

Motion till riksdagen 2009/10:A212

av **Josefin Brink m.fl. (v)**

En bättre arbetstidslagstiftning

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om anställningsskydd bör ändras så att heltid blir en rättighet med möjlighet till undantag i avtal.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att slopa mertidsbegreppet.
3. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om sänkt övertidstak.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att dispensansökan för övertid utöver allmän övertid ska innehålla yttrande från företagshälsovård.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att dygnsvilan i arbetstidslagen ska vara densamma som definitionen av natt, dvs. kl. 22.00–06.00.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen ska återkomma med förslag om genomförande av Arbetstidskommitténs förslag till inflytanderegler.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige i EU måste driva att ”opt-out”-möjligheten i arbetstidsdirektivet ska avskaffas.

Heltid en rättighet – deltid en möjlighet

SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU) från andra kvartalet 2009 visar att drygt en miljon människor jobbar deltid i Sverige. Det motsvarar var fjärde sysselsatt person. Kvinnor utgör 70 procent av alla deltidsarbetande. Men alla dessa betecknar sig inte som ”deltidsarbetslösa”. Av de deltidsarbetande är 310 700 personer undersysselsatta och vill arbeta mer. Av de undersysselsatta var 180 900 kvinnor och 129 800 män under andra kvartalet 2009.

Fel! Okänt namn på

LO-rapporten Anställningsformer och arbetstider från 2005 visar tydligt att problemen med deltidsarbete och undersysselsättning inte är jämnt fördelade i arbetskraften. Medan 4 procent av de svenskfödda männen var deltidsarbetslösa var motsvarande siffra för svenskfödda kvinnor 14 procent. Allra högst andel deltidsarbetslösa fanns i gruppen utlandsfödda kvinnor som bött högst nio år i Sverige och som arbetar i LO-yrken: hela 22 procent.

Att deltidsanställningar och otrygga anställningar satts i system av arbetsgivare i vissa branscher och gentemot vissa grupper av arbetstagare betyder att ett stort antal människor i praktiken förvägras möjligheten till en lön som går att leva på. Deltidsarbete och tillfälliga anställningar innebär förutom en lägre inkomst även sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet och en sämre löneutveckling. Deltidsarbete leder också till lägre ersättning från socialförsäkringssystemen, a-kassan och pensionssystemet och låser fast människor i ekonomiskt beroende antingen av samhället eller av en partner. Deltidsarbetslöshet är därmed ett av de mest grundläggande strukturella problem som upprätthåller orättvisorna mellan kvinnor och män och mellan svenskfödda och utlandsfödda i arbetslivet. Att minska deltidsarbetslöshet och undersysselsättning måste därför prioriteras i såväl integrations- som jämställdhetspolitiken.

Regeringens försämringar för deltidsarbetslösa

För många deltidsarbetslösa har möjligheten att få ersättning från a-kassan genom att fyllnadsstämpla upp till motsvarande en heltidstjänst ändå gett något så när rimliga levnadsvillkor. Arbetslöshetsförsäkringen har alltså täckt upp för de ekonomiska förluster som arbetsgivaren orsakat de enskilda genom att förvägra dem en anställning som går att leva på.

Sedan januari 2008 är denna möjlighet begränsad till 75 dagar. Regeringen motiverade försämringen med att det ska öka incitamenten för deltidsarbetslösa att ”gå upp i arbetstid”.

Men grundproblemet är inte att deltidsarbetslösa inte vill arbeta heltid, utan att hela branscher – i synnerhet inom servicesektorn, i både privat och offentlig regi – är organiserade kring deltidstjänster och att de anställda i dessa branscher inte har möjlighet att välja omfattningen på sin egen arbetstid. Vad regeringen gör med sin reform är att vältra över kostnaden för deltidsarbetslösheten från arbetslöshetsförsäkringen till de deltidsarbetslösa själva. Av alla tänkbara lösningar på deltidsproblemet är detta den absolut sämsta, och tyder på en stor likgiltighet inför människors livssituation.

Vänsterpartiet avvisar den här typen av övervältringslösningar, och föreslår i stället en lösning som siktar in sig på själva grundproblemet, nämligen arbetsgivarnas rätt att inrätta deltidstjänster. De fackliga organisationer som representerar många deltidsanställda – Kommunal, Handelsanställdas förbund, Hotell- och restaurangfacket och Handelstjänstemannaförbundet (som

nu ingår i Unionen) – har länge kämpat för att få till stånd avtal om rätt till heltidsanställningar, men arbetsgivarna har mycket bestämt avvisat kraven.

Under förhandlingarna om ett nytt huvudavtal som pågått under 2008/2009 framförde LO kravet att reglera rätten till heltid i huvudavtalet. Förhandlingarna avbröts dock, och inga avtalslösningar träffades när det gäller rätten till heltid. Mot bakgrund av den ekonomiskt akuta situationen för många deltidsarbetslösa, regeringens försämringar i arbetslöshetsförsäkringen och att heltidsfrågan inte kunde lösas avtalsvägen, så är det mer aktuellt än någonsin med en lagändring för att tillgodose rätten till heltid.

Vi menar att det krävs en ändring i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om det finns särskilda skäl som parterna kan komma överens om. Deltidsanställningar ska ha ett fast arbetstidsmått, och allt arbete utöver det överenskomna ska betraktas som övertid. Lagen om anställningsskydd bör ändras i enlighet med vad som i motionen anförs om rätt till heltid. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Mertidsbegreppet

Mertidsbegreppet i arbetstidslagen stimulerar inrättandet av deltidsanställningar. Detta begrepp bör tas bort ur lagen. Bara ett entydigt begrepp bör finnas för vad övertid är, dvs. sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid i anställningsavtalet. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Minskat övertidsuttag

Om deltidsarbete och undersysselsättning framför allt är ett problem för kvinnor, är övertidsarbete i hög grad ett mansproblem. Enligt AKU för andra kvartalet 2009 hade 155 000 kvinnor kortare arbetstid än 19 timmar, jämfört med 110 700 män. Anställda män arbetade i genomsnitt 39,3 timmar mot 34,8 timmar för kvinnor. Män har alltså en högre genomsnittlig överenskommen arbetstid per vecka än kvinnor. Män arbetar dessutom nästan dubbelt så många övertidstimmar som kvinnor.

I omvänd proportion till fördelningen av det betalda arbetet står det obetalda hemarbetet, där kvinnorna utför ungefär dubbelt så mycket som männen. Denna skeva arbetsdelning mellan könen måste förändras om vi ska uppnå verklig jämställdhet i såväl arbetslivet som i privatlivet. Medan en stärkt rätt till heltid framför allt skulle bidra till ökad andel betalt arbete för kvinnor, skulle en begränsning av övertidsuttaget framför allt gynna mäns möjligheter att ta större ansvar för det obetalda hemarbetet.

Men det stora övertidsuttaget är inte bara ett problem från jämställdhetsynpunkt. TCO visar i rapporten *Mer arbete eller fler i arbete* (2005) att da-

Fel! Okänt namn på

gens nivå på övertidsuttag motsvarar nästan 20 000 nya anställningar. All övertid går naturligtvis inte att omvandla till nyanställningar. Däremot bör mer av permanent övertid kunna omvandlas till nya anställningar. Övertidens ursprungliga syfte var att ge företagen möjlighet att klara av tillfälliga produktionsstoppar. TCO menar i sin rapport att mycket talar för att företagen i själva verket permanentat ett högt övertidsuttag av befintlig personal i stället för att nyanställa.

Det är uppenbart orimligt med tanke på hur många som står helt utanför arbetsmarknaden eller arbetar mindre än de skulle kunna och vilja. Det är inte heller rimligt att anställda sliter ut sig genom att täcka upp för mer än en heltidstjänst på permanent basis. När taket på övertiden, som ligger på max 200 timmar per kalenderår, passerats är risken dessutom stor att den övergår till dold, obetald övertid, vilket i praktiken innebär en timlönesänkning.

För att minska belastningen på anställda med höga krav på övertidsuttag och skapa förutsättningar för fler nyanställningar bör därför övertidstaket sänkas till 150 timmar innan dispens krävs. 150 timmar innebär att EU-gränsen om max 48 timmar under en fyramånadersperiod klaras. Efter den tillåtna övertiden kan dispens medges om 150 timmar under ett kalenderår. Regeringen bör återkomma med förslag till sänkt övertidstak i enlighet med förslaget ovan. Detta bör riksdagen begära.

Arbetsstidsreglerna är till för att skydda löntagares hälsa. Det finns därför skäl att skärpa kraven på att hälsoaspekterna ska beaktas när en arbetsgivare vill anvisa mer övertid än vad taket medger. Därför bör dispensansökan alltid innehålla ett yttrande från företagshälsovården. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Obekväma arbetstider

LO-medlemmar är den grupp som oftast arbetar på obekväma och oregelbundna tider. Bland LO:s kvinnor är det nio gånger vanligare att ha obekväma eller oregelbundna arbetstider än bland Sacos kvinnor. Bland männen är det nästan fem gånger vanligare inom LO än inom Saco. Endast en tredjedel av de kvinnliga LO-arbetarna jobbar dagtid på vardagar, alla andra arbetar även obekväma arbetstid, kvällar, nätter och helger. Drygt 50 procent av småbarnsmammorna inom LO-kollektivet arbetar på obekväma eller oregelbundna arbetstider.

Arbetsstidslagen innehåller ett förbud mot nattarbete. Om de avtalsslutande parterna inte kommer överens om en annan förläggning av arbetstiderna är det lagen som gäller, vilket ger arbetstagarna visst inflytande över arbetstidens förläggning. Vill arbetsgivaren förlägga arbetstiden på natten eller variera veckoarbetstiden måste denne förhandla och träffa överenskommelse om detta med den fackliga organisationen. Så sker också i stor utsträckning. Processindustri, sjukvård, transporter, bensinmackar, telefonbanker m.fl. bedriver verksamhet dygnet runt. Arbetsgivarna köper ökad flexibilitet och bättre avkastning på sina investeringar genom att erbjuda kortare arbetstid och/eller

ekonomisk ersättning. Arbetstagarna garanteras ett visst inflytande över arbetstidens förläggning via avtal och får kompensation i tid eller pengar för obekväma arbetstider och oregelbundet arbete.

Men nattarbete och skiftarbete sliter hårt på människor. 24-timmarssamhället gör det allt viktigare att förbättra skyddet för personal som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider. Rätten till dygnsvila måste stärkas. Mot bakgrund av det som anförs bör den dygnsvila som anställda har rätt till enligt arbetstidslagen vara densamma som definitionen av natt, dvs. kl. 22.00–06.00 i stället för dagens regler om kl. 24.00–5.00. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Inflytanderegler

Nuvarande inflytanderegler spelar en viktig roll för arbetstagarnas möjligheter att påverka sina arbetstider och övriga arbetsvillkor. Men samtidigt speglar de delvis gårdagens arbetsliv och arbetsorganisation. Förändrade produktions- och organisationsmönster och den pågående internationaliseringen har inneburit stora förändringar i arbetslivet.

Hierarkiskt uppbyggda arbetsorganisationer där arbetskraften övervakas och kontrolleras har fått ge plats för organisationer där verksamheternas konkurrenskraft mera bygger på aktiva och självständiga arbetstagare som tar utökat ansvar och som kräver motiverade och engagerade medarbetare. Samtidigt har ökade lönsamhetskrav i näringslivet och resursbristerna i offentlig verksamhet inneburit ett ökat antal arbetsplatser som kännetecknas av magra organisationer, högt uppdrivet tempo och höga prestationskrav med små möjligheter för arbetstagarna att påverka sin arbetssituation.

Behov finns därför av en ny inflytandelagstiftning som, förutom att fylla löntagarnas behov av inflytande över strategiska verksamhetsbeslut såsom investeringar, bemanning, arbetsorganisation, även sätter ökat fokus på individens behov av inflytande över sin egen arbetssituation. Inte minst gäller detta arbetstagarnas inflytande över sina arbetstider.

Vänsterpartiet har länge krävt att den arbetsrättsliga lagstiftningen ska ses över. Vi har mot bakgrund av den pågående omvandlingen av arbetslivet betonat nödvändigheten av en fortsatt demokratisering av arbetslivet där de enskilda arbetstagarnas inflytande över sitt arbete måste förbättras. Aktuell arbetslivsforskning visar på samband mellan den arbetsrelaterade ohälsan och magra organisationer med höga prestationskrav och litet inflytande för den enskilde arbetstagaren. Bristen på inflytande har blivit en riskfaktor för ökad ohälsa i de nya organisationer som växer fram i arbetslivet.

År 2001 tillsatte regeringen en ny arbetstidskommitté vars uppdrag var att pröva olika vägar till förkortning av arbetstiden samt att lämna förslag på hur dessa skulle kunna genomföras. I direktiven framhålls att arbetslivet och arbetsmarknaden under 1990-talet genomgått stora förändringar. Kraftiga

Fel! Okänt namn på

besparingar och rationaliseringar har bidragit till arbetsmiljöproblemen. Särskilt betonas den ökade stressen och hetsen i arbetslivet.

Det konstateras vidare att arbetstidens längd och förläggning är av stor betydelse för arbetstagarna och att forskningen visar att ett ökat inflytande över arbetstiden, såväl dess förläggning som längd, för individen kan bidra till att minska stressen och därmed uppkomsten av stressrelaterade sjukdomar. Det understryks att ökat inflytande för individen måste gå att kombinera med effektivitet och flexibilitet i verksamheten, eftersom ökat inflytande för individen är nödvändigt för att ett utvecklande arbete, ökad hälsa och ett mera jämställt samhälle ska kunna skapas.

Inom ramen för Arbetstidskommitténs, Knas, arbete överlämnades i juni 2002 ett delbetänkande till regeringen som innehåller förslag om införande av en ny ledighetslag med fem nya lediga dagar per år samt ett ökat arbetstagarinflytande över ledighetens förläggning. Om arbetstagaren så önskar ska ledigheten kunna tas ut som timmar. Enligt förslaget ska även semesterdagar överstigande fyra veckor kunna tas ut som timmar. Sammantaget skulle arbetstagarna därmed förfoga över minst 80 timmars ledighet varje år att förlägga enligt önskemål, också om önskemålet är att korta den dagliga arbetstiden eller veckoarbetstiden.

Ökat arbetstagarinflytande över arbetstiden är en förutsättning både för ett mänskligare arbetsliv och samhälle med minskad ohälsa och ökad jämställdhet mellan kvinnor och män och för ökad produktion och produktivitet i verksamheterna.

Vänsterpartiet anser att Arbetstidskommitténs förslag om stärkt arbetstagarinflytande är steg i rätt riktning. Regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag om hur förslagen från Arbetstidskommitténs betänkande ska kunna omsättas i praktiken. Detta bör riksdagen ge regeringen till känna.

Arbetstidsdirektivet

EU:s arbetstidsdirektiv syftar till att säkerställa en minsta nivå när det gäller skyddet för arbetstagarnas rättigheter till veckoarbetstider, dygnsvila, nattarbete, veckovila och pauser. Målet är att skydda arbetstagarnas hälsa och förhindra konkurrens mellan länderna som bygger på dåliga arbetsvillkor. Direktivet är därför av avgörande betydelse för Europas alla löntagare.

När det nuvarande direktivet beslutades 1993 gavs en möjlighet till att förhandla bort grundregeln på max 48 timmars arbetsvecka genom individuella avtal, s.k. ”opt-out”. Detta har resulterat i att Storbritannien är det land i Europa där arbetstiden har ökat mest.

I september 2004 föreslog EU-kommissionen en revidering av arbetstidsdirektivet. Orsaken var att EG-domstolens domar om jourtider ansågs leda till för höga kostnader inom sjukvården. Dessutom skulle möjligheten till ”opt-out” från grundregeln om veckoarbetstiden ses över. Sommaren 2008 antog ministerrådet EU-kommissionens förslag om att ”opt-out” regeln skulle begränsas men att arbetstiden skulle kunna uppgå till 65 timmar per vecka för

Fel! Okänt namn på

arbetstagare som saknar kollektivavtal. Förslaget kritiserades av Europafacket eftersom det skulle försämra villkoren för Europas löntagare.

I december 2008 röstades förslaget från ministerrådet ner i Europaparlamentet. Parlamentet krävde att ”opt-out”-regeln skulle fasas ut under de närmaste tre åren. Under våren 2009 misslyckades de fortsatta förhandlingarna om arbetstidsdirektivet mellan ministerrådet och EU-parlamentet. Resultatet är att det gamla direktivet gäller tillsvidare. Rätten att räkna all jourtid som arbetstid kvarstår, om inte annat sägs i lag eller avtal. Och rätten för länder att tillämpa ”opt-out” från 48-timmars arbetsvecka kvarstår också. I dagsläget är det oklart om EU-kommissionen ska återkomma med ett nytt förslag.

Det ska inte vara möjligt att förhandla bort grundläggande skyddsregler. Skyddet för Europas löntagare mot ohälsosamma arbetstider måste stärkas. Sverige måste i EU driva att ”opt-out”-möjligheten ska avskaffas. Detta borde riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 29 september 2009

Josefin Brink (v)

Marianne Berg (v)

Egon Frid (v)

LiseLotte Olsson (v)

Torbjörn Björlund (v)

Kalle Larsson (v)