



Ändrade regler om övertid och skyddskommitté m.m.

Sammanfattning

I detta betänkande behandlar utskottet regeringens förslag i proposition 2010/11:89 *Ändrade regler om övertid och skyddskommitté*. Propositionen innehåller förslag om vissa ändringar i bl.a. *arbetstidslagen (1982:673)* och *arbetsmiljölagen (1977:1160)*. Ändringarna är en del i regeringens regelförenklingsarbete.

I arbetstidslagen avskaffas bl.a. kravet på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av ytterligare övertid och ytterligare mertid per kalenderår. I stället kommer det att framgå av arbetstidslagen att utöver allmän övertid och allmän mertid får extra övertid och extra mertid tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har varit möjlig att lösa på något annat rimligt sätt. Det ska inte heller längre vara nödvändigt att söka tillstånd hos Arbetsmiljöverket om nödfallsövertid ska tas ut för längre tid än två dygn. Skyddsombud ges möjlighet att göra en framställning till arbetsgivaren om det behövs för att säkerställa att arbetstidslagens krav när det gäller extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid följs samt att få detta prövat av Arbetsmiljöverket.

I arbetsmiljölagen genomförs ändringar som möjliggör att man genom en överenskommelse i ett kollektivavtal får utse ett organ som också behandlar andra frågor än arbetsmiljöfrågor till skyddskommitté. Ett sådant organ får ha en annan benämning än skyddskommitté.

Regeringen föreslår också ändringar i *offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)*. Uppgifter om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden i ärenden hos Diskrimineringsombudsmannen om missgynnande enligt *föräldraledighetslagen (1995:584)* ska omfattas av sekretess på samma sätt som i ärenden enligt *diskrimineringslagen (2008:567)*. Motsvarande ska gälla mål i domstol om missgynnande. Vidare föreslås ändringar som gäller sekretess i ärenden om introduktionsersättning.

Slutligen föreslår regeringen ändringar i diskrimineringslagen. Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, ska anställningsförhållandet anses upplöst och arbetsgivaren betala ersättning till arbetstagarer för sin vägran.

De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 augusti 2011.

Med anledning av propositionen har två motioner väckts av Socialdemokraterna respektive Vänsterpartiet med yrkande om avslag på den del av propositionen som avser ändringar i arbetstidslagen.

Utskottet anser att propositionen bör antas av riksdagen och föreslår att följdmotionerna avslås.

Företrädare för Socialdemokraterna och Vänsterpartiet följer upp motionerna med en gemensam reservation.

I ärendet behandlas också fem motionsyrkanden på arbetstidsområdet från den allmänna motionstiden hösten 2010.

En reservation har i denna del lämnats av företrädare för Vänsterpartiet.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	4
Redogörelse för ärendet	5
Ärendet och dess beredning	5
Bakgrund	6
Propositionens huvudsakliga innehåll	8
Utskottets överväganden	10
Vissa frågor om förslaget till ändringar i arbetstidslagen m.m.	10
Övriga lagförslag	15
Motioner om allmänna arbetstidsfrågor m.m.	16
Reservationer	19
1. Ändring i arbetstidslagen, punkt 1 (S, V)	19
2. Allmänna arbetstidsfrågor m.m., punkt 3 (V)	21
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	23
Propositionen	23
Följdmotionerna	23
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2010	23
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	25

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. **Ändring i arbetstidslagen**

Riksdagen antar regeringens förslag i bilaga 2 till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673). Därmed bifaller riksdagen proposition 2010/11:89 punkt 1 och avslår motionerna 2010/11:A10 av Josefin Brink m.fl. (V) och 2010/11:A11 av Ylva Johansson m.fl. (S).

Reservation 1 (S, V)

2. **Antagande av övriga lagförslag**

Riksdagen antar regeringens förslag i bilaga 2 till

- lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160),
- lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567),
- lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400),
- lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Därmed bifaller riksdagen proposition 2010/11:89 punkterna 2–5.

3. **Allmänna arbetstidsfrågor m.m.**

Riksdagen avslår motionerna 2010/11:A282 av Catharina Bråkenhielm (S), 2010/11:A346 av Hillevi Larsson (S), 2010/11:A407 av Ulf Holm m.fl. (MP) yrkande 6 och 2010/11:A408 av Annika Lillemets och Valter Mutt (båda MP).

Reservation 2 (V)

4. **Rätt till föräldraledighet**

Riksdagen avslår motion 2010/11:So543 av Maria Wetterstrand m.fl. (MP) yrkande 8.

Stockholm den 5 maj 2011

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Tomas Tobé

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Tomas Tobé (M), Ylva Johansson (S), Maria Plass (M), Raimo Pärssinen (S), Katarina Brännström (M), Maria Stenberg (S), Gustav Nilsson (M), Hans Backman (FP), Johan Andersson (S), Sven-Olof Sällström (SD), Josefin Brink (V), Jenny Petersson (M), Kerstin Nilsson (S), Anna-Lena Sörenson (S), Emil Källström (C) och Désirée Pethrus (KD).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I betänkandet behandlas proposition 2010/11:89 *Ändrade regler om övertid och skyddskommitté*. Propositionen innehåller förslag till ändringar i fyra lagar, *arbetstidslagen (1982:673)*, *arbetsmiljölagen (1977:1160)*, *diskrimineringslagen (2008:567)* och *offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)*.

Arbetstidslagen

Regeringen gav i november 2008 Arbetsmiljöverket i uppdrag att utreda förutsättningarna för vissa förenklingar i arbetstidslagen. Arbetsmiljöverket redovisade sina förslag och överväganden 2009 i rapporten *Uppdrag beträffande vissa dispensfrågor i arbetstidslagen*. Rapporten remissbehandlades under hösten 2009.

Arbetsmiljölagen

Regeringen beslutade 2004 att tillkalla en särskild utredare för att göra en översyn av vissa delar av arbetsmiljölagen. Utredaren redovisade sina förslag och överväganden angående anpassning av samverkansreglerna i delbetänkandet *Bättre arbetsmiljöregler I (SOU 2006:44)*. Delbetänkandet remissbehandlades under hösten 2006.

Diskrimineringslagen m.m.

Regeringskansliet upprättade Promemoria om ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall och om sekretess i ärenden och mål enligt föräldradighetslagen – förslag till ändringar i diskrimineringslagen och offentlighets- och sekretesslagen. Promemorian remissbehandlades. Inom Regeringskansliet har det upprättats ytterligare en promemoria om ändring i offentlighets- och sekretesslagen. Även denna promemoria remissbehandlades.

Övrigt

Lagrådet har yttrat sig över förslagets ändringar utom den ändring i offentlighets- och sekretesslagen som finns i propositionens punkt 5.

Regeringen överlämnade propositionen *Ändrade regler om övertid och skyddskommitté* (prop. 2010/11:89) till riksdagen den 10 mars 2011.

Två motioner har väckts med anledning av propositionen, 2010/11:A10 (V) och 2010/11:A11 (S). Dessutom behandlas fem motionsyrkanden i motioner som väcktes under den allmänna motionstiden hösten 2010.

Motionerna refereras i fortsättningen utan att året anges (2010/11).

Bakgrund

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen, i det följande kallad AML, är en ramlag som trädde i kraft den 1 juli 1978. Lagen tar upp de grundläggande reglerna om arbetsmiljöns utformning, anger vem som har ansvar och befogenheter och talar om hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras. Bland annat regleras frågor om skyddsombud och skyddskommitté i lagen.

Arbetstidslagen m.m.

Med 1982 års arbetstidslag, i det följande kallad ATL, samlades för första gången frågor om arbetstidens längd och förläggning i en och samma lag. Lagen ersatte den då gällande allmänna arbetstidslagen och dåvarande 4 kap. AML. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras antingen undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från vissa angivna bestämmelser, t.ex. om ordinarie arbetstid och jourtid, om övertid och mertid vid deltidсанställning och om sammanlagd arbetstid (3 § ATL). Avvikelser får också göras för begränsad tid från vissa bestämmelser i lagen med stöd av lokala kollektivavtal. Det finns också en s.k. EG-spärr, vilket redovisas nedan. På stora delar av arbetsmarknaden regleras arbetstidsfrågorna i centrala kollektivavtal.

Arbetsmiljöverket får – om kollektivavtal (3 § ATL) inte kan träffas och om det finns särskilda skäl – medge dispens och avvikelse från vissa bestämmelser.

På arbetstidsområdet finns, utöver den svenska arbetstidslagen, *Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden*, i det följande kallat arbetstidsdirektivet. Arbetstidsdirektivet är en kodifiering av tidigare gällande direktiv 93/104/EG med ändringar. Vid EU-inträdet valde Sverige att utöver den s.k. EG-spärren endast göra mindre förändringar i arbetstidslagen. EG-spärren innebär att undantag och avvikelse från arbetstidslagen endast får göras under förutsättning att det inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet. Frågan skulle därefter utredas vidare i 1995 års arbetstidskommitté som bl.a. skulle analysera konsekvenserna av EG:s arbetstidsdirektiv för det svenska regelsystemet på området. Kommitténs förslag till lagstiftning i *Arbetstid – längd, förläggning och inflytande (SOU 1996:145)* kom dock aldrig att genomföras. År 2002 lämnade Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) i sitt delbetänkande *TID – för arbete och ledighet (SOU 2002:58)* bl.a. förslag om sådana ändringar i arbetstidslagen att arbetstidsdirektivet tydligare skulle vara genomfört. Kommitténs förslag utgjorde grund för riksdagens beslut (prop. 2003/04:180, bet. 2004/05:AU3, rskr. 2004/05:158). Lagändringarna trädde i kraft den 1 juli 2005 och i vissa fall den 1 januari 2007. De innebär bl.a. att nya bestämmelser inför-

des i arbetstidslagen som föreskriver högst 48 timmars genomsnittlig veckoarbetstid under en beräkningsperiod om högst fyra månader, 11 timmars sammanhängande dygnsvila och arbetstid för nattarbetande.

Arbetstidsdirektivet har under en längre period varit föremål för omförhandling inom Europeiska unionen (EU), bl.a. med anledning av frågor om jourtid och den s.k. opt out-regeln (möjligheten för medlemsstater att tillåta individuella undantag från gränsen på 48 timmars genomsnittlig veckoarbetstid).

Europeiska kommissionen tog i mars 2010 initiativ till det första steget i ett samråd med arbetsmarknadens parter på EU-nivå. Kommissionen begärde in parternas syn på om det behövs EU-åtgärder för arbetstidsdirektivet, och i så fall vad de bör omfatta. Kommissionen konstaterade att arbetsmarknadens parter efter den första etappen inte hade något gemensamt önskemål att börja förhandla om frågorna. Därför inledde kommissionen i december 2010 det andra steget i samrådet med arbetsmarknadens parter på EU-nivå.

Översynen av arbetstidsdirektivet anges i kommissionens arbetsprogram för 2011 (KOM(2010) 623) och dess bilaga 1 som ett strategiskt initiativ för antagande under tredje kvartalet 2011. I programmet anges att syftet är att anpassa direktivet till förändringar i omvärlden. Hur omfattande ändringarna blir beror på resultatet av samrådet mellan arbetsmarknadens parter.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen, som trädde i kraft den 1 januari 2009, är den första sammanhållna diskrimineringslagstiftningen i Sverige. Lagen täcker många samhällsområden och omfattar sju olika diskrimineringsgrunder. Sverige har ratificerat flera internationella konventioner på diskrimineringsområdet, bl.a. 1965 års FN-deklaration om avskaffande av alla former av rasdiskriminering och 1979 års FN-konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (Cedaw). En viktig anledning till diskrimineringslagstiftningens omfattning i Sverige är EU-rättens utveckling på området; av betydelse är bl.a. EU:s stadga om grundläggande rättigheter. För närvarande pågår det en process inom EU för att ta fram ett anti-diskrimineringsdirektiv. Ambitionen är att i ett direktiv genomföra principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Offentlighets- och sekretesslagen

Offentlighets- och sekretesslagen, i det följande kallad OSL, trädde i kraft den 30 juni 2009. Lagen är en omarbetning av den numera upphävda sekretesslagen. Eftersom det följer av grundlagsregleringen (2 kap. 2 § tryckfrihetsförordningen) att varje begränsning av rätten att ta del av allmänna handlingar ska anges noga i lag och den offentliga sektorn förändras och utvecklas ändras OSL vid flera tillfällen varje år.

Propositionens huvudsakliga innehåll

Propositionen innehåller förslag om vissa ändringar i arbetstidslagen, arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen och offentlighets- och sekretesslagen.

Arbetstidslagen

Regeringen föreslår förändringar i arbetstidslagen. Ändringarna är ett led i regeringens regelförenklingsarbete.

Bland annat föreslår regeringen att kravet på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av *yterligare övertid* och *yterligare mertid* per kalenderår tas bort. I stället föreslås det att det ska framgå av lagen att *extra övertid* och *extra mertid* får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på något annat rimligt sätt.

Det ska inte längre vara möjligt att *få dispens från Arbetsmiljöverket från begränsningen av övertidsuttag* per kalendermånad och fyraveckorsperiod.

En arbetsgivare ska inte heller behöva söka *tillstånd* hos Arbetsmiljöverket om *nödfallsövertid* ska tas ut för längre tid än två dygn. Arbetsmiljöverkets möjlighet att medge avvikelse från kravet att underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om nödfallsövertidsarbetet tas också bort.

Dessutom ges *skyddsombud* möjlighet att göra framställningar till arbetsgivaren om det behövs för att säkerställa att arbetstidslagens krav när det gäller extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid följs och att få detta prövat av Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljölagen

Regeringen föreslår att ett organ som också behandlar andra frågor än arbetsmiljöfrågor får utses till skyddskommitté genom en reglering i ett kollektivavtal mellan parterna. Ett sådant organ får dessutom ha en annan benämning än skyddskommitté.

Diskrimineringslagen

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i ett diskrimineringsmål som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, ska anställningsförhållandet anses upplöst och arbetsgivaren betala ersättning till arbetstagaren för sin vägran, vilket ska framgå direkt av diskrimineringslagen. Detta gäller i dag genom en hänvisning till 39 § i *lagen (1982:80) om anställningsskydd*, i det följande kallad LAS. Regeringen föreslår också att det ska framgå av diskrimineringslagen att ersättningen inte ska bestämmas till ett lägre belopp än vad som följer av denna bestämmelse i LAS.

Offentlighets- och sekretesslagen

En uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden i ärenden hos Diskrimineringsombudsmannen, i det följande kallad DO, om missgynnande enligt *föräldradighetslagen (1995:584)* ska omfattas av sekretess på samma sätt som i ärenden enligt diskrimineringslagen. Motsvarande ska gälla mål i domstol om missgynnande. Vidare föreslås ändringar som gäller sekretess i ärenden om introduktionsersättning.

Ikraftträdande

Bestämmelserna föreslås träda i kraft den 1 augusti 2011.

Utskottets överväganden

Vissa frågor om förslaget till ändringar i arbetstidslagen m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet ställer sig bakom regeringens förslag till ändringar i arbetstidslagen som bl.a. innebär att kraven på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av ytterligare övertid och ytterligare mertid tas bort. I stället ska det framgå direkt av arbetstidslagen under vilka förutsättningar extra övertid och extra mertid får tas ut. Det ska inte längre vara nödvändigt med tillstånd från Arbetsmiljöverket om nödfallsövertid ska tas ut för längre tid än två dygn. Skyddsombud ges möjlighet att göra framställningar till en arbetsgivare om arbetstidslagens krav i dessa avseenden inte följs och att få det prövat av Arbetsmiljöverket.

Utskottet tillstyrker ändringar i arbetsmiljölagen som innebär att ett organ som också behandlar andra frågor än arbetsmiljöfrågor får utses till skyddskommitté och ha en annan benämning än skyddskommitté.

Utskottet tillstyrker också regeringens övriga lagförslag om ändringar i diskrimineringslagen och offentlighets- och sekretesslagen.

I avsnittet behandlas och avstyrks två följdmotioner.

Jämför reservation 1 (S, V).

Utskottet inriktar sig i fortsättningen främst på de regeringsförslag som det har gjorts invändningar mot i följdmotionerna.

Rättslig bakgrund till förslagen – arbetstidslagen

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 (5 § ATL).

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

Med *övertid* förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid (7 § ATL). När det finns ett 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. Denna övertid kallas *allmän övertid* (8 § ATL).

Med *mertid* förstås sådan arbetstid som vid *deltidsanställning* överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. När det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid får mertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår, vilket kallas *allmän mertid* (10 § ATL).

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 *nödfallsövertid* tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (9 § första stycket ATL). 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 (9 § andra stycket ATL). Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd till arbetet har sökts hos Arbetsmiljöverket (9 § tredje stycket ATL).

Den *sammanlagda arbetstiden* under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader (10 a § ATL).

Arbetsmiljöverket kan med stöd av 19 § ATL, om kollektivavtal inte har kunnat träffas och om det finns särskilda skäl, medge avvikelser (dispens) i vissa fall, bl.a. när det gäller ordinarie arbetstid (5 §), jourtid (6 §) och nödfallsövertid (9 § andra och tredje styckena). Verket kan medge *ytterligare övertid* utöver allmän övertid med högst 150 timmar och *ytterligare mertid* med högst 150 timmar under ett kalenderår. Arbetsmiljöverket kan också medge avvikelser från reglerna om allmän övertid vad avser begränsningen av övertidsuttag under en tid av fyra veckor eller under en kalendermånad (8 § ATL) och från regeln om den sammanlagda arbetstiden (10 a § ATL). Sådana beslut måste stå i överensstämmelse med EG-spärren.

Propositionen

I proposition 2010/11:89 *Ändrade regler om övertid och skyddskommitté* föreslår regeringen förändringar i arbetstidslagen. Ändringarna är föranledda av regeringens regelförenklingsarbete.

Regelförenklingsarbetet är en av regeringens insatser för att främja fler arbetstillfällen och växande företag. I regelförenklingsarbetet ligger att bestämmelser som innebär en administrativ börda för företagen i möjligaste mån ska tas bort. Även regler som inte tillämpas, eller som man har fog för att tro inte tillämpas, bör ändras.

Regeringen bedömer, i likhet med Arbetsmiljöverket, att dispensförfarandet beträffande vissa övertidsfrågor bör tas bort. Regeringen anser att regelförenklingsskäl talar för ett borttagande av dispenskravet för *ytterligare övertid*. I stället bör en lagreglering göras av i vilka situationer sådan extra övertid får tas ut, dvs. mer övertid än 200 timmar under ett kalenderår. Regeringen konstaterar att ansökningar om *ytterligare mertid* vid deltidsarbete, dvs. mer än 200 timmar under ett kalenderår, är ytterst sällsynta hos Arbetsmiljöverket. Av den anledningen och för att regelsystemet ska vara konsekvent bedömer regeringen att det också i detta avseende finns skäl att avskaffa dispensförfarandet och att i stället reglera uttag av sådan extra mertid direkt i lagtexten. De nya begreppen extra övertid och extra mertid motsvarar alltså begreppen ytterligare övertid och ytterligare mertid. Regeringens avsikt är dock inte att de nya reglerna ska leda till ett ökat övertidsuttag. Arbetsmiljöverkets möjlighet att bevilja dispens för uttag av *ytterligare övertid* och *ytterligare mertid* per kalenderår tas alltså bort (19 § första stycket 3 och 4). I stället föreslås det att det ska framgå av lagen att *extra övertid* (förslagets 8 a § första stycket) och *extra mertid* (förslagets 10 a §) får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagarare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har varit möjlig att lösa på något annat rimligt sätt. Exempel på *särskilda skäl* kan vara tillfälliga arbetsanhopningar som varit omöjliga att förutse, oförutsedda sjukdomsfall eller förlust av spetskompetens som inte går att ersätta omedelbart. Att *situationen inte gått att lösa på något annat rimligt sätt* innebär att det kan vara möjligt under en övergångsperiod att ta ut extra övertid eller extra mertid vid sjukdomsfall eller vid andra vakanser. Om det går att rekrytera eller hyra in mer personal, eller genomföra andra organisatoriska åtgärder för att komma till rätta med problemen, är det dock inte extra övertid som ska utnyttjas.

Arbetsmiljöverket har i fråga om den s.k. allmänna övertiden om högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad redovisat till regeringen att ansökningar om *mer övertid per månad* är ytterst sällsynta och att det inte finns någon efterfrågan på denna möjlighet till dispens. I likhet med Arbetsmiljöverket anser regeringen att det inte verkar finnas något behov av dispensmöjligheten och att den bör tas bort (19 § första stycket 2).

Regeringen föreslår att en arbetsgivare inte heller ska behöva söka tillstånd hos Arbetsmiljöverket om *nödfallsövertid* ska tas ut för längre tid än två dygn (19 § första stycket 1).

Regeringen delar också Arbetsmiljöverkets uppfattning att möjligheten att begära undantag från skyldigheten att *underrätta den lokala arbetstagarorganisationen* om nödfallsövertid inte verkar efterfrågas och att den därmed är obehövlig. Regeringen föreslår därför att bestämmelsen tas bort (19 § första stycket 1).

Regeringen anser att det behövs en möjlighet att kontrollera att övertidsuttag inte missbrukas eftersom Arbetsmiljöverket inte längre ska pröva om tillstånd ska ges i varje enskilt fall vad gäller extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid. Regeringen konstaterar att ett *skyddsombud* redan har möjlighet att enligt AML göra en framställan till arbetsgivaren om att åtgärder ska vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Regeringen föreslår att denna möjlighet vidgas för skyddsombuden, genom en ny bestämmelse i ATL. Framställan ska göras till arbetsgivaren om skyddsombudet anser att åtgärder behöver vidtas för att säkerställa att ATL:s krav när det gäller extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid följs. Om arbetsgivaren inte lämnar besked eller avslår skyddsombudets begäran kan skyddsombudet få saken prövad av Arbetsmiljöverket (förslagets 19 a §).

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att ATL följs. Ett antal olika sanktioner kan komma i fråga om arbetstidsbestämmelserna inte följs. Arbetsmiljöverket har föreslagit att sanktionssystemet görs om. Dessa frågor ses nu över av *Utredningen om effektivare sanktioner på arbetsmiljö- och arbetstidsområdet* (dir. 2010:20).

Motionerna

Socialdemokraterna och *Vänsterpartiet* yrkar i motion A11 respektive A10 avslag på propositionens punkt 1 som gäller ändringar i ATL. Med de regelförändringar som regeringen föreslår menar partierna att det kan befaras att allmän övertid, extra övertid och nödfallsövertid blandas samman och att det totala övertidsuttaget ökar. Partierna menar att det i praktiken finns en risk för att förändringarna leder till ett ”allmänt tak” för övertidsuttag på 350 timmar per arbetstagare och kalenderår. Partierna gör bedömningen att arbetstagarnas ohälsa riskerar att öka om förslaget genomförs. Eftersom lagstiftningen har normerande verkan för de kollektivavtal som träffas befarar Socialdemokraterna och Vänsterpartiet också att arbetsgivarnas vilja att avtala om övertidsuttag kommer att minska och att de som redan är bundna av kollektivavtal kommer att ställa krav på omregleringar i de befintliga avtalen. Partierna anser att det finns ett behov av att Arbetsmiljöverkets tillsyn skärps snarare än att kravet på dispens tas bort. Man pekar på att hälsoaspekterna alltid ska beaktas när en arbetsgivare begär övertidsdispens.

Socialdemokraterna och Vänsterpartiet anser att det är bra om skyddsombudens ställning stärks. Det är dock ett problem att det ofta saknas lokala skyddsombud på arbetsplatser utan kollektivavtal. Ansvaret för att kontrollera att lagen upprätthålls hamnar i sådana fall på ett regionalt skyddsombud. Ett regionalt skyddsombud har ansvar för ett stort antal företag och kan rimligen inte känna till förekomsten av allt extra övertids- och mertidsuttag på alla de företag som finns inom skyddsombudets ansvarsområde. De regionala skyddsombuden kommer därför i realiteten att ha jämförelsevis små möjligheter att ingripa. För att det ska fungera måste det ställas

krav på att arbetsgivaren fortlöpande förser skyddsombudet med information om de anteckningar om över- och mertid som en arbetsgivare enligt ATL är skyldig att föra.

Ställningstagande

Utskottets utgångspunkt är att den svenska modellen, där arbetsmarknadens parter har ett centralt ansvar för vilka villkor som ska gälla på arbetsmarknaden, ska upprätthållas. Det är i det lokala arbetet på arbetsplatserna i samverkan mellan arbetsmarknadens parter som arbetsvillkoren, bl.a. arbetstidsfrågorna, närmare utformas. Arbetsmarknadens parter har en viktig roll genom möjligheterna att anpassa och komplettera lagstiftningen genom avtal.

Socialdemokraterna och Vänsterpartiet hävdar i sina motioner att arbetsgivarens incitament att träffa kollektivavtal minskar med propositionens förslag om en lagfäst möjlighet för extra övertid och extra mertid samt nödfallsövertid. Farhågor om en minskad vilja att ingå kollektivavtal har vid remissförfarandet framförts från både arbetstagar- och arbetsgivarsidan. Svenskt Näringsliv har befarat att de fackliga organisationerna skulle bli mer obenägna att träffa kollektivavtal om arbetstid om den föreslagna övervakningsrätten för skyddsombud införs eftersom en kollektivavtalsreglering skulle innebära att skyddsombuden undandras övervakningsrätten. Utskottet bedömer, liksom regeringen, att en sådan utveckling med anledning av förslagen i propositionen är mindre sannolik. En tungt vägande orsak är att arbetstidsfrågor i allmänhet lämpar sig väl för kollektivavtalsreglering för en mycket stor del av arbetsmarknaden. Det kommer även efter det att propositionen genomförts att vara en fördel för båda parterna, om än av olika skäl. Genom kollektivavtal kan parterna komma överens om t.ex. villkor för extra övertid som är anpassade för den specifika verksamheten.

När det gäller förändringarna i ATL kan utskottet konstaterar att dessa i stor utsträckning är föreslagna av Arbetsmiljöverket och motiverade av regelförenklingsskäl, vilket utskottet välkomnar. Allmänt sett är regelförenkling en av regeringens insatser för att främja fler arbetstillfällen och växande företag. Under perioden 2007–2009 genomfördes omfattande förbättringar av regelstrukturen inom bl.a. arbetsmiljöområdet i samarbete med arbetsmarknadens parter. De administrativa kostnaderna för företagen minskade därmed med drygt 100 miljoner kronor netto (regeringens skrivelse 2009/10:248 *En förnyad arbetsmiljöpolitik med en nationell handlingsplan 2010–2015*).

Några nämnvärda administrativa kostnadsminskningar kommer förslagen i ATL inte att leda till enligt regeringens bedömning. Utskottet vill dock framhålla att regeringen bedömer att förändringarna kommer att innebära en reellt sett administrativ lättnad för de företag utan kollektivavtal på arbetstidsområdet som behöver ta ut extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid under en viss period.

Utskottet vill också särskilt peka på att de förenklingsförslag som lämnas i propositionen innebär att det frigörs resurser inom Arbetsmiljöverket, som i stället kan ägnas åt andra angelägna frågor på arbetsmiljöområdet.

Socialdemokraterna och Vänsterpartiet gör gällande att det är välkänt att övertidsarbete medför hälsorisker. Att övertidsarbete i alltför stor omfattning kan öka risken för ohälsa och misstag som kan leda till olyckor behöver enligt utskottets mening inte ifrågasättas. Utskottet vill dock peka på att Arbetsmiljöverket framhållit att avgörande forskning saknas om sambandet mellan större övertidsuttag och säkerhet och hälsa.

Utskottet vill betona att regeringens avsikt med förslagen inte är att övertidsuttagen generellt sett ska öka. Utskottet vill understryka att sådana tendenser kan motverkas genom tillsynsinsatser, de sanktioner som finns att tillgå och de föreslagna befogenheterna för skyddsombuden att ingripa. Utskottet välkomnar därför att skyddsombud ska få möjlighet att agera för att stärka kontrollen av övertidsuttagen och samtidigt kunna motverka ett felaktigt uttag av extra övertid och extra mertid. Utskottet vill också peka på de krav som ställs för uttag av extra övertid och extra mertid, nämligen att det finns särskilda skäl för det och att situationen inte har gått att lösa på något annat rimligt sätt.

Med anledning av de farhågor som Socialdemokraterna och Vänsterpartiet för fram i sina motioner om att skyddsombuden har begränsade möjligheter att ingripa på grund av bristande information om övertid och mertid på ett arbetsställe vill utskottet peka på arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Utskottet noterar också att en facklig organisation som företräder arbetstagare på arbetsstället har rätt att ta del av sådana anteckningar (11 § ATL), en rätt som också tillkommer arbetstagarna i gemen.

Sammanfattningsvis föreslår utskottet att riksdagen bifaller propositionens punkt 1 om lag om ändring i arbetstidslagen och avslår motionerna *A10 (V)* och *A11 (S)*.

Övriga lagförslag

Motionärerna har inget att invända mot propositionens övriga lagförslag (punkterna 2–5), som bör antas av riksdagen.

Motioner om allmänna arbetstidsfrågor m.m.

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas frågor om bl.a. förkortad arbetstid och förändringar i arbetstidslagstiftningen som ökar de anställdas möjligheter att påverka den egna arbetstiden. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 2 (V).

Motionerna

Miljöpartiet de gröna anser i partimotion *So543 yrkande 8* att rätten till förkortad arbetsdag med upp till 25 % av den normala arbetstiden bör utredas med inriktning på att den ska utsträckas tills barnet fyllt 15 år. Enligt föräldraledighetslagen har varje förälder rätt till förkortad arbetsdag med upp till 25 % av normal arbetstid, tills barnet fyllt åtta år. Miljöpartiet menar att den tiden bör förlängas eftersom även föräldrar till tonåringar kan behöva gå ned i tid för att bättre finnas till hands för sina barn. Miljöpartiet anser vidare i kommittémotion *A407 yrkande 6* att regeringen ska lägga fram förslag om förändringar i arbetstidslagstiftningen som leder till att de anställdas möjligheter att påverka den egna arbetstiden ökar. Av arbetsmiljöundersökningen 2007 framgår det bl.a. att allt fler ”har alldeles för mycket att göra”, ”kan inte själv bestämma arbetstakten”, ”är tvungna att dra in på luncher”, ”måste arbeta över eller ta med arbete hem” och ”har svårt att sova på grund av tankar på jobbet”. För Miljöpartiet är det viktigt att denna utveckling bryts; det måste bli enklare för arbetstagarna själva att styra över sin arbetstid. Det bör kunna minska de stressrelaterade sjukdomarna och också bidra till ökad jämställdhet.

Catharina Bråkenhielm (S) betonar i motion *A282* att det är angeläget att se över möjligheterna för föräldrar till barn med funktionshinder att gå ned i arbetstid. En förälder till ett barn med funktionshinder behöver ägna mycket tid åt sådant som andra föräldrar inte behöver göra. Det stöd som funktionshindrade barn kräver behövs oftast hela uppväxttiden och även därefter.

Hillevi Larsson (S) vill i motion *A346* att ett samordningsansvar mellan arbetsgivare införs. Många människor riskerar i dag att arbeta för mycket; en del arbetstagare har t.o.m. flera jobb och arbetar långt fler timmar än vad som är rimligt ur folkhälsosynpunkt. En förändring bör genomföras i ATL så att arbetsgivarna får ett ansvar för att samordna arbetstiden när en arbetstagare har mer än en arbetsgivare.

Annika Lillemets och *Valter Mutts* (båda MP) anser i motion *A408* att det bör utredas hur normalarbetstiden kan sänkas, som ett första steg till 35 timmar i veckan. En sänkning av normalarbetstiden skulle kunna stärka demokratin och den sociala sammanhållningen i samhället. En kortare

arbetstid skulle också kunna ge förutsättningar för ett mer hälsosamt liv. En klokt utformad arbetstidsförkortning kan ge både fler jobb och ökad livskvalitet.

Ställningstagande

Utskottet vill peka på att möjligheterna för en anställd att vara *ledig från arbetet* för olika ändamål är relativt omfattande. De har de senaste åren dessutom utökats för nya angelägna ändamål, dels för att på grund av sjukdom prova annat arbete, dels för föräldrar som vårdar barn för vilket lämnas helt vårdnadsbidrag. Vilken lag som är tillämplig beror på grunden för arbetstagarens ansökan om ledighet. En arbetsgivare behöver således ha kunskap om flera olika lagar med varierande innehåll för att kunna hantera frågor om en arbetstages ledighet från anställningen, vilket kan leda till att framför allt mindre arbetsgivare ibland har svårigheter att tillämpa ledighetslagstiftningen. Även för en enskild arbetstages regleringen i viss utsträckning verka svårtillgänglig.

Utskottet kan konstatera att regeringen har aviserat att en proposition om ledighetslagstiftningen kommer att överlämnas till riksdagen senare i år. Av lagrådsremissen *En enklare ledighetslagstiftning*, daterad den 28 januari 2010, framgår det bl.a. att syftet med att förenkla lagstiftningen är att minska företagens administrativa kostnader. En av de berörda lagarna är föräldraledighetslagen.

Utskottet vill betona vikten av att stimulera arbete och på så sätt stärka arbetslinjen på den svenska arbetsmarknaden. Frågor om ytterligare rätt till ledighet bör därför övervägas noggrant med beaktande av vilka ändamål som en sådan ledighet skulle gagna och den olägenhet som kan uppkomma av ledigheten för bl.a. arbetsgivaren och samhället. Utskottet utsluter dock inte att det kan finnas sådana angelägna ändamål.

Dessutom kan det mycket väl tänkas att vissa nya ledighetsgrunder passar bättre att kollektivavtalsreglera så att de berörda parterna kan påverka omfattningen och utformningen. Utskottet anser också att frågor om och *inflytande över* hur önskemål om *arbetstidens längd och förläggning* m.m. ska kunna tillgodose i högsta grad är frågor som bör hanteras av arbetsmarknadens parter. Utgångspunkten är att riksdagen inte bör lagstifta om sådant som bättre kan lösas i förhandlingar mellan parterna.

När det gäller frågan om en *normalarbetstid* på 35 timmar i veckan som föreslås i motion A408 noterar utskottet inledningsvis att det under senare år endast i några enstaka fall väckts motioner om en generell arbetstidsförkortning. Utskottet anser att det är arbetsmarknadens parter som bör komma överens om eventuella arbetstidsförkortningar. Utskottet kan se flera skäl som talar mot en generell lagstiftning på området. Ett skäl är att kollektivavtalssystemets trovärdighet riskerar att undergrävas vid en lagstiftning om kortare arbetstid. Ett annat skäl är att en sådan lagstiftning skulle kunna hota tillväxten. På många håll är arbetskraftsbristen redan ett stort

problem. Mycket talar för att problemen inom några få år kommer att förstärkas av den demografiska utvecklingen. Det finns alltså flera starka skäl som talar mot ett initiativ i frågan.

I motion A346 tas frågan upp om ansvaret för den totala *arbetstiden för arbetstagare med flera arbetsgivare*. Utskottet kan konstatera att ATL:s begränsningar av arbetstiden endast gäller det arbete som utförs hos en och samma arbetsgivare. Om en arbetstagare har flera anställningar hos olika arbetsgivare, bedöms arbetstiden i anställningarna oberoende av varandra. Att arbetstagaren sammanlagt arbetar mer än vad lagen medger medför inte någon överträdelse av lagen. Utskottet kan konstatera att arbetsgivare har en lagstadgad skyldighet att föra vissa anteckningar om jour-, över- och mertid, men alltså inte när det gäller all arbetstid för en enskild arbetstagare. Motionens förslag om samordning av enskilda arbetstagarers sammanlagda arbetstid hos olika arbetsgivare skulle ofrånkomligen innebära ett mer omfattande regelverk, praktiska svårigheter och dessutom ökade administrativa kostnader för företag och andra arbetsgivare, vilket går emot de strävanden som regeringen har i sitt regelförenklingsarbete.

Mot bakgrund av det anförda avstyrker utskottet motionerna *So543 yrkande 8 (MP)*, *A282 (S)*, *A346 (S)*, *A407 yrkande 6 (MP)* och *A408 (MP)*.

Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. **Ändring i arbetstidslagen, punkt 1 (S, V)**

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Johan Andersson (S), Josefin Brink (V), Kerstin Nilsson (S) och Anna-Lena Sörenson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen avslår regeringens förslag i bilaga 2 till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673). Därmed bifaller riksdagen motionerna 2010/11:A10 av Josefin Brink m.fl. (V) och 2010/11:A11 av Ylva Johansson m.fl. (S) samt avslår proposition 2010/11:89 punkt 1.

Ställningstagande

De ändringar i arbetstidslagen som regeringen föreslår riktar sig främst till företag som inte omfattas av kollektivavtal eftersom lagen på stora delar av arbetsmarknaden helt eller delvis har avtalats bort genom kollektivavtal.

Arbetsmiljöverket får varje år in ytterst få ansökningar om ytterligare övertid och ännu färre om ytterligare mertid. Regeringen gör bedömningen att efterlevnaden av lagens regler är dålig, dvs. att arbetsgivare bryter mot lagen och tar ut mer övertid än vad som är tillåtet. Mot bakgrund av de förmodade lagbrotten och att de flesta ansökningar som prövas i sak beviljas av Arbetsmiljöverket anser regeringen att kravet på dispens innebär onödig administration för de arbetsgivare som försöker följa lagens regler. I andra sammanhang där liknande missförhållanden upptäckts är det inte ovanligt att regeringen hävdar att det inte är reglerna det är fel på utan den bristande kontrollen. I detta sammanhang drar dock regeringen den motsatta slutsatsen att om det kan antas att lagbrott begås, bör reglerna avskaffas eftersom det annars blir orättvist för dem som försöker följa dem.

Regeringen föreslår att kravet på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av mer än 200 timmars övertid och mertid tas bort. Det är välkänt att övertidsarbete kan medföra hälsorisker. Med de föreslagna reglerna kan det befaras att allmän övertid och extra övertid blandas samman och att det totala övertidsuttaget ökar. I praktiken kan det bli ett ”allmänt tak” för

övertidsuttag på hela 350 timmar per arbetstagare och kalenderår. Vår bedömning är därför att arbetstagarnas ohälsa riskerar att öka om förslaget genomförs.

Regeringen säger sig ofta vilja värna den svenska kollektivavtalsmodellen. Vi kan inte se att de föreslagna förändringarna bidrar till detta – tvärtom. Eftersom förslagen innebär ett gynnande av arbetsgivare som väljer att inte teckna kollektivavtal riskerar man i själva verket att försämra möjligheterna att teckna avtal och därmed underminera kollektivavtalsmodellen. Hittills har Arbetsmiljöverket i sin hantering av dispensärenden begärt att arbetsgivaren visar att kollektivavtal inte har kunnat träffas genom att skicka med ett förhandlingsprotokoll som bilaga till ansökan. Om regeringens förslag till ändringar genomförs, kommer arbetsgivaren inte ens att behöva försöka teckna kollektivavtal innan extra över- eller mertid får tas ut. Eftersom lagstiftning har normerande verkan för kollektivavtal som träffas utgår vi från att arbetsgivarnas vilja att avtala om övertidsuttag kommer att minska och att krav kommer att ställas på omregleringar av de befintliga kollektivavtalen.

Vi ser ett stort behov av att Arbetsmiljöverkets tillsyn skärps och att hälsoaspekterna alltid beaktas när en arbetsgivare begär övertids- och mertidsdispens snarare än ett behov av att ta bort kravet på dispens i arbetstidslagen.

Regeringen föreslår också att kravet på tillstånd av Arbetsmiljöverket för nödfallsövertid för längre tid än två dygn avskaffas. I enlighet med det vi har anfört ovan anser vi att det finns en risk för att det totala övertidsuttaget ökar och viljan att teckna kollektivavtal minskar om förslaget genomförs.

Regeringen konstaterar att det i detta sammanhang finns ett behov av kontroll av arbetsgivare utan kollektivavtal och föreslår att skyddsombuden ges möjlighet att göra en framställning till arbetsgivaren om det behövs för att säkerställa att kraven i arbetstidslagen följs och att de dessutom ska kunna få saken prövad av Arbetsmiljöverket. Vi anser att det i och för sig är bra att skyddsombudens ställning stärks. Ett problem är dock att det ofta saknas lokala skyddsombud på arbetsplatser utan kollektivavtal. Ansvaret hamnar då i stället hos ett regionalt skyddsombud. Ett sådant skyddsombud kan rimligen inte känna till all förekomst av extra övertids- och mertidsuttag på det stora antal företag som omfattas av uppdraget. Det regionala skyddsombudet kommer därför att ha dåliga förutsättningar och relativt små möjligheter att agera på ett relevant sätt. Ett sätt att underlätta detta uppdrag är att införa en skyldighet för arbetsgivare att fortlöpande förse skyddsombud med information om de anteckningar om över- och mertid som arbetsgivaren är skyldig att föra.

Med hänvisning till det som vi nu framfört anser vi att förslaget till ändringar i arbetstidslagen (propositionens punkt 1) bör avslås av riksdagen. Motionerna A10 (V) och A11 (S) tillstyrks.

2. Allmänna arbetstidsfrågor m.m., punkt 3 (V)

av Josefin Brink (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2010/11:A407 av Ulf Holm m.fl. (MP) yrkande 6 och

2010/11:A408 av Annika Lillemets och Valter Mutt (båda MP) samt avslår motionerna

2010/11:A282 av Catharina Bråkenhielm (S) och

2010/11:A346 av Hillevi Larsson (S).

Ställningstagande

Undersökningar visar att småbarnsföräldrar är de som är mest stressade. Att få ihop det s.k. livspusslet är en utmaning för nästan alla småbarnsfamiljer. Självklart påverkar en stressig situation och vardag barnen. Det är viktigt att hitta lösningar för att småbarnsåren ska bli bra för både föräldrar och barn. Lösningarna ska vara flexibla så att varje familj kan välja en lösning som passar just deras vardag, behov och önsknings. En förkortad arbetstid skulle ge alla barn mer tid att vara med sina föräldrar.

Meningsfullt arbete på goda villkor ger glädje, gemenskap och inkomst. Många arbetar tyvärr mer än vad som är bra för dem själva och jorden, medan andra inte arbetar alls. Vetenskapliga och tekniska framsteg har lett till en ständigt ökande arbetsproduktivitet, dvs. att allt färre kan producera alltmer. Att man behöver arbeta allt färre timmar för att producera det som behövs är ur vår synvinkel en möjlighet, inte ett problem.

I flertalet OECD-länder tar man ut en allt mindre del av produktivitetsökningarna som sänkt arbetstid. Den konjunkturoberoende s.k. strukturarbetslösheten ökar. Att åter börja ta ut produktivitetsökningar i sänkt arbetstid snarare än höjd lön och högre vinster är fullt möjligt. En sänkning av normalarbetstiden är en reform som skulle kunna stärka demokratin och den sociala sammanhållningen i samhället. Den skulle också kunna ge förutsättningar för ett mer hälsosamt liv. Delaktighet i samhället och insatser för sina nära kräver tid. Tid är för många i dag den kanske allra knappaste resursen. Dagens system där vissa blir sjuka av för hög arbetsbelastning medan andra far illa av arbetslöshet är ett stort resursslöseri.

Vägen till *sänkt arbetstid* måste i huvudsak gå genom avtal. I Sverige avgörs frågor om lön och arbetsvillkor huvudsakligen genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. Men den dispositiva lagstiftningen om normalarbetstid är inte oviktig. Dels är den en skyddslagstiftning för dem som inte kan välja och inte har en stark förhandlingsposition gentemot sin arbetsgivare, dels är den normerande. Oavsett vilken normalarbetstid man väljer

att lagstifta om kommer det alltid att finnas ett behov av ytterligare lagstiftning som möjliggör en mer flexibel arbetsinsats i olika skeden i livet. Den som t.ex. har småbarn eller närmar sig pensionsåldern behöver ofta jobba mindre eller inte alls under en period. Frågan om hur normalarbetstiden kan sänkas bör utredas.

En av de allra viktigaste frågorna att lösa inom arbetstidsområdet är den om rätt till *inflytande över arbetstidens förläggning* och arbetets innehåll. Gedigen forskning visar att brist på inflytande över hur den egna arbetstiden disponeras är en vanlig orsak till utbrändhet. I Arbetsmiljöundersökningen 2007 ställs en rad frågor om hur arbetskraften uppfattar sin situation utifrån tidsaspekter. Dess värre går utvecklingen åt fel håll. Allt fler "har alldeles för mycket att göra", "kan inte själv bestämma arbetstakten", "är tvungna att dra in på luncher", "måste arbeta över eller ta med arbete hem" och "har svårt att sova på grund av tankar på jobbet". Det viktigt att denna utveckling bryts. Utgångspunkten är att arbetsgivare och arbetstagare ska arbeta fram lösningar för att organisera jobbet på bästa möjliga sätt. Det måste också bli enklare att som arbetstagare själv styra över sin arbetstid. Det kan både minska de stressrelaterade sjukdomarna och bidra till ökad jämställdhet. Jag vill därför att regeringen lägger fram förslag till förändringar i arbetstidslagstiftningen som ökar de anställdas möjligheter att påverka den egna arbetstiden.

Det som nu anförts bör ges regeringen till känna. Motionerna A407 yrkande 6 (MP) och A408 (MP) tillstyrks.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2010/11:89 Ändrade regler om övertid och skyddskommitté:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)
3. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)
4. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)
5. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Följdmotionerna

2010/11:A10 av Josefin Brink m.fl. (V):

Riksdagen avslår regeringens förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673).

2010/11:A11 av Ylva Johansson m.fl. (S):

Riksdagen avslår regeringens förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673).

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2010

2010/11:So543 av Maria Wetterstrand m.fl. (MP):

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda om rätten till förkortad arbetsdag med upp till 25 % av normal arbetstid kan utsträckas till dess att barnet fyllt 15 år.

2010/11:A282 av Catharina Bråkenhielm (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om möjligheter för föräldrar till barn med funktionshinder att gå ned i arbetstid.

2010/11:A346 av Hillevi Larsson (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en förändring bör genomföras i arbetstidslagen så att arbetsgivarna får ett ansvar för att samordna arbetstiden i de fall då en arbetstagare har mer än en arbetsgivare.

2010/11:A407 av Ulf Holm m.fl. (MP):

6. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag på förändringar i arbetstidslagstiftningen som leder till att de anställdas möjligheter att påverka den egna arbetstiden ökar.

2010/11:A408 av Annika Lillemets och Valter Mutz (båda MP):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda hur normalarbetstiden i ett första steg kan sänkas till 35 timmar i veckan i Sverige.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

1 Förslag till lag om ändring i arbetstidslagen
(1982:673)

Härigenom föreskrivs i fråga om arbetstidslagen (1982:673)

dels att nuvarande 10 a § ska betecknas 10 b §,

dels att 2, 3, 8, 9, 10, 19, 24 och 26 §§ ska ha följande lydelse,

dels att rubriken närmast före 10 a § ska sättas närmast före den nya 10 b §,

dels att det i lagen ska införas tre nya paragrafer, 8 a, 10 a och 19 a §§, samt närmast före 19 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

Lagen gäller inte

1. arbete som utförs 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. fartygsarbete,

4. fartygsarbete, *eller*

5. arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva att lagen ska tillämpas i fråga om fartygsarbete som har undantagits från tillämpning av bestämmelserna om vilotid i lagen (1998:958) om vilotid för sjömän.

Bestämmelserna i 10 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte när lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget är tillämplig *eller* inom offentlig verksamhet som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för arbete som är speciellt för *sådana verksamheter* och som är av sådant

Bestämmelserna i 10 b §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte när lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget är tillämplig. *De gäller inte heller* inom offentlig verksamhet – som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten – för arbete som är speciellt för *verksamheten*

¹ Senaste lydelse 2008:476.

slag att konflikt inte kan undvikas med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

I lagen om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget finns bestämmelser om årsarbetstid och om ledighet på stationeringsorten för sådan flygpersonal.

Bestämmelserna i 13 § första stycket, 14 § och 15 § tredje stycket gäller inte när lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik är tillämplig.

och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden².

3 §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 a §§, 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena*. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal. Avvikelser från *10 a §* får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader.

Avvikelser från *8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § och 13 § andra stycket* 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 avtalslutande arbetstagarorganisationen *men* sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Undantag från *lagens tillämp-*

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras undantag från *lagen* i dess helhet eller avvikelser från *5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8–10 b §§, 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena*. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal. Avvikelser från *10 b §* får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader.

Avvikelser från *8 och 8 a §§, 9 § andra stycket, 10 och 10 a §§ och 13 § andra stycket* 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 *eller andra stycket* får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen *om de* sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Undantag från *lagen* i dess hel-

² EUT L 299, 18.11.2003, s. 9 (Celex 32003L008).

³ Senaste lydelse 2005:165.

ning i dess helhet och avvikelser från 10 a §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll enligt denna paragraf får göras endast *under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG*. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor *skall* tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

het och avvikelser från 10 b §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll enligt denna paragraf får göras endast *om detta* inte innebär att mindre förmånliga villkor *ska* tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor *ska* tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

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).

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

8 a §

Övertid utöver allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra övertid).

Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

9 §⁴

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).

⁴ Senaste lydelse 2000:766. Ändringen innebär att tredje stycket upphävs.

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 Arbetsmiljöverket.

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidсанställning 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 §.

10 §

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

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

10 a §

Mertid utöver allmän mertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagarare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra mertid).

Extra mertid och allmän mertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagarare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

19 §⁵

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

Kan kollektivavtal som avses i 3 § inte träffas, får Arbetsmiljöverket *medge avvikelser från 5, 6, 10 b*

⁵ Senaste lydelse 2005:165.

1. medge avvikelse från 5 §, 6 §, 9 § andra och tredje styckena och 12 §,

2. medge avvikelse 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 10 a §, 13–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena.

Arbetsmiljöverkets beslut enligt denna paragraf får inte innebära att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Detta gäller även tillstånd enligt 9 § tredje stycket.

och 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena, om det finns särskilda skäl för det.

Arbetsmiljöverkets beslut enligt denna paragraf får inte innebära att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG.

Skyddsombuds begäran om åtgärder

19 a §

Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att säkerställa att 8 a, 9 och 10 a §§ följs, ska skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära att denne vidtar sådana åtgärder. Om skyddsombudet begär det, ska arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att begäran har mottagits.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan om den eller de åtgärder skyddsombudet har begärt. Lämnar arbetsgivaren inte ett sådant besked eller avslår arbetsgivaren skyddsombudets begäran, ska Arbetsmiljöverket pröva om föreläggande eller förbud enligt 22 § ska meddelas, om skyddsombudet begär det.

24 §⁶

Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har

1. utan att undantag eller avvikelser har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat en arbetstagare i strid mot 5–10 a §§, 12 §, 13 § eller 14–16 §§ eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §,

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

1. utan att undantag eller avvikelser har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat en arbetstagare i strid mot 5, 6, 7, 8, 8 a, 9, 10, 10 a, 10 b, 12, 13, 14, 15 eller 16 § eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §,

26 §⁷

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 prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen begicks.

Avgiften kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

Om en arbetsgivare har överträtt 8, 8 a eller 9 § utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 3 §, ska den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts betala en särskild avgift (övertidsavgift).

Övertidsavgiften utgör för varje timme otillåten övertid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 8, 8 a eller 9 §, en procent av det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen begicks.

Avgiften kan sättas ned eller efterges, om det finns särskilda skäl för det.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011.
 2. Medgivanden som har meddelats av Arbetsmiljöverket enligt 19 § i dess äldre lydelse gäller fortfarande.

⁶ Senaste lydelse 2005:165.

⁷ Senaste lydelse 2010:1231.

2 Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Härigenom föreskrivs att det i arbetsmiljölagen (1977:1160)¹ ska införas en ny paragraf, 6 kap. 9 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

9 a §

Till skyddskommitté som avses i 8 § får genom ett kollektivavtal utses ett organ som behandlar också andra frågor än som anges i 9 §. Ett sådant organ får ha en annan benämning än skyddskommitté.

Denna paragraf är inte tillämplig i fråga om skyddskommitté på fartyg.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011. För arbetsställen där arbetsmiljösamrådet regleras av kollektivavtal vid ikraftträdandet, tillämpas lagen från och med den 1 januari 2013.

¹ Lagen omtryckt 1991:677.

3 Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs i fråga om diskrimineringslagen (2008:567) dels att 6 kap. 8 § ska ha följande lydelse, dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 5 kap. 3 a §, samt närmast före 5 kap. 3 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 kap.

Vägran att rätta sig efter en dom

3 a §

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande enligt denna lag, ska anställningsförhållandet anses som upplöst.

Arbetsgivaren ska för sin vägran betala ersättning till arbetstagararen med ett belopp som är skäligt med beaktande av arbetstagararens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Ersättningen ska inte bestämmas till ett lägre belopp än vad som följer av 39 § andra och tredje styckena lagen (1982:80) om anställningsskydd.

6 kap.

8 §

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats,
- 39 § första stycket första meningen om anställningsförhållandets upplösning, och
- 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam handläggning m.m.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011.
 2. De nya bestämmelserna ska tillämpas endast vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter den 31 juli 2011.

4 Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Härigenom föreskrivs att 33 kap. 1 § och 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

33 kap.

1 §¹

Sekretess gäller för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider skada eller men om uppgiften röjs och uppgiften förekommer hos

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567) samt i *annat ärende* som rör rådgivning åt en enskild,

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567) *eller 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584)* samt i *andra ärenden* som rör rådgivning åt en enskild,

2. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt diskrimineringslagen, eller

3. Statens skolinspektion i ärende enligt 6 kap. skollagen (2010:800).
För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

36 kap.

4 §²

Sekretess gäller hos domstol för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs och uppgiften förekommer i

1. mål om kollektivavtal, och

2. mål om tillämpningen av

– lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

– lagen (1982:80) om anställningsskydd,

– 6 kap. 7–12 §§ skollagen (2010:800),

– 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning,

– 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,

– 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, eller

– 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567).

För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

¹ Senaste lydelse 2010:866.

² Senaste lydelse 2010:866.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011.

5 Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Härigenom föreskrivs i fråga om offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) att övergångsbestämmelsen till lagen (2010:208) om ändring i nämnda lag ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Denna lag träder i kraft den 1 december 2010. För uppgifter i sådana ärenden och i sådan verksamhet där handlingarna omhändertagits för arkivering före denna tidpunkt gäller bestämmelserna i 26 kap. 1 § i sin äldre lydelse.

Föreslagen lydelse

1. Denna lag träder i kraft den 1 december 2010.

2. För uppgifter i ärenden om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utläningar gäller 26 kap. 1 § i sin äldre lydelse.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011.