsförkortningen kompenseras av högre timlöner och av att tidigare arbetslösa får arbete. Däremot försvinner ca 30 miljarder i beskattningsbara arbets-*

löshetsersättningar som de arbetslösa tidigare uppbar. Det leder till en minskning av inkomsterna från kommunal och statlig skatt med ca 11 miljarder kronor.

Om ytterligare 5 procentenheter av de arbetslösa, motsvarande ca 230.000 personer, får arbete tack vare arbetstidsförkortningen, minskar å andra sidan statens utgifter för arbetslöshetsersättning med ca 30 miljarder kronor och administrations- och kringkostnader med 2 miljarder, dvs totalt ca 32 miljarder kronor. Netto förstärks härigenom de offentliga finanserna med drygt 20 miljarder kronor.

Skattesänkning

För att inte inkomstbortfallet för enskilda löntagare skall bli för stort och för att undvika att den totala efterfrågan minskar bör nettoförstärkningen av de offentliga finanserna användas till att sänka skatterna för löntagarna. Ett lämpligt sätt att göra detta är att sänka de allmänna egenavgifterna med ca 3,5 procentenheter. Egenavgifter uttas idag med 4,95 procent och skall enligt aviserade planer höjas till 6,95 procent år 1998. Det är således en stor del av egenavgifterna som skulle kunna tas bort vid en arbetsdelning. Att sänka just de avdragsgilla egenavgifterna är fördelningspolitiskt fördelaktigt eftersom de högre avlönade betalar en högre procentuell inkomstskatt och därför har större nytta av avdragsrätten och dessutom inte behöver betala egenavgifter över taket på 7,5 basbelopp.

Konsekvenser för individer

I genomsnitt medför vårt förslag till arbetstidsförkortning att månadsinkomsterna efter egenavgifter blir oförändrade för alla arbetande som grupp. Vi har då räknat in tidigare arbetslösa och personer utanför arbetskraften som berörs av arbetsdelningen. För enskilda individer blir dock konsekvenserna olika beroende på om man före arbetsdelningen var arbetslös, arbetade deltid eller fulltid. Detta illustreras i tabell 3.

Tabell 3 Konsekvenser för individer av en arbetstidsförkortning till 35 tim/v

Ungefärlig förändring av månadsinkomst efter skatt i procent
(exkl. normalt årligt löneökningstrymme)

Person som före arbetsdelningen	Arbetade timmar%	Höjd timlön %	Sänkt % egenavg.	Lön i st f ersättn.	Ungef. %- förändr.
Arbetade full tid, 40 tim/vecka	-12,5	+2,7	+3,5		-6
Arbetade < 35 tim/vecka, som inte ökar arbetstiden		+2,7	+3,5		+6
Arbetade 25 tim/vecka och ökar till 28 tim/vecka	+12,0	+2,7	+3,5		+18
Var arbetslös		+2,7	+3,5	+33	+40

En arbetstidsförkortning enligt vårt kalkylexempel leder till att de som tidigare arbetade deltid eller var arbetslösa får ökade inkomster. Detta "betalas" av dem som före arbetsdelningen arbetade full tid. De får en sänkning av månadsinkomsterna efter egenavgifter med ungefär sex procent. Kalkylen bygger på att både hel- och deltidsarbetande får del av den höjda timlönen som motsvarar produktivitetsförbättringen. Kanske kommer man vid de fackliga förhandlingarna att tycka att det är mer rättvist att timlöneökningen bara läggs ut på dem som går ner i arbetstid. Den skulle då bli något större, drygt 3 procent i genomsnitt i exemplet.

Sänkningen av månadsinkomsten på ca sex procent för dem som idag arbetar full tid skall ses i ljuset av att arbetstiden samtidigt minskar med tolv procent. De flesta människor kommer sannolikt att anse att detta är en "bra affär" både för dem själva och i ljuset av att de därmed samtidigt hjälper arbetslösa att få jobb. Förutom den ökade livskvalitet en sänkt arbetstid ger kan den kortare arbetstiden för många troligen också leda till ekonomiska besparingar som helt eller delvis kompenserar lönesänkningen. Det gäller sådant som mindre behov att köpa

färdiglagad mat, mer tid att själv göra reparationer på huset, möjlighet att göra arbetsinsatser på dagis och därmed få lägre avgifter, etc.

Genomförande

I föregående avsnitt har vi på ett mer teoretiskt plan med ett kalkylexempel skisserat de ekonomiska förutsättningarna för en arbetstidsförkortning till 35 timmar per vecka med bibehållen produktionsnivå. I det här avsnittet diskuterar vi hur en sådan arbetstidsförkortning skulle kunna genomföras i praktiken.

Vi anser att en arbetstidsförkortning och arbetsdelning av den här storleksordningen bör genomföras med en kombination av lagstiftning, fackliga avtal och ett ”kontrakt” mellan inblandade parter.

Ändringen av arbetstidslagen, där normal arbetstid i en första etapp sätts till 35 timmar per vecka, syftar till att ge en allmän ram och målinriktning för förändringsarbetet. Med arbetstidslagen i botten kan sedan parterna på arbetsmarknaden förhandla om det praktiska genomförandet. Vi föreslår att arbetstidslagen liksom idag skall vara dispositiv när det gäller veckoarbetstiden, dvs det skall vara möjligt för parterna att genom kollektivtal göra olika slags avvikelser från lagen. Sådana avvikelser kan gälla takten i genomförandet, undantag för vissa grupper, särskilda regler för personer med skift- och nattarbete, m.m. Eftersom förhållandena varierar starkt mellan olika verksamheter är det viktigt att det finns en stor flexibilitet i genomförandet.

En grundläggande förutsättning för att en arbetstidsförkortning skall komma till stånd är givetvis att det finns en stark folklig opinion för detta. En sådan opinion gör att det kan skapas politisk majoritet i riksdagen för en lagändring och ett starkt tryck i avtalsförhandlingarna för att genomföra lagstiftningen. *Samtliga inblandade parter - regering, arbetsgivare och arbetstagare - bör så fort som möjligt träffas i någon form av "Saltsjöbadsöverläggningar" för att sluta ett "kontrakt" där strategin för arbetet dras upp och de insatser som förväntas av de olika parterna specificeras.*

Kontrakt om arbetstiden

För att en arbetstidsförkortning skall få avsedd effekt och leda till en minskad arbetslöshet är det viktigt att alla berörda parter drar åt samma håll och gör gemensamma ansträngningar för att genomföra omställningen. Det skulle kunna ske genom att regeringen inbjuder arbetsmarknadens parter till överläggningar med syfte att sluta ett "kontrakt" om en arbetstidsförkortning med ungefär de förutsättningar vi föreslagit ovan. Detta kontrakt skulle tjäna som vägvisare för decentraliserade förhandlingar på branschnivå och sedan lokal nivå när nuvarande avtal på arbetsmarknaden går ut, i de flesta fall under loppet av år 1998.

I det följande anges vad varje part skulle kunna ställa upp med i ett sådant kontrakt.

Staten: lagen, skattesänkning, utbildning

Statens viktigaste bidrag skall vara att ta fram en ny arbetstidslag och genomföra en sänkning av egenavgifterna.

I den nya arbetstidslagen anges normalarbetstiden till 35 timmar/vecka och reglerna för övertid skärps. Arbetstidslagen skall fortfarande i huvudsak vara dispositiv för att möjliggöra ett flexibelt genomförande för parterna.

Sänkningen av inkomstskatten, i form av sänkta egenavgifter, är statens bidrag till att arbetstidsförkortningen inte skall innebära för högt inkomstbortfall för löntagarna och därigenom dra undan efterfrågan i ekonomin. Sänkningen finansieras av minskade kostnader för arbetslöshet.

Ett tredje viktigt åtagande för staten är att ställa upp med utbildning och kompetenshöjande insatser av olika slag för att snabbt kunna slussa ut arbetslösa i arbetslivet när efterfrågan på arbetskraft ökar till följd av arbetstidsförkortningen.

Löntagare: flexibilitet, löneåterhållsamhet

Löntagarnas bidrag är att i samband med arbetstidsförkortningen acceptera en ökad flexibilitet i arbetstider och att inte kräva större höjningar av timlönerna än vad som motsvarar produktivetsökningen.

En ökad flexibilitet i arbetstidernas förläggning kan avse både tillfälliga arbetstoppar och längre säsons- och konjunkturvariationer. *En ökad flexibilitet kan bli betydligt lättare att acceptera för arbetstagarna om den kombineras med en väsentligt förkortad normalarbetstid.* En ökad flexibilitet kan på många arbetsplatser ha stor betydelse för ett ekonomiskt acceptabelt utfall av arbetstidsförkortningen.

Timlönerna bör inte höjas mer än vad som motsvarar den beräknade produktivetsvinsten av en arbetstidsförkortning. Dessa kan givetvis variera mellan olika branscher och arbetsplatser beroende på i vilken form arbetstidsförkortningen genomförs. Vårt kalkylexempel med en produktivetsförbättring och timlönehöjning som motsvarar 30 procent av arbetstidsförkortningen skulle kunna anges som en riktpunkt i kontraktet, med möjlighet till avvikelser i centrala och lokala förhandlingar på arbetsmarknaden.

Arbetsgivare: nyanställa arbetslösa

Arbetsgivarnas främsta bidrag skall vara att se till att man verkligen gör nyanställningar för täcka upp den arbetstid som går bort och som inte ersätts av en ökad produktivitet och höjda timlöner. Om inte den delen kommer till stånd och man i stället drar ner på drifttider och produktion skulle det leda till minskad produktion, kvarstående hög arbetslöshet och försämrade statsfinanser. Det är därför viktigt att varje arbetsgivare känner ett starkt ansvar att hitta praktiska lösningar inom sin arbetsplats så att verkligen nyanställningar kommer till stånd.

I arbetsgivarnas åtaganden bör också ligga att tillsammans med staten verka för att nyanställd personal får nödvändig utbildning och kompetensutveckling.

Tidsföljd

Den exakta tiden för genomförandet av arbetstidsförkortningen till 35 timmar/vecka kommer sannolikt att variera mellan olika branscher och kanske också arbetsplatser. Ur många synpunkter är det angeläget att sänkningen av arbetstiden sker så snabbt som möjligt, gärna i ett eller högst två steg. Det gör att arbetslösa kan få arbete tidigare och driver på olika organisatoriska lösningar som kan bidra till en förbättrad produktivitet. I vissa fall och/eller för vissa personalkategorier kan en något längre övergångsperiod vara lämplig, t ex för att undvika flaskhalsar och hinna utbilda nyckelpersoner. Det kan också vara så att de fackliga organisationerna i vissa fall vill ha något längre tid för omställningen så att sänkningen av månadslönen för heltidsanställda kan balanseras och kvittas mot normala löneökningar under några år.

Statens skattesänkningar anpassas till takten i arbetstidsförkortningen och avtalen om lönekompensation. En viss flexibilitet måste finnas, t ex om det visar sig att löneökningarna blir väsentligt större än beräknade produktivitetshöjningar. I ett sådant läge skulle en del av de sänkta egenavgifterna i stället kunna läggas över till sänkta arbetsgi-
varavgifter.

Jag reserverar mig således mot majoritetens förslag om veckoarbetstidens omfattning.

Beräkningsperiod för genomsnittsberäkning av arbetstid.

Veckoarbetstid

Jag reserverar mig också emot att veckoarbetstiden i arbetstidslagen skall få genomsnittsberäknas över så lång period som tio veckor. I arbetstidslagen bör perioden begränsas till fyra veckor.

De parter på arbetsmarknaden, som är överens om att en längre beräkningsperiod är önskvärd, har möjlighet att avtala om längre period.

Nattarbetstid

Nattarbete innebär särskilda påfrestningar för arbetstagarna. Arbetspassen bör därför inte vara för långa. Åtta timmar är riktvärdet i arbetstidslagen.

Majoriteten föreslår att arbetstiden för nattarbete skall få genomsnittsberäknas upp till fyra månader. Genomförs detta försvinner det skyddsvärde denna paragraf skulle ge nattarbetarna. För att inte skyddsvärdet ska urholkas alltför mycket, bör beräkningsperioden begränsas till högst fyra veckor. Finns det parter på arbetsmarknaden, som vill ha längre period, finns möjlighet att avtala om detta.

Jag reserverar mig därför mot majoritetens förslag, att i arbetstidslagen medge en beräkningsperiod upp till fyra månader för genomsnittsberäkning av nattarbetstid. Beräkningsperioden bör i arbetstidslagen begränsas till högst fyra veckor.

Den ordinarie arbetstidens omfattning

De senaste åren har det funnits en oroande tendens till längre arbetstider i Sverige. Den utvecklingen bör inte få fortsätta. Det får därför inte finnas utrymme i arbetstidslagen för längre arbetstider.

Om majoritetens förslag om att den ordinarie veckoarbetstiden får uppgå till 40 timmar per vecka bifalles, föreslår jag en begränsning i dispositivitetsrätten avseende ordinarie veckoarbetstid, så att avtal om längre ordinarie veckoarbetstid än 40 timmar per vecka inte skall vara möjliga.

Ändringar i majoritetens förslag till ny arbetstidslag.

Mina reservationer föranleder följande ändringar i förslaget till ny arbetstidslag:

§15 Ändring enligt följande:

” Ordinarie arbetstid är den arbetstid som bestämts i det enskilda anställningsavtalet.

Den får uppgå till högst 35 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra veckor.”

§20 Ändring av första meningen enligt följande:

”Arbetstiden för nattarbete får inte överstiga ett genomsnitt av åtta timmar per 24-timmarsperiod under en beräkningsperiod om högst fyra veckor.”

§21 Om inte yrkandet i §15 bifalles, yrkar jag följande tillägg i §21 att införas efter första stycket:

” Vid avvikelser från bestämmelserna i §15 får den övre gränsen för ordinarie arbetstid inte överskridas.”

Reservation av ledamoten Karl Olof Stenqvist, SAF

Allmänt

Majoritetens förslag tar inte tillräcklig hänsyn till att en konkurrenskraftig produktion av varor och tjänster förutsätter flexibla arbetstidsregler. Det har majoriteten underlåtit att göra, trots att en av utredningens huvuduppgifter enligt kommittédirektiven var, att "undersöka på vilket sätt flexibla arbetstidsregler kan införas i svensk lagstiftning". I stället har majoriteten i kommittén förutsatt att nödvändig flexibilitet i arbetstiderna skapas genom kollektivavtal.

Majoritetens förslag innebär att gällande arbetstidslags begränsningar kring arbetstidens längd och förläggning i stort bibehålls. Det gäller reglerna om 40-timmarsvecka, indelning i ordinarie arbetstid och övertid, jourtid, beredskapstid, rast och veckovila. Dessa har byggts på med EG-direktivets regler om begränsning av totalarbetstid, dygnsvila samt nattarbete. Därutöver har föreslagits ytterligare ledighetsregler i samband med semester och föräldraledighet samt ett förstärkt inflytande på den egna arbetstidens förläggning för den enskilde arbetstagaren.

Den katalog av lagregler kring arbetstidens längd och förläggning som majoriteten föreslår, begränsar möjligheten till flexibla och produktionsanpassade arbetstider och ligger väsentligt över den europainorm som EG-direktivet anger. Lagreglerna kommer dessutom att tvinga många arbetsgivare till dyrköpta kollektivavtalslösningar för att uppnå erforderlig produktionsanpassning av arbetstiderna. Lagförslagets innehåll och detaljrikedom kommer därför att vara starkt lönekostnadsdrivande.

En flexibel arbetstidslag

En väsentligt bättre flexibilitet utifrån produktionens krav skulle med bibehållande av huvuddragen i majoritetens förslag, kunna uppnås om följande ändringar gjordes i förslaget.

§§ 11, 13 och 14 ändras så att skyldigheterna att lägga ut raster, dygnsvila och veckovila ersätts med en rättighet för den enskilde arbetstagaren att ta ut dessa ledigheter, om han inte enas om annat med sin arbetsgivare. Dessutom bör jourtjänstgöring och beredskapstjänst i likhet med EG-direktivet inte räknas som arbetstid.

§ 15 ändras så att den ordinarie arbetstiden på högst 40 timmar i veckan i genomsnitt beräknas på en period om ett år. Förslaget står i överensstämmelse med EG-direktivet i och med att § 19 innehåller begränsningen av den totala arbetstiden.

§ 17 ändras så att övertiden får uppgå till 200 timmar per år i enlighet med gällande arbetstidslag. Majoritetens förslag att halvera övertidsutrymmet till 100 timmar per år, skulle allvarligt försvåra arbetsgivarens möjlighet att snabbt och med kompetenta ersättare lösa plötsligt uppkomna bemanningsbrister. En arbetsplats måste ha möjlighet att lösa produktions- och verksamhetsstörningar. Begränsningen av övertidsutrymmet är särskilt anmärkningsvärd då majoritetens förslag också innehåller ökade krav på arbetsgivaren, att tillmötesgå enskilda arbetstagens önskemål om ledighet och omläggning av arbetstider. Att lagstiftaren samtidigt skulle ta ifrån arbetsgivarna ett av de mest centrala medlen att lösa tillfälliga och plötsligt uppkomna personalbrister är oacceptabelt och strider i hög grad mot kommittédirektivet om mer flexibla arbetstider i den svenska lagstiftningen.

Genomförs ovan angivna förändringar av majoritetens förslag, skulle jag kunna ansluta mig till majoritetens förslag i övrigt.

Reservation av ledamoten Marianne Hörding, Svenska kommunförbundet

Flexibilitet i lagregler

Ett av utredningens tre uppdrag har varit att föreslå mer flexibla regler i arbetstidslagstiftningen. Jag anser att utredningen inte lyckats med det i önskvärd omfattning.

En modell som utredningen diskuterade var att det skulle gälla friare regler för förläggning av arbetstid vid arbetsplatser med kollektivavtal och fortsatt strikta regler för arbetsplatser som saknade kollektivavtal. Jag tror det hade varit en modell värd att pröva. Den skulle förutom flexibilitet även givit incitament för att träffa kollektivavtal i arbetstidsfrågor - en väg som Kommunförbundet förordar.

En annan fråga som utredningen diskuterade var att utforma reglerna om olika vilor och raster som en individuell rättighet för den enskilde att disponera över i stället för en skyldighet för arbetsgivaren. Även det tror jag hade varit ett bra sätt att öka flexibiliteten och även öka individens inflytande. Detta i all synnerhet eftersom möjligheten finns inom EG-direktivets ram.

Den flexibilitet som finns i förslaget rörande begränsningsperioden för ordinarie arbetstid ändrar ingenting för kommunala sektorn eftersom kollektivavtalen redan idag i många fall har bestämmelser med långa begränsningsperioder.

Dock är neutrala lagregler - vad håller partsfrågan vid kollektivavtalslösningar - positivt ur flexibilitetssynpunkt.

Övertidsbegränsning

Jag reserverar mig mot den föreslagna halveringen av övertidstaket från 200 till 100 timmar. Att därvid kompensationsledighet inte skall likställas med fullgjord ordinarie arbetstid är för kommunala sektorn av

mycket marginell betydelse eftersom det stora flertalet anställda på eget initiativ får sin övertid kompenserad i pengar.

Utredningens argument rörande möjliga sysselsättningseffekter är inte övertygande, i all synnerhet som de kommunala arbetsgivarna redan idag tar in extra personal utifrån i den utsträckning som är möjlig i stället för att beordra övertid av redan anställda. Därvid utför bl.a. lönekostnaderna en spärr genom att övertid är - på det sätt som parterna varit överens om kompensationsnivåer - ett dyrt sätt att betala arbetskraft.

Det har från utredningens majoritet framhållits att behovet av övertid torde minska med hänsyn till att ordinarie arbetstid föreslås kunna förläggas över en längre begränsningsperiod. Jag tror dock inte så är fallet då frågan om förläggning av ordinarie arbetstid avser arbete som kan förutse och planeras, medan övertiduttag handlar om tillfälliga och oförutsedda situationer, där även den kompetens som oftast fordras finns bland de redan anställda.

Reservation av ledamoten Karl Pfeifer, Lanstingsförbundet

Inledning

Ett av utredningens viktigaste uppdrag har varit att föreslå mer flexibla lagregler för förläggning av arbetstiden. Jag anser att utredningen inte har lyckats med det i önskvärd omfattning.

En modell som utredningen diskuterade var att det skulle gälla friare regler för förläggning av arbetstid vid arbetsplatser med kollektivavtal, och med fortsatt strikta regler för arbetsplatser som saknade kollektivavtal. Jag tror att det hade varit en modell värd att pröva. Den skulle förutom flexibilitet vid många arbetsplatser även ge ett incitament för att träffa kollektivavtal, men fortfarande ge bästa skydd mot olämplig arbetstidsanvändning vid de arbetsplatser där det förmodligen bäst behövs.

En annan fråga som utredningen diskuterat var att utforma reglerna om olika vilor och raster som en individuell rättighet för den enskilde att disponera över i stället för som en skyldighet för arbetsgivaren. Även det tror jag hade varit ett bra sätt att öka flexibiliteten och även öka individens inflytande.

Jag är emellertid trots den inledande kritiken ändå beredd att i huvudsak ställa mig bakom utredningens förslag då det i stort ändå inte innebär fler inskränkningar i flexibiliteten än vad som kan sägas följa av det arbetstidsdirektiv från EU som vi måste rätta oss efter. Vidare föreslår utredningen även regler som gör det möjligt för landstingen att med avsteg från reglerna om dygnsvila, veckovila och nattvila kunna bedriva verksamhet på ett rimligt sätt även om det av olika skäl inte skulle träffas kollektivavtal. Här anser jag att utredningen har lyckats bra. Det är även bra att utredningen föreslår att lagstiftaren ska vara neutral i frågan om på vilken nivå kollektivavtal om arbetstider ska träffas.

Övertidsbegränsning

Men det finns en väsentlig punkt som jag inte kan ställa mig bakom, nämligen den föreslagna halveringen av övertidstaket från 200 till 100 timmar. Mot den föreslagna regeln reserverar jag mig. Jag anser att den föreslagna halveringen är ett stort ingrepp i arbetsgivarens möjligheter att kunna klara oförutsedda arbetstoppar som inte alltid kan pareras med nyanställningar. Begränsningen är dessutom ännu större då det i den nuvarande arbetstidslagen även finns en möjlighet för Arbetsarkivstyrelsen att medge dispens när det av olika skäl inte varit möjligt att träffa kollektivavtal.

I det stora perspektivet kan jag hålla med utredningens majoritet om att det är angeläget att flera arbetstagare bereds sysselsättning i stället för att redan anställd personal arbetar mer än ett ordinarie heltidsmått. Jag har dock i utredningen framhållit att det redan idag förhåller sig så att landstingen undviker att låta arbetstagare arbeta övertid när behov av ytterligare arbete uppkommer. Övertidsarbetande arbetstagarers arbete är med hänsyn till övertidsersättning dyrare än det arbete som utförs av extra personal eller nyanställd personal. Jag har inte heller funnit något belägg för att det på landstingens område skulle förhållas sig så att övertidsarbete planeras in. Jag tror tvärtom att övertidsarbete tas till i fall när det inte går att förutse eller när det av olika skäl inte är lämpligt att lösa med nyanställning. Det kan till exempel vara fråga om hastigt uppkomna sjuk- eller ledighetssituationer eller behov av att förlänga ett visst arbetspass med några timmar. Det kan även vara fråga om arbete till vilket det fordras en viss specialkompetens som inte går att med rimliga medel rekrytera. Det kan vara fråga om att det uppkomna behovet bara är ett mindre antal timmar som inte räcker till en anställning vid en liten ort eller liten arbetsplats.

Det har från utredningens majoritet framhållits att behovet av övertid torde minska med hänsyn till att ordinarie arbetstid föreslås ska kunna förläggas över en längre begränsningsperiod. Jag tror dock inte att så är fallet då frågan om förläggning av ordinarie arbetstid avser arbete som kan förutses och planeras, men att övertidsuttag handlar om tillfälliga och oförutsedda situationer. I vårt kollektivavtal har vi dessutom redan en möjlighet att förlägga arbetstiden över längre begränsningsperioder än vad som följer av den dispositiva lagen.

Reservation av ledamoten Iréne Nilsson Carlsson, Arbetsgivarverket

Inledning

Ett av utredningens viktigaste uppdrag har varit att föreslå mer flexibla lagregler för förläggning av arbetstid. Jag anser att utredningen inte har lyckats med det i önskvärd omfattning.

Möjligheter till ökad flexibilitet

En modell som utredningen diskuterade var att det skulle gälla friare regler för förläggning av arbetstid vid arbetsplatser med kollektivavtal och med fortsatt strikta regler för arbetsplatser som saknar kollektivavtal. Jag anser att det hade varit en modell värd att pröva. Den skulle förutom att ge flexibilitet vid många arbetsplatser även ge incitament för att träffa kollektivavtal, men fortfarande ge starkast skydd mot olämplig arbetstidsanvändning vid de arbetsplatser där det förmodligen bäst behövs.

En annan fråga som utredningen diskuterade var att utforma reglerna om olika vilor och raster som en individuell rättighet för den enskilde att disponera över i stället för som en skyldighet för arbetsgivaren. Även det anser jag hade varit ett bra sätt att öka flexibiliteten och även öka individens inflytande.

Det är bra att lagen föreslås vara neutral när det gäller vem som tecknar kollektivavtal såväl på arbetstagsidan som arbetsgivarsidan.

Tillämpningsområdet

Den arbetstidslag som träder i kraft den 23 november 1996 innebär att alla möjligheter till kollektivavtalslösningar som EU-direktivet medger också står öppna för arbetsmarknadens parter i Sverige. Det innebär att EU-direktivets regler t.ex. inte är tillämpliga inom viktiga delar av den statliga verksamheten som fordrar speciella arbetstidslösningar. Detta är betydelsefullt för många statliga arbetsgivares möjligheter att upp-

fylla statsmakernas krav. *Utredningen föreslår nu en utvidgning av tillämpningsområdet för regler som härrör från EU-direktivet - vilket kommer att innebära betydande svårigheter för många statliga arbetsgivare.* Jag reserverar mig mot den föreslagna utvidgningen av tillämpningsområdet. Enligt min uppfattning bör Arbetstidslagen endast gälla för EU-direktivets tillämpningsområde.

Möjligheten för arbetsgivarna att under vissa förutsättningar kunna besluta om särskilda arbetstidslösningar i det fall kollektivavtal saknas är nödvändig men inte tillräcklig för den statliga sektorn.

Övertidsbegränsning

Det finns en väsentlig punkt som jag inte kan ställa mig bakom, nämligen den föreslagna halveringen av övertidstaket från 200 timmar till 100 timmar. Mot den föreslagna regeln reserverar jag mig. Jag anser att den föreslagna halveringen är ett stort ingrepp i arbetsgivarens möjlighet att kunna klara oförutsedda arbetstoppar som inte kan pareras med nyanställningar. Begränsningen är dessutom ännu större då det i den nuvarande arbetstidslagen även finns en möjlighet för Arbetskyddsstyrelsen att medge dispens när det av olika skäl inte varit möjligt att träffa kollektivavtal.

Statsmakterna har anfört att den statliga sektorn inte skall expandera. En utökning av personalstyrkan är utesluten inom stora delar av den statliga sektorn. En begränsning av övertidsarbetet skulle delvis kunna ske genom mer flexibla arbetstidsförläggningsregler. Det fordrar dock en väsentligt mer flexibel arbetstidslag än vad som ligger i utredningens förslag. Mot denna bakgrund kan inte en generell begränsning av övertidsarbetet ske utan att det går ut över möjligheterna för de statliga arbetsgivarna att klara att utföra uppdrag med önskad kvalitet inom utsatt tid.

En annan aspekt gäller fördelningen av övertidsarbetet. Idag är det i regel tillräckligt många arbetstagare som är intresserade av att ta på sig övertidsarbete för att det skall gå att förlägga övertiden i samförstånd med den enskilde. Skall övertiden fördelas på fler personer ökar risken att arbetsgivarna tvingas att beordra personer som inte önskar arbeta övertid.

En tredje aspekt gäller tillväxten i ekonomin. Med modern produktionsteknik kräver beställarna stor flexibilitet i produktion och leverans. Det finns risk att begränsningar i övertidsarbetet innebär att svenska företag tappar order i konkurrens med utländska företag. Detta påverkar samhällsekonomin och sysselsättningen negativt och försvårar finansieringen av den offentliga verksamheten.

Reservation av ledamot Ingalill Landqvist-Westh, LO

Majoriteten föreslår förändringar som sammantaget ger arbetsgivare större utrymme att organisera sin verksamhet utan att begränsas av lagen.

Detta innebär att de fackliga organisationernas möjlighet att träffa kollektivavtal (som balanserar verksamhetens behov och sociala och hälsomässiga hänsyn) försvåras. Detta innebär att nuvarande balans mellan parternas motstridiga intressen rubbas - till arbetsgivarnas fördel.

Jag tycker att det är obegripligt att ett sådant förslag läggs fram i en situation när ekonomiskt betingade motsättningar och arbetslöshet redan försvagat de anställdas inflytande. Vi behöver heller inga lagförslag som ökar svårigheten att förena arbete och familjeliv, tvärtom motiverar dagens situation, enligt många, en arbetstidsförkortning.

Jag kan därför inte biträda majoritetsförslaget på följande punkter.

Majoriteten menar att lagstiftaren bör förhålla sig neutral till frågan om var avtal ska träffas. Därför föreslås att avvikelser från lagens regler även ska kunna göras i lokala kollektivavtal. Den inställningen kräver inte det ingrepp som nu görs. Det är både fullt möjligt och vanligt förekommande att lokala fackliga organisationer efter bemyndigande av centrala organisationer träffar avtal om arbetstid.

Om lagstiftaren inte avser att gynna avtalsslutande på en nivå framför en annan borde nuvarande regler bibehållas.

Resultatet blir annars att lagstiftningen understödjer arbetsgivarpartens allmänna strävan att decentralisera avtalsslutandet över huvudtaget och i arbetstidsfrågor i synnerhet. Därmed kan arbetsgivarparten välja tillfälle för förhandlingar så att hotfulla verksamhets-förutsättningar kan utnyttjas som påtryckning, som då - i fall som kommittén studerat - hot om uppsägningar använts för att framtvinga arbetstidsavtal som innehåller synnerligen tvivelaktiga inslag.

I samma riktning verkar förslaget att ordinarie arbetstid får uppgå till 40 timmar i genomsnitt under en 10-veckorsperiod. 40-timmarsregeln i

nuvarande arbetstidslag är inte endast ett arbetstidsmätt utan dessutom en förläggningsregel som garanterar arbetstagaren förutsägbarhet både i fråga om den till arbetet bundna tiden och i fråga om inkomster. Majoritetsförslaget innebär att arbetsgivare ensidigt kan bestämma att variera arbetstiden inom vida gränser med endast två veckors varseltid. Utöver den arbetstid som bestämts i ett arbetstidsschema måste arbetstagaren följaktligen vara beredd att stå till förfogande för ytterligare arbete med full arbetsskyldighet. Detta är ett intrång i dispositionen av den fria tiden.

Jag anser att det i vissa fall kan vara befogat, och också i arbetstagarnas långsiktiga intresse att låta veckoarbetstiden variera. Det bör dock träffas avtal om detta i varje särskilt fall så att hänsyn kan tas till svårigheten att förena arbete med familjeplikter, till hälsoskäl, att gränser sätts för omfattningen av de variationer som kan komma i fråga, att adekvat varseltid införs, att betalningsregler anpassas och en med hänsyn till graden av olägenhet befogad kompensation kan överenskommas. Detta är vad som i praktiken sker nu, då nuvarande regler ger arbetstagar sidan förutsättningar att hävda dessa intressen i förhandlingar.

Majoriteten rycker undan förutsättningarna för att träffa rimliga lokala överenskommelser.

Majoriteten föreslår vidare, utan att ange skäl och i strid med medicinsk expertis, att nuvarande nattarbetsförbud avskaffas. Arbete på natten är alltid en, oberoende av nattarbetspassens längd, belastning för hälsan oavsett om arbetet i sig inte är särskilt riskfyllt eller ansträngande. Nattarbete bör därför inte förekomma om inte särskilda skäl motiverar detta. Regeln om dygnsvilas förläggning borde därför utformas så att dygnsvila ska förläggas till natten om inte verksamhetens art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter kräver att arbetet måste fortgå under natten.

Undantagsregeln i veckovilebestämmelsen har fått en otillfredsställande utformning. Uttrycket *tillfälligtvis* överförs från gällande rätt men ges en ny betydelse. Detta skapar oklarhet. Den nya regeln ger betydligt vidare undantags-möjligheter. Vad som menas med sakliga tekniska eller arbetsorganisatoriska skäl är oklart så länge EG-domstolen inte utbildat någon rättspraxis. Detta inbjuder till rättstvister med sannolikt mycket långa handläggningstider. Under alla förhållanden torde uttrycket betyda något helt annat än nu gällande rätt som medger undantag bara om det är föranlett av något förhållande som inte kunnat

förutses. Uttrycket tillfälligtvis har i det sammanhanget den innebörden att arbetsgivare i sin planläggning ska räkna med störningar och normalt kunna klara även oförutsedda händelser utan att inskränka på veckovilan. Med den föreslagna utformningen av regeln kan det inte uteslutas att kortare veckovila t o m kan planeras bara det inte upprepas alltför ofta.

Den föreslagna ändringen i föräldraledighetslagen är uppenbart föranledd av det ökade utrymme för arbetstid som förslaget i övrigt innebär och de konsekvenser detta får för barnfamiljer. Ändringen är dock inte tillräcklig. Nuvarande regel om att föräldrar har rätt att förkorta sin arbetstid med 25 % utgår från en 40-timmarsvecka. Om arbetsgivare nu ges möjlighet att förlägga arbete upp till 48 timmar och mera under vissa veckor ger en förkortning med en fjärdedel inte det åsyftade resultatet. För att i korrespondens med förslaget i övrigt ge samma resultat borde regeln utformas så att småbarnsföräldrar kan minska sin arbetstid ner till 30 timmar per vecka. Med detta följer emellertid ekonomiska konsekvenser om föräldrapenning utgår vilket visar att förslaget sammantaget inte analyserats tillräckligt vad gäller konsekvenserna för att kunna förena förvärvsarbete och familjeansvar.

Förslaget till ändring av semesterlagen välkomnas men är enligt min mening inte tillräckligt långtgående. Eftersom det för den närmaste tiden inte är möjligt att genomföra en allmän arbetstidsförkortning är en resurs för tillfälliga ledigheter en arbetstidsreform som skulle uppskattas av många, inte minst föräldrar. För att de ska kunna dra full nytta av en friare disposition av semester över 4 veckor borde de ha samma rätt att förlägga den ledigheten som tillkommer föräldrar i fråga om förläggning av kortare arbetstid.

Förslaget har vissa tekniska brister vilket närmast får tillskrivas den hast som rått vid utarbetandet av lagtext och författningskommentar. Det framgår t ex inte vad som närmare ska gälla vid den kvittning av övertid som föreslås bli tillåten, inte heller övervägs behovet av en gemensam notering av utfört övertidsarbete som grund för bevakning av begränsningsregeln och kvittning.

Jag vill också framhålla att utredningen inte tillräckligt analyserar det verkliga behovet av de förändringar som föreslås utan tar direktivens anvisningar som givna utgångspunkter som inte behöver penetreras. En analys skulle, särskilt i ljuset av de arbetsplatsbesök utredningen gjort, närmast ge vid handen att variationer i arbetstiden, t o m mer långtgående än vad utredningen föreslår bli möjliga, redan förekommer grun-

dade på överenskommelser som tar hänsyn till både verksamhetens och arbetstagarnas behov.

Utredningen har inte heller belyst hur förslaget påverkar partsförhållandena och om det ger det stöd till den svagare parten som är en uppgift för lagstiftningen på detta område.

Slutligen:

Statliga kommittéer och utredningar ska enligt direktivet 1994:124 redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser av sina förslag.

I regeringens proposition 1993/94:147 om jämställdhetspolitiken, Delad makt, delat ansvar, betonas regeringens ansvar för att alla politiska mål och beslut ska genomföras av ett könsperspektiv för att öka jämställdheten mellan könen och stärka kvinnornas ställning.

Jag konstaterar att lagförslaget inte vare sig ur varje enskild föreslagen förändring eller totalt sett är tillräckligt bedömt ur jämställdhetssynpunkt.

En ordentlig analys skulle, enligt min mening, visa att förslaget innebär svårigheter för kvinnor att klara familjeansvar och heltidsarbete på de nya villkor arbetsgivare kan ställa och att det föreligger stor risk för informella rekryteringsbarriärer för kvinnor på grund av den beredskap till flexibilitet som arbetsgivare kan ställa som krav för anställning.

Reservation av ledamoten Lennart Sjösten, TCO

Jag avvisar förslaget till ny arbetstidslag.

Jag anser att möjlighet till en mer flexibel arbetstidsförläggning ger utrymme för en kortare arbetstid. Arbetstiden bör sänkas med 100 timmar per år senast vid sekelskiftet vilket motsvarar 37,5 timmars arbetstid per vecka.

Jag anser att vi bör ha en normerande arbetstidslag. Med lagen som bas ska vi, som nu, kunna träffa kollektivavtal för de anställda. Jag har i likhet med vad arbetstidskommittén konstaterat att det finns ett antal skäl som talar för att vissa delar i lagstiftningen fortsättningsvis till sin karaktär ska vara tvingande. Dels p.g.a. överväganden rörande hälsa och säkerhet men även p.g.a. att EG:s arbetstidsdirektiv fortsättningsvis kommer att ange yttre ramar för arbetstidsfrågorna.

Arbetstidslagen ska vara ett yttersta skydd, så att de anställda får en god arbetsmiljö från såväl social som hälsomässig utgångspunkt. Arbetstidens längd och förläggning är en viktig ingrediens i en god arbetsmiljö. Arbetstidslagen ska vara ett komplement till arbetsmiljölagen.

Arbetstidslagen har i debatten ifrågasatts med hänvisning till att arbetslivets villkor regleras genom kollektivavtal. Att vara medlem i en facklig organisation innebär inte automatiskt att man omfattas av kollektivavtal. Det krävs att arbetsgivaren har tecknat ett kollektivavtal med den fackliga organisationen.

Utvecklingen i samhället går mot en ökad andel av småföretag som innebär att förbunden rekryterar medlemmar på allt fler små arbetsplatser. Därmed får förbunden ofta motparter som är oorganiserade och inte omfattas av några kollektivavtal. Många TCO-förbund har också medlemmar på arbetsplatser där det inte finns någon klubb som kan förvalta ett kollektivavtal, vilket försvårar den fackliga tillsynen av arbetstidsfrågorna. På sådana arbetsplatser är arbetstidslagen en trygghet för den anställde. Vidare är den ett skydd för individen vid nyanställning och/eller vid en omreglering av anställningen. Individens inflytande över arbetstiden kan bara garanteras via lagar och avtal samt förstärkas av en god arbetsorganisation.

Den nuvarande lagen är främst till för att skydda de anställda mot ohälsosamma arbetstider, vilket lagen gör genom att sätta normer för hur lång arbetstiden ska vara och reglera när arbetet ska utföras. Men lagen är helt dispositiv, vilket innebär att alla gränser kan åsidosättas, vilket i sin tur gör att det normerande syftet försvagas.

När lagen nu öppnas så att veckoarbetstiden kan varieras i större utsträckning under längre tidsperioder bör lagens gränser vara tydligare för vad som inte får överskridas i tidshänseende och i fråga om förläggning av arbetstiden. Genom att lagen kommer att vila på civilrättslig grund kommer Arbetarskyddsstyrelsens tillsyn att falla bort och då anser jag att det bör finnas ett krav i lagen om att arbetsgivaren har en skyldighet att redovisa de anställdas arbetstider, övertidsuttag mm.

Min uppfattning är att det generellt finns en stark individuell önskan om kortare arbetstid och större inflytande över förläggningen. Flexibilitet kan öka den enskildes inflytande och detta bör ske utan att kollektivavtalets regler åsidosätts eller att den enskildes frihet sker på bekostnad av att den fackliga organisationens roll förändras.

Kommittén föreslår att lagstiftningen inte längre ska ställa krav på central medverkan i kollektivavtal, om avvikelser från lagen ska göras. I denna del av lagförslaget anser inte jag att kommittén har belyst konsekvenserna tillräckligt. Vad händer om en klubb - lokal nivå - tecknar ett avtal före förbundet - central nivå? Vad gäller om klubben tecknar ett avtal som står i strid med ett avtal som är tecknat av förbundet?

Arbetstidens längd påverkar hälsan, särskilt om flera långa arbetspass och arbetsveckor följer på varandra, vilket ökar belastningen på de anställda. Nattarbete och andra former av obekväma arbetstider ökar dessutom risken för olycksfall och sjukdom bland personalen. Denna typ av arbete kompenseras redan nu med att veckoarbetstiden är kortare. Jag anser att eftersom lagen har kompletterats med ökade möjligheter till flexibilitet bör beredskapstid räknas som ordinarie arbetstid motsvarande en femtedel av beredskapstiden. Jag anser vidare att jourbegreppet ska utgå ur lagen. Längsta arbetspass per dag, dygn eller vecka ska anges i lagen och det ska även framgå av lagen att långa arbetspass i första hand ska kompenseras med kortare arbetstid. Längden på dags-, dygns- eller veckoarbetstiden ska stå i relation till den hälsomässiga belastningen på den enskilde.

Sammanfattningsvis anser jag därför inte att förslaget till ny arbetstidslag uppfyller krav på normering som jag anser är grunden för att kunna teckna ett bra kollektivavtal.

I många verksamheter tillåts arbets/driftstider bli mer flexibla. Jag anser att sådan utveckling ska kombineras med att de anställdas arbetstid blir kortare. Jag anser att arbetstiden bör sänkas med 100 timmar per år senast vid sekelskiftet. En sådan sänkning motsvarar en arbetstid på 37,5 timmar per vecka. Att koppla arbetstidsförkortning till flexibilitet anser jag är nyckeln till att komma förbi de låsningar som förhindrar ökad flexibilitet för verksamheten och förkortade arbetstider för individen. Kopplingen mellan förkortad arbetstid och ökad flexibilitet ger många positiva effekter.

För den enskilde innebär en förkortning av arbetstiden även förbättrad arbetsmiljö genom att hälsoperspektivet blir tillgodosett på ett positivt sätt.

Jag anser att en kortare arbetstid ger ökad jämställdhet, vilket ger mer tid för social gemenskap samt ökat utrymme för såväl fackligt som politiskt engagemang.

Jag delar inte kommitténs uppfattning att arbetsmarknadens parter i avtal kan åstadkomma en arbetstidsförkortning. Detta skulle möjligen kunna komma till stånd på vissa delar av arbetsmarknaden. Jag anser att det krävs ett politiskt beslut om en arbetstidsförkortning för hela arbetsmarknaden.

Grunden för att kombinera ökad flexibilitet med en arbetstidsförkortning är att tillåta att veckoarbetstiden varierar mer än vad som idag är möjligt och till en lägre kostnad. Kostnaderna blir automatiskt lägre om övertiden reduceras genom att topparna korrigeras genom en annan utläggning av den ordinarie arbetstiden. Möjligheten att avvika från arbetsmiljölagens och EU-direktivets skrivningar ska enligt min uppfattning kompenseras genom en minskning av arbetstiden.

Arbetstidsförkortning i kombination med ökad flexibilitet frigör engagemang hos personalen och ökar verksamhetens effektivitet. Det kommer att höja produktiviteten i verksamheten och då betalas en förkortning av arbetstiden genom de positiva effekterna.

För att kortare arbetstid ska öka sysselsättningen krävs det att förkortningen inte ökar lönekostnaderna, alltså ligger inom ramen för det

samhällsekonomiska utrymmet för kostnadsökningar. Det är också viktigt att förändringen inte samtidigt leder till kortare driftstider och öppettider. Jag anser att övertiden inte ska öka som en effekt av förkortningen. Eftersom en ökad flexibilitet, enligt min modell ger stora möjligheter att klara av en rationell verksamhet utan att det normala arbetstidsuttaget blir högre, ger detta positiva effekter på sysselsättningen.

Inom ramen för ökad flexibilitet och kortare arbetstid ska möjligheten prövas att ge deltidsanställda, som önskar längre arbetstid.

Kommittén anser i likhet med mig att det inte kan uteslutas att en förkortad arbetstid skulle kunna ge ett bidrag till att minska arbetslösheten. Därför beklagar jag att kommittén inte har mod att lägga förslag om en arbetstidsförkortning i kombination med ökad flexibilisering. Jag anser att samhället måste pröva alla möjligheter till att öka sysselsättningen.

Särskilt yttrande av ledamoten Margareta Andersson (c)

Idag kan en arbetsgivare beordra en anställd att arbeta 200 timmar per år utöver ordinarie arbetstid. Dessutom kan arbetsmarknadens parter komma överens om andra övertidsmått och hur dessa skall ersättas.

Kostnaderna för arbetslösheten är en stor post för samhället. Den medför att skatterna måste behållas höga eftersom alla måste försörjas oavsett om de har arbete eller inte.

I andra länder i Europa med samma arbetslöshetsproblem som i Sverige går diskussionen i en riktning mot att både skapa nya arbetstillfällen och att förkorta arbetstiden. I Tyskland har parterna på arbetsmarknaden kommit överens om att förkorta arbetstiden. I de flesta mätningar visas det att fler människor har fått arbete. Det har varit en av motive-ringarna till att förkorta arbetstiden.

Ett litet steg i riktning mot att få arbetsmarknadens parter att ta ett större ansvar för de arbetslösa är att minska möjligheten att ta ut övertid från 200 timmar per år till 100 timmar. Det finns i förslaget möjlighet att kvitta övertid mot kompensationsledighet, vilket gör det nya övertidsmålet mer flexibelt än det gamla.

Arbetsmarknadens parter har enligt förslaget möjlighet att på lokal nivå teckna avtal om hur övertiden ska förläggas och hur många timmar per år som kan tas ut.

Det förslag som läggs fram av arbetstidskommitténs majoritet är en uppföljning av den överenskommelse som gjorts mellan centerpartiet och den socialdemokratiska regeringen under hösten 1996 angående arbetsrätten. En fortsättning i denna riktning med möjlighet att teckna lokala avtal ger en grund för att ytterligare decentralisera besluten på arbetsmarknaden.

För att lösa problemen med arbetslösheten måste alla börja tänka i nya banor och ta ansvar för att förnya arbetslivet.

Särskilt yttrande av ledamoten Acko Ankarberg Johansson (kd)

Arbetstidsförkortning

Mer tid för barnen, familjen och det sociala livet är ett önskemål som delas av många människor. Att bygga ett tryggt socialt nätverk som ger trygga barn och därmed hopp för framtiden kräver tid och engagemang. Människor har olika behov under olika tider av livet. Exempelvis finns oftast önskemål om kortare arbetstider från småbarnsföräldrar. Under andra perioder av livet kan det finnas rakt motsatta önskemål om arbetstiden. Gemensamt för båda grupperna är behovet av flexiblare arbetstider.

Förutom behovet av periodvis kortare arbetstider hos vissa grupper finns idag många som önskar en allmän arbetstidsförkortning för att på det sättet få fram nya jobb. Kampen mot arbetslösheten är en av vår tids viktigaste politiska frågor. Men lika lite som politiker kan skapa nya jobb, lika omöjligt är det att med en matematisk formel fördela jobben till människorna. Varje människa är unik, har behov och kompetens som är specifik för just henne. Därför är det varken önskvärt eller möjligt att fördela arbetsmängden utefter någon planekonomisk modell. Istället behövs politiska beslut som ger förutsättningar för fler jobb och tillväxt. Åtgärder i den riktningen är exempelvis mer flexibla arbetstider och en modernare arbetsrätt.

I kommitténs förslag finns argument för och emot en arbetstidsförkortning. Jag delar kommitténs bedömning att de få försök som genomförts med förkortad arbetstid gett alltför skiftande resultat för att vara underlag för slutsatser i mikro- eller makroekonomiska perspektiv. Därför vore det önskvärt med fler projekt både i privat och offentlig sektor. Det ger därmed motiv för fortsatt forskning inom området och att staten inom ramen för tillgängliga resurser erbjuder ett aktivt stöd från forskare.

Jag är däremot mycket tveksam till försök där arbetstidsförkortningen inte bär sina egna kostnader genom olika slag av effektiviseringar. De försök som gjorts inom den offentliga sektorn har haft olika motiv. Några projekt har satt hälsoperspektivet främst. Där har en kortare arbetstid i en del fall medfört att de anställda orkat arbeta på ett mer effektivt sätt och projektet har därmed inte krävt resurstillskott. Andra

projekt visar på det motsatta, verksamheten har måst tillföras pengar för att en del av personalen genom arbetstidsförkortningen fått betald frånvaro från arbetet. Särskilt svårt är det inom sektorer med långa driftstider.

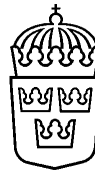
Den senaste tiden har kännetecknats av stora neddragningar inom vården och omsorgen av gamla och sjuka. De effektivisering som varit möjliga att genomföra har förmodligen redan gjorts i flertalet kommuner och landsting. Det som återstår är direkta nedskärningar som drabbar dem som bäst behöver vård och omsorg. Därför finner jag det oacceptabelt att tillföra nya resurser i syfte att betala frånvaro från arbetet. Vi behöver fler försöksverksamheter med förkortad arbetstid men inom tillgänglig budgetram.

Särskilt yttrande av ledamoten Marie-Louise Strömgren, SACO

Kommittén har i sitt slutbetänkande betonat arbetsmarknadens parter viktiga roll för reglering av arbetstiderna inom ramen för en skyddslagstiftning. Jag delar denna uppfattning. SACO:s utgångspunkt är att det främst genom förhandlingar är möjligt att finna lösningar som tillgodoser såväl individuella önskemål om flexibel arbetstid som anpassning till verksamhetens krav och villkor. Det faller sig då naturligt att förhandlingar om arbetstidens närmare förläggning hanteras av de lokala parterna. En verksamhetsanpassad förläggning av arbetstiden kan t ex ge utrymme för en avtalad förkortning av arbetstiden. Valet om ett löneökningstrymme skall tas ut i form av en arbetstidsförkortning eller i kontant lön hanteras också lämpligast i förhandlingar. Vidare är det mycket positivt att individens önskemål och behov lyfts fram i den föreslagna arbetstidslagen och i den föreslagna förändringen av semesterlagen. Detta för att underlätta möjligheter att förena förvärvsarbete med familjeliv och socialt liv i övrigt.

Kommittén har föreslagit en halvering av det tillåtna övertidsuttaget. Detta kan förefalla vara en drastisk sänkning. Huruvida det i realiteten innebär en sänkning av tillåtet övertidsarbete beror dock på hur övertidsarbetet kompenseras. Att märka är att den föreslagna lagregeln innebär att övertidsarbete som ersätts i form av kompensationsledighet inte räknas in. I dessa situationer kan därmed övertidsarbete tillgripas helt obegränsat. Individerna förfogar dock till viss del över denna bestämmelse i och med att han/hon inte kan tvingas att ta ut kompensationsledighet för utfört övertidsarbete. Ett alternativ vore att lagregeln istället utformades utifrån nuvarande lags beräkningssätt för övertidsarbete, d v s att övertid inte skall kunna "kvittas" mot kompensationsledighet. Gränsen för det maximala uttaget av övertid skulle i så fall kunna sättas till 150 timmar per kalenderår.

Möjligheter till avvikelser från lagens regler föreslås ske i kollektivavtal enligt 21 § eller i annat fall enligt 22 §. Diskussioner har förts i kommittén om kopplingen mellan dessa två paragrafer. I författningskommentaren till 22 § anges att paragrafen inte är avsedd att tillämpas i frågor som reglerats i kollektivavtal. En ytterligare analys av konsekvenserna av de föreslagna reglerna torde dock behöva göras, särskilt som 22 § föreslås inte vara dispositiv.

Bilaga 1

Kommittédirektiv

Effekter av olika arbetstidsförändringar, m.m.

Dir.
1995:6

Beslut vid regeringssammanträde den 26 januari 1995

Sammanfattning av uppdraget

En parlamentarisk kommitté tillkallas med uppgift att

- analysera de långsiktiga konsekvenserna av alternativa arbetstidsförkortningar
- undersöka på vilket sätt flexibla arbetstidsregler kan införas i svensk lagstiftning
- utreda konsekvenserna av EG:s arbetstidsdirektiv för det svenska regelsystemet på arbetstidsområdet.

Tidigare utredningar

Arbetstidskommittén

Frågan om arbetstidsförkortning behandlades senast i 1987 års Arbetstidskommitté som hade i uppgift (dir. 1987:23) att analysera konsekvenserna av olika arbetstidsformer och arbetstidsmönster.

Arbetstidskommittén drog i sitt betänkande *Arbets tid och välfärd* (SOU 1989:53) den generella slutsatsen att en förkortning av arbetstiden inte är ett effektivt medel att minska arbetslösheten. Enligt kommitténs bedömning fanns inte utrymme för ytterligare generella arbetstidsförkortningar fram till mitten av 1990-talet.

I stället efterlyste kommittén en ny modell för arbetstidspolitiken. En ny arbetstidspolitik borde utformas på ett sådant sätt att hänsyn tas till småbarnsfamiljernas situation, arbetstiderna utformas så att jämställdheten mellan män och kvinnor gagnas, skydds- och hälsoskäl beaktas, kraven på rättvisa mellan olika yrken och avtalsområden tillgodoses, förutsättningarna för produktionen garanterar att ett högt

välstånd uppnås och den enskildes valfrihet underlättas att själv välja arbetstid och över livet variera sin arbetstid.

En ny norm för heltidsarbete behövdes och en sådan norm borde vara likartad över hela arbetsmarknaden. Genom att arbetstiden beräknades över hela året skulle en rad fördelar kunna uppnås. En årsarbetstidsnorm skulle ge möjlighet till flexibla lösningar och skapa förutsättningar att ta ut arbetstidsförkortningar i framtiden på ett sätt som stämmer överens med olika önskemål. En större flexibilitet i arbetstiderna skulle öka valfriheten för den enskilde arbetstagaren.

Kommittén föreslog därför att möjligheterna att övergå till årsarbetstid borde utredas.

Årsarbetstid

En särskild utredare tillkallades i februari 1991 för att undersöka om mer flexibla regler för arbetstid och semester borde införas i svensk lagstiftning (dir. 1991:7). Utredningen om mer flexibla regler för arbetstid lämnade i mars 1992 sitt betänkande Årsarbetstid (SOU 1992:7).

Utredningen föreslog en gemensam lag om arbetstid och semester. Enligt förslaget skulle den lagstadgade 40-timmarsveckan omvandlas till en årsarbetstid och semestern ingå i årsarbetstiden. På arbetsplatser som har kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor skulle arbetstidslagens regler om arbetstidens förläggning slopas. På arbetsplatser som saknar kollektivavtal skulle arbetstidslagens nuvarande regler om förläggningen av arbetstiden behållas. Reglerna om ordinarie veckoarbetstid föreslogs dock kunna frångås genom personliga avtal.

Vid remissbehandlingen framkom att flertalet instanser i princip var positiva till flexibla arbetstider. I övrigt var remissopinionen blandad. Såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationer uttalade kritik mot utredningens principiella åtskillnad mellan arbetsplatser som har kollektivavtal och sådana, där avtal saknas. Landsorganisationen i Sverige och Tjänstemännens centralorganisation ansåg att utredningens förslag inte i tillräcklig grad tillgodosåg den enskilde arbetstagarens inflytande över arbetstiden. Några remissinstanser hävdade att förslaget om årsarbetstid stred mot de arbetstidsregler som var under övervägande inom EG.

I budgetpropositionen (prop. 1992/93:100, bil. 11) konstaterade arbetsmarknadsministern att utredningens förslag i väsentliga avseenden stred mot det då föreliggande förslaget till EG-direktiv på arbetstidsområdet. Eventuella lagändringar med anledning av förslaget till årsarbetstid skulle prövas, då direktivet slutligt antagits.

Riksdagens arbetsmarknadsutskott ansåg i betänkandena 1992/93:AU4 och 1993/94:AU3 att en friare arbetstidsförläggning var en framtidsfråga. Utskottet uppehöll sig särskilt vid de positiva konsekvenserna av flexibla arbetstider, sedda såväl utifrån produktionens som den enskilde arbetstagarens perspektiv. Utskottet har utgått från att regeringen skall återkomma med förslag på området. Utskottet har därefter i sitt betänkande 1994/95:AU2 behandlat arbetstidsfrågan och det aviserade utredningsarbetet samt därvid förutsatt att även över-tidsfrågorna kommer att ingå i utredningsuppdraget.

EG:s arbetstidsdirektiv

Europeiska Unionens råd antog den 23 november 1993 ett direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (93/104/EEG).

Direktivet skall införlivas i medlemsstaternas lagstiftning inom tre år efter antagandet, dvs. senast den 23 november 1996.

Direktivet upptar regler om dygnsvila, raster, veckovila, veckoarbetstidens längd samt semester. Vidare regleras nattarbete, skiftarbete och tempoarbete. Veckoarbetstiden får enligt direktivet uppgå till högst 48 timmar i veckan, övertid inräknad.

Chefen för Arbetsmarknadsdepartementet tillkallade i november 1993 en arbetsgrupp med uppgift att systematiskt gå igenom direktivets bestämmelser och jämföra dessa med arbetstidslagen. Arbetsgruppen har lämnat sin rapport EG:s arbetstidsdirektiv (Ds 1994:74).

Ett införlivande av direktivet förutsätter enligt arbetsgruppen en anpassning av det svenska regelsystemet till direktivets bestämmelser i vissa avseenden. På vissa punkter kan det, enligt gruppens uppfattning, finnas anledning att överväga en ändring av arbetstidslagen.

Gruppen anser att det krävs en fördjupad utvärdering av direktivets konsekvenser för det svenska regelsystemet på arbetstidsområdet.

Utvecklingen av arbetstidsfrågorna i Sverige och i Europa

I jämförelse med flera västeuropeiska länder har Sverige en lång lag- eller avtalsreglerad veckoarbetstid. Under det senaste decenniet har den faktiska arbetstiden reducerats i samtliga västeuropeiska länder utom i Luxemburg och Sverige. År 1973 infördes lagstadgad 40-timmarsvecka i Sverige. Sedan dess har inga generella förkortningar av veckoarbetstiden genomförts.

Under 1970-talet trädde i övrigt en omfattande arbetsrättslig lagstiftning i kraft som i praktiken bidragit till att det faktiska antalet arbetade timmar eller normalarbetstiden minskat betydligt. Ett typiskt

drag i arbetstidernas utveckling har således varit att det totala antalet arbetade timmar sjunkit, trots att antalet sysselsatta under 1980-talet ökat. Förklaringen till denna utveckling är att kvinnornas förvärvsarbete har ökat, ofta i form av deltidsarbete. Kvinnornas inträde i arbetslivet sammanföll med en stor efterfrågan på arbetskraft framför allt inom den offentliga sektorn, men även inom industrin och tjänstesektorn. Därmed ställdes också nya krav på förläggningen av arbetstid och arbetets planering.

Som en följd av att kvinnorna i större grad kom ut på arbetsmarknaden ökade utbudet av arbetskraft, mätt i antalet arbetade timmar, under hela 1980-talet. I början på 1990-talet vände utvecklingen. Antalet sysselsatta minskade med 550 000 personer under perioden 1990 fram till årsskiftet 1993/94. Den relativa arbetslöshetsnivån steg från 1,6 % år 1990 till 8,2 % år 1993. Arbetsmarknadsläget har under år 1994 förbättrats något.

Sedan år 1990 har medelarbetstiden per sysselsatt stigit kraftigt. Det har inneburit att den faktiska arbetstiden förlängts för vissa grupper av arbetstagare inom bl.a verkstadsindustrin, bank- och försäkringsväsendet samt den kommunala verksamheten. Den ökade medelarbetstiden beror huvudsakligen på minskad sjukfrånvaro och ett stort övertidsuttag.

Under senare delen av år 1993 och första hälften av år 1994 var andelen övertidstimmar inom industrin mycket högre än någon gång under hela 1980-talet. Undersökningar visar också att övertiden i kommuner och landsting ökat markant de två senaste åren.

Utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden har på senare år stadigt försämrats. Flera bedömare konstaterar att det kan finnas en uppenbar risk att Sverige under resten av 1990-talet får uppleva en betydligt högre permanent arbetslöshet än man tidigare varit van vid. Detta är en viktig förklaring till att arbetstidsfrågorna på nytt tilldragit sig ett allt större intresse i den politiska debatten.

I likhet med tidigare decenniernas arbetstidsdiskussioner har dagens debatt alltmer kommit att kretsa kring frågan om olika former av arbetstidsförkortning som ett medel att minska arbetslösheten. Till skillnad från tidigare finns nu studier, bl.a. från Tyskland, som pekar på ett visst positivt samband mellan förkortad arbetstid och sysselsättning. Nyligen har svenska Metallindustriarbetareförbundet lagt fram ett förslag om avtalsreglerad arbetstidsförkortning inom industrin, som är avsett att behandlas i den kommande avtalsrörelsen.

En del försök med alternativa arbetstidsformer har genomförts i Sverige, framför allt inom den offentliga sektorn.

I den europeiska ekonomin har tillväxttakten och investeringarna minskat och arbetslösheten stigit stadigt under de senaste tjugo åren. EU-kommissionens senaste sysselsättningsrapport visar att övertidsarbetet

ökat inom de flesta medlemsländer under de senaste tio åren. Europeiska Unionen har i sin strategi för ökad sysselsättning för 1990-talet behandlat frågan om arbetstidsförkortning och lagt stor vikt vid behovet av flexibla arbetstider som ett instrument för att skapa nya arbeten.

I Tyskland, Frankrike, Belgien, Danmark och Nederländerna prövar man genom lagstiftning eller avtal olika arbetstidsformer i syfte att minska arbetslösheten. I Tyskland har man i första hand reglerat en förkortad arbetstid genom avtal. I Frankrike trädde i december 1993 en lag i kraft som medger en flexibel arbetstid på årsbasis. I Danmark gäller sedan 1 januari 1994 ett system som ger alla anställda rätt till betald tjänstledighet under ett år. De vikariat som uppstår skall besättas med arbetslösa.

I partiledardebatten i riksdagen den 12 oktober 1994 med anledning av regeringsförklaringen uttalade statsministern att regeringen avsåg att tillsätta en arbetstidsutredning.

Utredningsuppdraget

En väsentligt höjd och uthållig tillväxt är en förutsättning för att Sveriges ekonomiska problem skall kunna lösas. En aktiv tillväxtpolitik, där olika politikområden samverkar, skall bidra till detta.

Med denna utgångspunkt tillkallas en parlamentarisk kommitté med uppgift att

- analysera de långsiktiga konsekvenserna av alternativa arbetstidsförkortningar
- undersöka på vilket sätt flexibla arbetstidsregler kan införas i svensk lagstiftning
- utreda konsekvenserna av EG:s arbetstidsdirektiv för det svenska regelsystemet på arbetstidsområdet.

Kommittén skall bedöma de långsiktiga konsekvenserna av alternativa arbetstidsförkortningar. Kommittén skall därmed analysera effekterna av alternativa arbetstidsförkortningar och arbetstidsmönster på produktionen, produktiviteten, sysselsättningen, konkurrenskraften, arbetets organisation och välfärden. Det är särskilt angeläget att belysa arbetstidernas roll inom ramen för en sammanhållen arbetslivspolitik, vars syfte är att stärka produktiviteten och medverka till utvecklande arbeten.

Särskild hänsyn skall tas till de konsekvenser som kan uppstå för olika grupper av arbetstagare i deras familjesituation, utbildning och yrkesområden. Kommittén skall särskilt belysa vilka krav olika former av arbetstidsförkortningar ställer på arbetsmarknadens sätt att fungera och hur dessa arbetstidsförkortningar generellt kan komma att påverka kvinnor respektive män. Kommittén skall där närmare studera utvecklingen av den faktiska årsarbetstiden och sysselsättningsgraden under den senaste femårsperioden.

Kommittén skall vidare kartlägga de senaste årens svenska och utländska studier, utredningar och forskningsrapporter som behandlar arbetstidsfrågor och framför allt belyser sambandet mellan olika former av arbetstidsförkortningar och sysselsättning. I samband därmed skall kommittén studera och värdera aktuella europeiska erfarenheter på arbetstidsområdet.

Kommittén skall ge en samlad överblick och redovisa resultaten av de svenska försök med arbetstidsförkortningar och flexibel arbetstid, som har genomförts under senare tid. Denna redovisning skall också innehålla en beskrivning av hur de olika försöken har påverkat kvinnors respektive mäns arbetssituation.

Utöver det material som redovisats ovan skall kommittén särskilt beakta de förslag, som presenterats i betänkandet om Årsarbetstid, där det föreslås att arbetstids- och semesterreglerna skall föras samman i en gemensam lag. Kommittén skall där även beakta remissvaren på betänkandet samt de uttalanden som gjorts av riksdagen i frågan, särskilt med beaktande av uttalandet om övertidsfrågorna.

En central utgångspunkt för kommittén skall vara att arbetstidsfrågorna även i fortsättningen så långt som möjligt regleras i avtal mellan arbetsmarknadens parter. Takten och den fortsatta inriktningen av eventuella alternativa arbetstidsförkortningar bör bedömas ur detta perspektiv. Hänsyn till den enskilde arbetstagarens möjlighet till medinflytande och valfrihet vad gäller arbetstidens förläggning måste därvid beaktas.

Kommittén skall vidare analysera och redovisa effekterna av sina förslag ur ett jämställdhetsperspektiv samt även beakta hälsomässiga och sociala konsekvenser av olika arbetstidsformer.

Kommittén skall ange de eventuella kostnader som kan bli följden av de förslag som presenteras. Utredningsförslagen får inte innebära ökade kostnader för stat och kommuner.

Kommittén skall med förtur och skyndsamt behandla frågan om konsekvenserna av EG:s arbetstidsdirektiv för det svenska regelsystemet på arbetstidsområdet. Arbetet med denna del i utredningen skall vara avslutat vid juni månads utgång 1995.

Kommittén skall beakta innehållet i regeringens direktiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare att pröva offentliga åtaganden (dir. 1994:23) och regeringens direktiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser och regeringens direktiv till kommittéer och särskilda utredare om att redovisa regionalpolitiska konsekvenser (dir. 1994:24) och därvid lämna förslag till de författningsändringar som behövs.

I utredningsarbetet skall de av Sverige ratificerade ILO-konventionerna (nr 14) om veckovila i industriarbete, (nr 47) om fyrtiotimmarsvecka samt (nr 132) om semester beaktas.

De direktiv som nu föreslås skall ersätta de direktiv om flexibel arbetstid och konsekvenser av EG:s arbetstidsdirektiv som beslutades den 8 september 1994 (dir. 1994:99).

Redovisning av uppdraget

Kommitténs arbete skall vara avslutat före utgången av år 1995.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Arbetstidslag (1982:673)

Tillämpningsområde

1 § Denna lag gäller, med de inskränkningar som anges i 2 §, varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.

Om arbetstiden för minderåriga finns ytterligare bestämmelser i 5 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160).

2 § Lagen gäller inte

1. arbete som utförs i arbetstagarens hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat,

2. arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid,

3. arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll,

4. skeppstjänst.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva att lagen skall tillämpas på skeppstjänst som har undantagits från sjöarbetstidslagen (1970:105).

3 § Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras antingen undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från bestämmelserna i 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8-10 §§, 12-14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal.

Avvikelser från 8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § och 13 § får göras även med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser gäller dock under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i första och andra styckena får tillämpa avtalet även på

arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

4 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret med avvikelse från denna lag.

Ordinarie arbetstid och jourtid

5 § Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan.

När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Veckan räknas från och med måndag, om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället.

6 § Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Övertid

7 § Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 5 § och jourtid enligt 6 §. Om annan ordinarie arbetstid eller jourtid gäller på grund av kollektivavtal som har tillkommit i den ordning som anges i 3 § första stycket, eller på grund av medgivande om avvikelse av arbetarskyddsstyrelsen enligt 19 § 1, skall med övertid i stället förstås sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt avtalet eller medgivandet.

Vid beräkning av övertid skall kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid.

8 § När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

9 § Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallsövertid).

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet.

Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd till arbetet har sökts hos arbetarskyddsstyrelsen.

Mertid vid deltidanställning

10 § Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. Bestämmelserna om beräkning av övertid i 7 § andra stycket skall tillämpas även vid beräkning av mertid.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §.

Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

11 § Arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetstagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, arbetarskyddsstyrelsen meddelar föreskrifter om hur anteckningar enligt första stycket skall föras.

Arbetstidens förläggning

12 § Alla arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt skall lämna arbetstagarna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om

verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

13 § Alla arbetstagare skall ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

14 § Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

15 § Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

16 § Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

17 § Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

18 § Utan hinder av 13-17 §§ kan regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer, meddela särskilda föreskrifter om arbetstidens förläggning vid vägtransporter och luftfart.

Dispens av arbetarskyddsstyrelsen

19 § Kan kollektivavtal som avses i 3 § inte träffas får arbetarskyddsstyrelsen, om det finns särskilda skäl,

1. medge avvikelser från 5 §, 6 §, 9 § andra och tredje styckena och 12 §,
2. medge undantag från 8 § vad avser begränsningen av övertidsuttag under en tid av fyra veckor eller under en kalendermånad,
3. medge ytterligare övertid utöver allmän övertid med högst 150 timmar under ett kalenderår,
4. medge ytterligare mertid utöver allmän mertid med högst 150 timmar under ett kalenderår,
5. medge avvikelser från 13 och 14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena.

Tillsyn

20 § Arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av denna lag och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen. Lag (1986:56).

21 § Tillsynsmyndigheterna har rätt att på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

För att utöva tillsynen har tillsynsmyndigheterna rätt att komma in på arbetsställena. Polisen skall därvid lämna den handräckning som behövs.

22 § Yrkesinspektionen får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för efterlevnaden av denna lag och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen.

I beslut om föreläggande eller förbud kan yrkesinspektionen sätta ut viten.

Även arbetarskyddsstyrelsen får besluta om åtgärder enligt första och andra styckena.

Straffbestämmelser m. m.

23 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud som har meddelats med stöd av 22 §. Detta gäller dock inte om förelägandet eller förbudet har förenats med vite.

24 § Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har

1. utan att avvikelser har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat arbetstagare i strid mot 5-10 eller 12-6 §§ eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §,

2. lämnat oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när en tillsynsmyndighet har begärt upplysningar eller handlingar enligt 21 § första stycket.

25 § För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 3 §, gäller vad som föreskrivs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Övertidsavgifter

26 § Om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna i 8 eller 9 § utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 3 § eller ha fått dispens enligt 19 §, utgår en särskild avgift (övertidsavgift). Avgiften tas ut av den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts.

Övertidsavgiften utgör för varje timme otillåten övertid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 8 eller 9 §, en procent av det basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen begicks.

Avgiften kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

27 § Frågor om övertidsavgift prövas av allmän domstol efter ansökan som skall göras av allmän åklagare inom två år från den tidpunkt då överträdelsen begicks. I fråga om sådan ansökan gäller bestämmelserna

i rättegångsbalken om åtal för brott, på vilket inte kan följa svårare straff än böter, och bestämmelserna om kvarstad i brottmål. Sedan fem år har förflutit från den tidpunkt då överträdelsen begicks, får övertidsavgift ej tas ut. Övertidsavgifter tillfaller staten.

Ett beslut genom vilket någon har påförts en övertidsavgift skall genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften skall betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta skall tas in i beslutet. Om avgiften inte betalas inom denna tid, skall dröjsmålsavgift tas ut enligt 58 § 2–5 mom. uppbördslagen (1953:272). Den obetalda övertidsavgiften och dröjsmålsavgift skall lämnas för indrivning. Regeringen får föreskriva att indrivning inte behöver begäras för ett ringa belopp. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m. m. Indrivningsåtgärder får inte vidtas sedan fem år har förflutit från det att beslutet vann laga kraft.

Överklagande

28 § Yrkesinspektionens beslut får överklagas hos arbetarskyddsstyrelsen genom besvär.

29 § Arbetarskyddsstyrelsens beslut i ärenden som avses i 19 § 1–4 eller beslut om tillstånd enligt 9 § tredje stycket får inte överklagas.

Andra beslut som arbetarskyddsstyrelsen i särskilda fall har meddelat enligt lagen, får överklagas hos regeringen genom besvär.

Arbetarskyddsstyrelsens beslut om föreskrifter till allmän efterrättelse får inte överklagas.

30 § För att ta till vara arbetstagarnas intresse i ett ärende enligt lagen får beslut som avses i 28 eller 29 § överklagas av huvudskyddsombud eller, om något sådant ombud inte finns, av annat skyddsombud. Finns det inte något skyddsombud, får en arbetstagarorganisation överklaga ett sådant beslut i den mån saken rör medlemmarnas intresse och organisationen tidigare har yttrat sig i ärendet.

Om skyddsombud finns bestämmelser i 6 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160).

31 § Beträffande föreskrifter till allmän efterrättelse får arbetarskyddsstyrelsen underställa regeringen frågor av särskild betydelse innan styrelsen meddelar beslut i ärendet.

32 § En tillsynsmyndighet kan förordna att dess beslut skall gälla omedelbart.

Lag (1996:360) om ändring i arbetstidslagen

Tillämpningsområde

1 § Denna lag gäller, med de inskränkningar som anges i 2 §, varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.

Allmänna skyddsbestämmelser av betydelse för förläggningen av arbetstid finns i 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga finns i 5 kap. den lagen.

3 § Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras antingen undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från bestämmelserna i 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8–10 §§, 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal.

Avvikelser från 8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § och 13 § får göras även med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser gäller dock under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i första och andra styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Undantag och avvikelser från lagen enligt denna paragraf får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.¹ Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

19 § Kan kollektivavtal som avses i 3 § inte träffas får Arbetskyddsstyrelsen, om det finns särskilda skäl,

¹ EGT nr L 307, 13.12.1993, s 18 (Celex 393L104).

1. medge avvikelse från 5 §, 6 §, 9 § andra och tredje styckena och 12 §,
2. medge undantag från 8 § vad avser begränsningen av övertidsuttag under en tid av fyra veckor eller under en kalendermånad,
3. medge ytterligare övertid utöver allmän övertid med högst 150 timmar under ett kalenderår,
4. medge ytterligare mertid utöver allmän mertid med högst 150 timmar under ett kalenderår,
5. medge avvikelse från 13 och 14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena.

Arbetskyddsstyrelsens beslut enligt denna paragraf får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 93/104/EG. Detta gäller även tillstånd enligt 9 § tredje stycket.

24 a § En arbetsgivare som tillämpar sådana bestämmelser i ett kollektivavtal som strider mot 3 § fjärde stycket skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett.

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

Bilaga 3

Bilaga 3 finns endast i den tryckta versionen.

ARBETSPLATSBESÖK

Bilaga 4

Företagets namn: AB Sandvik Coromant
Adress: Box 100,740 52 GIMO
Kontaktperson: Sven-Olof Ottosson, Telefon: 0173-842 01
Antal anställda: 1 500 personer uppdelat på 1 250 kollektivanställda och 250 tjänstemän.

Företagets namn: Akademiska sjukhuset Uppsala
Adress: 751 85 UPPSALA
Kontaktperson: Finn Elsrud, Telefon: 018-66 30 00
Antal anställda: 7 000 totalt varav 20 berörda på avdelningen

Företagets namn: AutoNova AB
Adress: 451 84 UDDEVALLA
Kontaktperson: Helen Bartler/L-Å Andersson, Telefon: 0522-80 000
Antal anställda: 215 anställda (960601)

Företagets namn: Danisco Sugar AB/Örtofta Sockerbruk
Adress: Personal, 205 04 MALMÖ
Kontaktperson: Bengt Olsson, Telefon: 040-53 71 39
Antal anställda: 185 tillsvidareanställda, 140 kampanjarbetare (arbetare och tjänstemän).

Företagets namn: Elanders Tryckeri
Adress: Box 10404 434 24 KUNGSBACKA
Kontaktperson: Tomas Hellström/Kenneth Fritzon, Telefon: 0300 - 500 00
Antal anställda: ca 60 är visstidsanställda. (stämplar övrig tid). Fast anställda: 400

Företagets namn: AssiDomän - Förenade Well AB
Adress: Box 1104 241 26 ESLÖV
Kontaktperson: Personalchef Kerstin Persson-Wester, Telefon: 0413 - 680 00
Antal anställda: Totalt 703 varav: 219 tjänstemän och 484 kollektiva.

Företagets namn: Gävle Galvan Varmförzinkning AB
Adress: Box 406 801 05 GÄVLE
Kontaktperson: Lennart Eriksson, Telefon: 026-12 33 00
Antal anställda: 93 anställda

Företagets namn: Hemvården i Eslöv - Kärråkra sjukhem
Adress: Eslövs kommun 241 80 ESLÖV
Kontaktperson: Hans Månsson/Cecilia Lind, Telefon: 0413-62 337
Antal anställda: 61 årsarbetare

Företagets namn: Ovako Steel AB
Adress: 813 32 HOFORS
Kontaktperson: Kurt Messing, Telefon: 0290 - 253 63
Antal anställda: Ca 1 700 anställda i Hofors varav ca 300 tjänstemän

Företagets namn: Procordia Food AB
Adress: 241 26 ESLÖV
Kontaktperson: R Bergström/J Bengtsson, Telefon: 0413-650 00
Antal anställda: 2 900 varav Sverige ca 2 300

Företagets namn: Polismyndigheten i Stockholms län
Adress: Förvaltningsavdelningen FVE 106 75 STOCKHOLM
Kontaktperson: Ulf Rohdin, Telefon: 08 - 401 02 46
Antal anställda: ca 6 700 varav 4 700 poliser

Företagets namn: SCB
Adress: Personalenheten Karlav. 100 115 81 STOCKHOLM
Kontaktperson: Crister Haglund, Telefon: 08 - 783 42 46
Antal anställda: 1 360 anställda

Företagets namn: SkandiaBanken
Adress: 106 55 STOCKHOLM
Kontaktperson: Kent Nilsson, Telefon: 08-463 61 99
Antal anställda: 200 totalt varav ca 80 inom Telebanken

Företagets namn: SKF Sverige AB
Adress: PFL/HK2-4 415 50 GÖTEBORG
Kontaktperson: Kent Reinebrandt, Telefon: 031-371138
Antal anställda: I Göteborg 3 020, varav 1 880 verkstadsanställda och
1 140 tjänstemän

Företagets namn: Star Hotel
Adress: Box 62 191 21 SOLLENTUNA
Kontaktperson: S Ebenfeld, Telefon: 08-92 01 00
Antal anställda: 120

FLEXIBLARE, KORTARE ARBETSTID ? *Bilaga 5* NÄR – VAR – HUR MYCKET ?

Redovisning av seminarierie om arbetstidsfrågan. Seminarierien anordnades av 1995 års Arbetstidskommitté och Institutet för Framtidsstudier. Seminarieledare var Claes Stråth och Per Ewaldsson, 1995 års Arbetstidskommitté och Per Bromé, Befolkningsekonomiska stiftelsen.

Vad skall vi ha tid till?

25 januari 1996

Seminarieriet belyser och diskuterar tidsbegreppets utveckling utifrån skiftande livsformer, ekonomiska och produktionstekniska förutsättningar. Medverkar gör :

- Eva Nordström, etnolog, Lunds universitet
- Erik Hörnell, ek.dr. IT-chef, TBV
- Christer Sanne, fil.dr. civ.ing., Institutet för infrastruktur och samhällsplanering, KTH

Arbetstidsförkortningar, orsak och verkan

8 februari 1996

Seminarieriet behandlar frågan om orsaker till arbetstidsförkortningar och om deras ekonomiska och sysselsättningsmässiga konsekvenser. Medverkar gör:

- Dominique Anxo, docent, Center for European Labour Market Studies, Göteborgs universitet
- Tommy Isidorsson, forskare, Historiska institutionen, Göteborgs universitet
- Christer Lundh, docent, Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet

Just-in-time-familjen

15 februari 1996

Seminariet behandlar orsaker till behovet av ökad arbetstidsflexibilitet, ger exempel och diskuterar konsekvenser för det sociala livet och familjen.

Medverkar gör:

- Ann-Katrin Bäcklund, universitetslektor, Kulturgeografiska institutionen, Köpenhamns universitet
- Thomas Fürth, docent, Institutet för Framtidsstudier

24 Timmar

22 februari 1996

Seminariet beskriver hur individen använder sin tid och diskuterar hur arbetstiden påverkas av olika ekonomiska och sociala faktorer. Medverkar gör:

- Lennart Flood, docent, nationalekonomiska institutionen, Göteborgs universitet
- Kjell Nyman, departementssekreterare, ekonomiska avdelningen, Finansdepartementet
- Bi Puranen, forskare, Institutet för Framtidsstudier

Flexjobb, Livskvalitet och Hälsa

7 mars 1996

Seminariet exemplifierar och diskuterar hur ökad arbetstidsflexibilitet och förändringar i arbetstider inom olika yrkesområden inverkar på individers hälsa och livskvalitet. Medverkar gör:

- Gunnar Aronsson, professor Arbetslivsinstitutet
- Bengt Arnetz, docent i yrkesmedicin, Huddinge sjukhus

Framtidens arbetstider

14 mars 1996

Ett arbetsseminarium om framtidens arbete, organisation och arbetstider. Seminariet inleds av:

- Åke E. Andersson, professor, Institutet för framtidsstudier