

Kommittémotion

Motion till riksdagen 2016/17:810

av **Ali Esbati m.fl. (V)**

Bättre arbetstider för ett mänskligare arbetsliv

1 Innehåll

1	Innehåll	1
2	Förslag till riksdagsbeslut	2
3	Bättre arbetstider för ett mänskligare arbetsliv	3
3.1	Generell arbetstidsförkortning	3
3.2	Stärkt rätt till heltid	5
3.3	Ökat inflytande över arbetstidens förläggning	6
3.4	Minska övertidsarbetet	6
3.5	Bättre och enklare regler om dygnsvila	8
3.6	Jourtid	8
3.7	Rätt till utökad anställning för deltidsanställda vid mertidsarbete	10

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över möjligheterna för en generell arbetstidsförkortning och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rätten till heltid bör stärkas genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta, och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive extra mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn, och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att 13 § arbetstidslagen bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6, och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ses över med syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, då den anställde förväntas vara på en av arbetsgivaren angiven plats som inte är i det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ändras så att deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

3 Bättre arbetstider för ett mänskligare arbetsliv

Full sysselsättning är målet med Vänsterpartiets ekonomiska politik. Men det räcker inte att alla som vill och kan arbeta har möjlighet till det. Goda arbetsvillkor är ett minst lika viktigt mål för vår politik.

Goda arbetsvillkor handlar om mycket mer än vilken lön vi har för vårt arbete. Arbetstagare måste också ha möjlighet att delta i beslut på arbetsplatsen, ta ansvar, ha inflytande över den egna arbetstiden och möjligheter att utvecklas i arbetet, annars är risken stor att drabbas av ohälsa. Friska arbetsplatser är avgörande för arbetstagarnas ställning, företagens utveckling och samhällets välbefinnande.

Dagens arbetsliv präglas för många människor av ökad intensitet, stress och högt tempo. De senaste decennierna har arbetsplatserna slimmats och effektiviserats i stor utsträckning. De som har jobb har ofta svårt att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap, familj och fritid – tiden räcker inte till. Många arbetstagare tvingas dessutom arbeta övertid. Samtidigt går hundratusentals människor arbetslösa eller arbetar ofrivillig deltid. Så ska det inte behöva vara.

Det måste vara möjligt för både kvinnor och män, arbetare och tjänstemän, att kombinera heltidsarbete med föräldraskap, familj och fritid utan att slita ut sig. Vi behöver ett mänskligt och rättvist samhälle där människor har reella möjligheter att utvecklas och leva berikande liv. Vi behöver ett mänskligare arbetsliv med plats för fler, där människor inte slits ut i förtid utan orkar jobba till pensionsålder. Ett ökat inflytande för arbetstagarna vad gäller arbetstidens förläggning och omfattning är därför av central betydelse för att åstadkomma goda arbetsvillkor, en bra arbetsmiljö och ett mer hållbart arbetsliv. I denna motion lyfter vi fram ett antal förslag för bättre arbetstider som kan bidra till ett mänskligare arbetsliv.

3.1 Generell arbetstidsförkortning

Arbetarrörelsens kamp för kortare arbetsdag började redan i slutet av 1800-talet. Kravet var 8 timmars arbete, 8 timmars frihet och 8 timmars vila. Under 1900-talet förkortades den lagstadgade veckoarbetstiden stegvis till 40 timmar. Lagstiftningen föregicks av kollektivavtalsreglerad arbetstidsförkortning inom vissa delar av arbetsmarknaden. Sedan 1973 har normalarbetsveckan om 40 timmar varit oförändrad för större delen av arbetsmarknaden, trots en enorm ökning av vinster och produktivitet i näringslivet.

I dag är det få som aktivt driver frågan om en generell arbetstidsförkortning. Frågan finns inte på dagordningen på samma sätt som tidigare och har inte utretts på mer än ett decennium. Förklaringarna är flera. Globaliseringen har ökat konkurrenstrycket på den svenska ekonomin i allmänhet och på tillverkningsindustrin i synnerhet. För att klara sig i den internationella konkurrensen går det inte att sänka arbetstiden, är budskapet. Samtidigt är internationell konkurrens i sig inget nytt, och såväl arbetstid som produktivitet är i ständig förändring under påverkan från olika tendenser på nationell och global nivå. Mycket talar för att vi nu står inför en ny våg av automatisering som höjer produktiviteten och innebär att vissa arbeten försvinner.

Därutöver är kapitalägarnas och -förvaltarnas maktposition i dag starkare än på mycket länge. Fackföreningsrörelsen har försvagats och den politiska diskursen präglas av krav på ökad flexibilitet från arbetsgivarens perspektiv, fler arbetade timmar, stärkt konkurrenskraft genom pressade löner och arbetsvillkor, och ekonomisk tillväxt utan hänsyn till fördelningsaspekter och bredare sociala kostnader. Debatten handlar främst om hur vi ska få fler att arbeta mer och längre, men saknar ofta ett klass- och

könsperspektiv: det är stora skillnader mellan olika grupper reella möjligheter att jobba högt upp i åren, eller att arbeta så många timmar som man egentligen skulle önska på den reguljära arbetsmarknaden. Borgerlighetens recept för att komma till rätta med den ökade stressen i arbetslivet har främst handlat om att införa skattereduktion för hushållsnära tjänster i syfte att underlätta det s.k. livspusslet. De fackliga organisationerna, som tidigare varit drivande i arbetstidsförkortningsfrågan, har länge pressats till försvarskamp, och i den grad det har varit möjligt med offensiva krav i stället prioriterat löneökningar, extra semesterdagar, rätt till heltid och fasta anställningar i avtalsrörelserna.

Vänsterpartiet vill ha ett mänskligt och rättvist samhälle där människor har reella möjligheter att utvecklas och leva berikande liv. Vi vill ha en hållbar arbetsmarknad där människor orkar jobba till pensionsålder utan att slitats ut i förtid. Vi vill ha bättre förutsättningar för par att leva jämställt. Detta kräver en kortare arbetstid – en generell arbetstidsförkortning.

Förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning är goda. Produktiviteten har fördubblats i Sverige sedan 1970-talet. Samtidigt har löneandelen av det samlade produktionsresultatet sjunkit. Det ekonomiska utrymmet för en arbetstidsförkortning med bibehållen lönenivå är alltså betydande i ekonomin som helhet. För att det utrymmet ska komma alla på arbetsmarknaden till del behövs det en lagstadgad arbetstidsförkortning som utjämnar klyftorna mellan de grupper på arbetsmarknaden som har avtalsreglerad arbetstidsförkortning och de grupper som inte har det. Vänsterpartiet anser att förkortningen ska ske på ett sådant sätt att arbetstagarnas inkomster inte minskar.

Samtidigt som förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning är goda är behovet av en arbetstidsförkortning stort. Arbetslivet präglas i dag av ökad intensitet, stress och högt tempo. Detta leder i sin tur till ohälsa, stressrelaterade sjukdomar och sjukskrivningar. Den ojämställda fördelningen av det obetalda hemarbetet mellan kvinnor och män kvarstår, liksom det faktum att fler kvinnor än män arbetar deltid vilket minskar kvinnors ekonomiska självständighet. Utöver detta kräver jordens ekologiska bärkraft ett annorlunda konsumtionsmönster med lägre förbrukning av icke-förnybara resurser. En generell arbetstidsförkortning skulle bidra till att minska ohälsan, öka jämställdheten, minska klyftorna på arbetsmarknaden och bidra till en hållbar utveckling.

Frågan om en ytterligare arbetstidsförkortning har diskuterats med varierande intensitet sedan normalarbetsveckan om 40 timmar infördes 1973. Det har tillsatts en mängd statliga utredningar men ingenting har hänt. Drygt 40 år efter reformen har vi fortfarande 40 timmars arbetsvecka som ordinarie arbetstid i arbetstidslagen, trots enorma produktivets- och effektivitetsökningar.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen motionerat om att införa en generell arbetstidsförkortning. Arbetsmarknadsutskottet har avslagit dessa motioner med motiveringen att det i första hand är arbetsmarknadens parter som bör komma överens om eventuella arbetstidsförkortningar samt att en generell lagstiftning på området riskerar att undergräva kollektivavtalssystemets trovärdighet. Utskottet har även framhållit att en generell arbetstidsförkortning skulle kunna drabba tillväxten och regeringens sysselsättningsmål (2015/16:AU7). Vi menar att dessa argument inte håller.

Vänsterpartiet vill därför på nytt lyfta frågan om en generell arbetstidsförkortning. Det har alltid funnits ett växelspel mellan arbetslivets organisering, utformning av och krav i kollektivavtal, den allmänna debatten i samhället och de lagar som styr

arbetstiderna. I grunden handlar detta om avgörande vägval för vårt samhälle. Det handlar om hur vi organiserar ekonomin och vilka värden som ska vägleda oss in i framtiden. De flesta skulle skriva under på att vi arbetar för att kunna leva gott – inte lever för att arbeta till varje pris. Ändå återspeglas detta sällan eller aldrig i samhällsdebatten. En samhällsdebatt om arbetstiden är viktig, och det är viktigt att den har ett gott och mångsidigt faktaunderlag. Ett första steg är att tillsätta en utredning.

Regeringen bör därför tillsätta en utredning med uppdrag att se över möjligheterna för en generell arbetstidsförkortning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.2 Stärkt rätt till heltid

Det ska vara möjligt för alla som arbetar att försörja sig på sitt arbete. För den som är hänvisad till att jobba deltid är det ofta en omöjlighet att klara sin egen och eventuella barns försörjning. Att jobba deltid innebär i praktiken ofta att man blir beroende av någon annan för att klara sig.

Mer än en miljon personer, nästan var fjärde sysselsatt, arbetar deltid. Nästan 70 procent av dem som arbetar deltid är kvinnor (SCB AKU, Andra kvartalet 2016). Antalet heltidsarbetande kvinnor har visserligen ökat över tid, men mönstret är fortfarande tydligt – kvinnor arbetar deltid i betydligt större utsträckning än män. Orsakerna till deltidsarbete varierar, men var tredje deltidsarbetande vill och kan jobba mer än de timmar de erbjuds av sin arbetsgivare. Det är framför allt i kvinnodominerade yrken inom vård, omsorg och privat tjänstesektor som deltider är det enda som erbjuds, ofta i form av otrygga anställningar som timvikariat eller behovsanställningar. Detta är en av de mest grundläggande orsakerna till de stora inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

Deltidsarbete innebär inte bara en lägre inkomst. Personer som arbetar deltid har också sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet, sämre löneutveckling och lägre ersättning från socialförsäkringarna, arbetslöshetsförsäkringen och pensionssystemet.

I branscher där det mest är män som arbetar har det under lång tid varit möjligt att organisera arbetet utan att män i någon större utsträckning arbetar deltid mot sin vilja. Det måste också vara möjligt inom kvinnodominerade branscher. Det är ohållbart att den som väljer ett visst yrke ska vara hänvisad till deltidsjobb bara för att det är smidigare för arbetsgivaren. Möjligheten att arbeta deltid för den som så önskar ska naturligtvis finnas kvar. Men normen att en anställning ska vara på heltid måste stärkas. Det är en central jämställdhetsfråga att också undersköterskor, servitriser och butiksbiträden ska kunna leva på sin lön.

Frågan om hur rätten till heltidsanställning ska kunna stärkas har varit föremål för en statlig utredning, den s.k. Heltidsutredningen. I november 2005 överlämnades betänkandet Stärkt rätt till heltidsanställning (SOU 2005:105) med förslag om en lag om heltidsanställning. Utredningen ledde dock aldrig till någon lagstiftningsåtgärd och problemet kvarstår.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen motionerat om att rätten till heltid ska stärkas genom att lagen om anställningsskydd ändras så att heltid blir norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta. Arbetsmarknadsutskottet har avstyrkt dessa motioner med motiveringen att frågan i första hand bör lösas av arbetsmarknadens parter genom förhandlingar och

kollektivavtal. Utskottet har även hänvisat till det arbete som bedrivits inom ramen för Delegationen för jämställdhet i arbetet, den s.k. JA-delegationen (2015/16:AU7).

I juni 2015 presenterade JA-delegationen sitt slutbetänkande. Delegationen föreslår bl.a. att det initieras partssamtal om arbetstidsfrågor, med särskilt fokus på rätt till heltid, ofrivillig deltid och sammanhållen arbetstid (SOU 2015:50). Ärendet bereds för närvarande inom Regeringskansliet. Det pågår samtidigt ett arbete inom SKL för att öka antalet heltidsanställda inom kommuner och landsting, en sektor där deltidsarbete är särskilt utbrett. Våren 2016 tecknade SKL ett treårigt avtal med Kommunal. Avtalet innehåller flera delar som syftar till ökat heltidsarbete, bl.a. att tillsvidareanställningar på heltid ska eftersträvas vid nyanställning.

Vänsterpartiet menar att detta är vällovt och ett bra steg på vägen. För att alla på arbetsmarknaden ska omfattas av rätt till heltid krävs dock lagstiftning. Deltid ska vara en möjlighet – inte ett tvång.

Rätten till heltid bör därför stärkas genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.3 Ökat inflytande över arbetstidens förläggning

Hur länge och när vi arbetar är av stor betydelse. Forskning visar att ett ökat inflytande över arbetstiden, såväl dess förläggning som längd, kan bidra till minskad stress och därmed minskad uppkomst av stressrelaterade sjukdomar. Enskilda arbetstagares ökade inflytande över den egna arbetstiden måste gå att kombinera med effektivitet och flexibilitet i verksamheten. Det är nödvändigt för att kunna skapa ett utvecklande arbetsliv, ökad hälsa och ett mer jämställt samhälle.

Utvecklingen på senare tid har dock gått i motsatt riktning. Jobba tre timmar, fördriv några håltimmar och jobba sedan fyra och en halv timmar till. Ungefär så ser en arbetsdag ut för alltför många arbetstagare. Uppdelade arbetspass och jobb dygnet runt på scheman som helt styrs av krav på att alltid finnas till hands när patienterna, kunderna eller passagerarna ska servas och en allt hårdare kostnadspress har blivit vanligare. Inte minst arbetsgivare i servicebranscher som vård, omsorg och kollektivtrafiken har börjat stycka upp arbetsdagarna i flera korta delar, s.k. delade arbetspass eller split shift. En arbetsdag på sju och en halv timmar kan i praktiken bli mer än elva timmar. Det är en helt oacceptabel arbetsituation som slår sönder vardagen för människor.

Det finns gott om forskningsresultat som visar att kroppen tar stryk, sömnen rubbas, umgänget försvåras och att det är svårare att aktivt delta i det föreningsliv som är nödvändigt för vår demokrati, om vi har arbetstider som kräver för mycket av oss – åtminstone om vi har det under en längre tid.

Regeringen bör därför tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.4 Minska övertidsarbetet

Även om skillnaderna har minskat under senare år är lönearbetet fortfarande ojämnt fördelat mellan könen. Män lönearbetar nästan sex timmar mer per vecka än kvinnor.

Under det andra kvartalet 2016 uppgick det totala antalet arbetade timmar i genomsnitt till 159,8 miljoner per vecka. Av det totala antalet arbetade timmar per vecka utgjordes 4,8 miljoner av övertidstimmar. Män stod för en majoritet av antalet arbetade timmar, såväl överenskommen arbetstid som övertid (SCB AKU Andra kvartalet 2016). Den skeva könsfördelningen försvårar en strukturell utjämning av fördelningen av lönearbete och hushållssysslor mellan män och kvinnor. Att utjämna skillnaderna i kvinnors och mäns betalda och obetalda arbete är centralt för att nå målet om ekonomisk jämställdhet.

Det finns emellertid en kvinnodominerad bransch där övertiden har blivit ett stort problem, nämligen bland sjuk- och undersköterskor. Vårdförbundet vittnar om att övertiden ökat successivt under flera år, framför allt under sommaren. Övertiden för sjuksköterskor under sommarmånaden juli har stigit med omkring 85 procent under perioden 2009–2014 (Vårdförbundets sommarrapport 2014). Det är förstas både ett enormt arbetsmiljöproblem och ett hot mot patientsäkerheten. Det visar också på behovet av fler anställda inom sjukvården.

Det är väl känt att stor arbetsbelastning under alltför många arbetstimmar i förlängningen påverkar hälsan negativt. Enligt Försäkringskassan var stress den vanligaste sjukskrivningsorsaken under 2014 och den psykiska ohälsan bland befolkningen ökade för tredje året i rad. Det är inte acceptabelt att människor sliter ut sig i förtid. Det är en mycket viktig anledning till att försöka minska övertidsuttaget.

Ett annat viktigt skäl till att minska övertidsarbetet är den höga arbetslösheten. Enligt en undersökning från Unionen, som bygger på statistik från SCB, motsvarar den totala övertiden omkring 117 000 jobb – mer än en fjärdedel av alla arbetslösa (Unionen 2015). Det är inte rimligt att en del människor ska arbeta övertid i stor utsträckning medan andra tvingas att gå arbetslösa. Övertid ska enbart användas vid tillfälliga arbetsanhopningar, inte som ett sätt att hantera en alltför låg bemanning. Där ett mer eller mindre permanent utnyttjande av övertid sker bör en del av övertidsarbetet kunna omvandlas till nya anställningar.

Arbetstiden regleras i arbetstidslagen (1982:673). Hela lagen eller delar av lagen får avtalas bort genom kollektivavtal, som dock inte får medföra att mindre förmånliga villkor tillämpas än vad som följer av EU:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG). Så har också skett för större delen av arbetsmarknaden. Sverige har ratificerat ILO:s konvention 154 och har därmed förbundit sig att främja kollektiva förhandlingar, men dagens övertidsregler bidrar inte till detta. Eftersom de innebär ett gynnande av arbetsgivare som väljer att inte teckna kollektivavtal riskerar de tvärtom att försvåra möjligheterna att teckna avtal och underminera kollektivavtalsmodellen.

För arbetsgivare som saknar kollektivavtal ligger taket för allmän övertid på maximalt 200 timmar per kalenderår. Utöver den allmänna övertiden är det tillåtet att ta ut extra övertid respektive extra mertid med högst 150 timmar per arbetstagare och kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har varit möjlig att lösa på annat rimligt sätt. Förutom den nämnda allmänna och extra övertiden kan kollektivavtalslösa arbetsgivare också ta ut nödfallsövertid under en längre tid än två dygn utan dispens från Arbetsmiljöverket.

Det är väl känt att övertidsarbete medför hälsorisker. Med de nuvarande reglerna där det inte krävs dispens för vare sig extra övertid eller nödfallsövertid riskerar vi att övertidsuttaget ökar, och arbetsgivares vilja att teckna kollektivavtal minskar.

Vi ser behov av att minska övertidsuttaget. Taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Arbetsmiljöverkets tillsyn behöver också skärpas och hälsoaspekterna ska alltid beaktas när en arbetsgivare vill ta ut övertid utöver den allmänna. Det bör därför införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.5 Bättre och enklare regler om dygnsvila

Människan är inte anpassad för att vara vaken och arbeta på nätterna. Arbetstidslagen innehåller ett förbud mot nattarbete. Om de avtalslutande parterna inte kommer överens om en annan förläggning av arbetstiderna är det lagen som gäller. Det ger arbetstagarna ett 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. Arbetsgivarna köper ökad flexibilitet och bättre avkastning på sina investeringar genom att erbjuda kortare arbetstid och/eller ekonomisk ersättning. Natt- och skiftarbete sliter dock hårt på människor. Det är därför viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider.

Enligt arbetstidslagen, 13 §, ska alla arbetstagare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till ska tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. I 13 a § samma lag anges att med natt avses perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Forskningen har visat att människokroppen på nätter är känsligare för störningar och att långa perioder av nattarbete kan vara hälsovådligt för arbetstagare och äventyra säkerheten på arbetsplatsen.

Mot bakgrund av det slitage på människor som det innebär att arbeta natt och att det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner på natt i samma lag anser vi att lagen bör förbättras och förenklas. Arbetstidslagens 13 § bör därför ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.6 Jourtid

Med arbetstid menas enligt arbetstidslagen (1982:673) att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället och utför arbete eller är beredd att börja arbeta om det behövs. Arbetstid kan vara ordinarie arbetstid, jourtid, övertid eller mertid. Utmärkande för den ordinarie arbetstiden och jourtiden är att den är planerad, t.ex. genom att ett arbetstidsschema görs upp. Övertiden och mertiden får däremot användas bara när arbetstiden behöver ökas tillfälligt. Jourtiden skiljer sig från den ordinarie arbetstiden genom att arbetstagaren inte utför något arbete utan bara finns tillgänglig på arbetsstället.

Enligt 6 § arbetstidslagen gäller följande beträffande jourtid: ”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.”

Med jourtid menas enligt lagen att arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen, beredd att börja arbeta om det behövs. Det är alltså ett slags väntetid som får tas ut utöver den ordinarie arbetstiden. Jourtiden får inte utnyttjas för en mer generell ökning av arbetsinsatsen. Jourtid får bara förekomma i sådana verksamheter där det måste finnas personal tillgänglig om det inträffar något oförutsett, utan att det därmed är fråga om övertidsarbete. Som exempel kan nämnas sjukvården, socialvården och kriminalvården.

Enligt arbetstidslagens definition av jourtid äger således arbetsgivaren din tid, men du utför inte ett arbete. Därmed behöver jourtiden inte heller lönesättas som arbete, i stället utgår ersättning som kan variera beroende på gällande kollektivavtal, s.k. jourersättning.

Ett exempel på jourtid är s.k. sovande jour, vilket innebär att arbetstagaren ska befinna sig på sin arbetsplats sovande för att om behov uppstår vara tillgänglig för verksamheten. Detta är vanligt förekommande bland arbetstagare som arbetar inom LSS-området, exempelvis på service- och gruppboenden eller som personliga assistenter.

Den tid som arbetstagaren har jour ingår således inte i arbetstiden utan är förlagd utanför tjänstgöringstid och tjänstgöringsgrad. Arbetstidslagen beräknar dock jour som arbetstid, vilket innebär att möjligheten för dessa arbetsgrupper att kunna arbeta heltid sänks beroende på hur många timmar jour som den anställde har på sitt schema. Om den anställde har ett heltidsmått om 40 timmar per vecka, och har 8 timmar jourtid per vecka, så innebär det att den anställde enligt nuvarande regelverk aldrig kan uppnå en högre tjänstgöringsgrad än 80 procent. Den anställdes jourtid ”äter” därmed upp den ordinarie arbetstiden och förbrukar således den anställdes möjlighet att arbeta mer tid. Eftersom det är vanligt med fler än ett sovande jourpass i veckan utslaget under en längre schemaperiod kan den maximalt möjliga tjänstgöringsgraden bli ännu lägre. Det blir således svårt för de berörda arbetstagarna att kunna arbeta heltid.

När det gäller personlig assistans kompliceras förhållandena ytterligare då det är Försäkringskassan som beslutar om hur stor del jourtid som ingår i arbetet. Försäkringskassans ersättningsmodell baseras även på normen att sovande jour inte är betald arbetstid och ger därmed inte full ersättning för dessa timmar. Eftersom ersättningssystemet är uppbyggt kring dessa villkor kan detta svårigen lösas i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Det krävs därför en ändring av arbetstidslagen.

Konsekvenserna av nuvarande lagstiftning innebär dels att arbetstagarna inte får lön för jourtiden utan endast jourersättning (vilken kan variera beroende på kollektivavtal), dels att arbetstagarna har svårt att arbeta heltid eftersom jourtid förläggs utanför ordinarie tjänstgöringstid. Sammantaget påverkas arbetstagarnas inkomst och framtida pension negativt. De som drabbas är främst kvinnodominerade yrkesgrupper inom välfärdssektorn där sovande jour är vanligt förekommande, yrkesgrupper som redan i utgångsläget har låga löner.

Kommunal, som organiserar stora delar av de yrkesgrupper som drabbas av nuvarande regelverk, har tidigare drivit krav på att all tid på jobbet ska räknas som arbetstid och att lön ska utgå för jourtid. Arbetsgivarna har dock inte tillmötesgått detta krav. I stället har Kommunal fått igenom bättre jourersättning. Grundproblemet kvarstår således.

Vänsterpartiet anser att det krävs en förändring av arbetstidslagen för att komma till rätta med de problem som lyfts fram här. Genom en förändring av arbetstidslagen skulle

de kvinnodominerade yrkesgrupper som drabbas av nuvarande regelverk dels ges möjlighet att arbeta heltid, dels få lön för all den tid då de står till arbetsgivarens förfogande, även jourtid.

Arbetstidslagen (1982:673) bör ses över med syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, där den anställde förväntas vara på en av arbetsgivaren angiven plats som inte är i det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

3.7 Rätt till utökad anställning för deltidsanställda vid mertidsarbete

Allt fler arbetsgivare har satt i system att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidsanställningar. Arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses efter en sådan förändring av att arbetstagarna får arbeta s.k. mertid. Med mertid avses sådan arbetstid som vid deltidsanställningar överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet.

En förutsättning för ett erbjudande om sådant mertidsarbete är inte sällan att arbetstagaren är lojal, foglig och okritisk. Genom denna ordning är det arbetstagarna som får bära hela risken. Arbetsgivaren behöver inte längre planera sin verksamhet i förväg, utan kan bedöma behovet av arbetskraft dag för dag trots att verksamheten kan planeras på annat sätt. Arbetsgivarnas omfattande flexibilitet uppkommer därmed på bekostnad av arbetstagarna som fråntas sin grundtrygghet. Arbetstagarnas rättigheter behöver förstärkas betydligt på detta område.

I norsk arbetstidslagstiftning finns sedan 2013 en reglering för att förbättra villkoren för deltidsanställda. Regleringen ger deltidsanställda som arbetat mertid rätt att utöka sin anställning. En gång per år beräknas den faktiska arbetstiden. Om den är högre än den avtalade deltiden utökas deltidstjänsten. Anställningen övergår därmed till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid (jfr Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, kapitel 14, § 14–4 a, 14–4b).

Den norska arbetstidslagstiftningen, som ger rätt till utökad anställning vid mertidsarbete, är ett konkret sätt att komma till rätta med problematiken kring deltidsarbete på arbetsgivarens villkor.

Fackförbundet Seko har, som första svenska fack, tagit intryck av den norska lagstiftningen i syfte att förbättra villkoren för sina deltidsanställda medlemmar. I avtalsförhandlingarna mellan Seko och Almega IT och Telekomföretagen våren 2016 drev Seko krav på att mertid skulle ge utökad anställning. Sekos krav var formulerat på följande sätt: ”För deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad skall anställningen övergå till sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid.” Enligt Sekos förslag skulle avstämning ske varje 6-månadersperiod, varvid anställningen skulle omvandlas till genomsnittligt faktiskt utförd arbetstid. Seko fick dock inte gehör för detta krav hos arbetsgivarna.

Vänsterpartiet ser positivt på att fackförbund driver denna fråga i avtalsförhandlingar med arbetsgivarna. För att förbättra villkoren för alla deltidsanställda på hela arbetsmarknaden krävs dock en ändring av arbetstidslagen, liknande den som genomförts i norsk lagstiftning.

Arbetstidslagen (1983:673) bör ändras så att deltidsanställda arbetstagare, som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad, ges rätt till en

sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Ali Esbati (V)

Ulla Andersson (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)

Daniel Sestrajcic (V)

Christina Höj Larsen (V)

Daniel Riazat (V)