

Regeringens proposition

1981/82: 154

om ny arbetstidslag m.m.;

beslutad den 18 mars 1982.

Regeringen föreslår riksdagen att antaga de förslag som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll ovannämnda dag.

På regeringens vägnar

THORBJÖRN FÄLLDIN

INGEMAR ELIASSON

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen läggs fram ett förslag till ny arbetstidslag. Den nya lagen skall ersätta 1970 års allmänna arbetstidslag liksom reglerna i 4 kap. arbetsmiljölagen om arbetstidens förläggning.

I förslaget ingår, i stort sett oförändrade, gällande bestämmelser om ordinarie arbetstid, jourtid, nattvila, veckovila, raster och pauser. Där- emot föreslås att övertidsreglerna ändras i väsentliga delar. Förslaget innebär i den delen att ledighet från arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid vid beräkning av övertid skall likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid. De särskilda bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsövertid föreslås slopade. Vidare höjs gränsen för allmän övertid från 150 timmar till 200 timmar per kalenderår.

Nya bestämmelser föreslås som begränsar mertiden, dvs. den arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarnas normala arbetstid och jourtid.

Vidare föreslås regler, som ålägger arbetsgivarna skyldighet att i rimlig tid lämna arbetstagarna besked om arbetstidens förläggning.

Som en ytterligare nyhet införs en möjlighet att träffa lokala kollektivavtal om avvikelse från reglerna om övertid, mertid och nattvila under högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

Förslaget innebär dessutom en omläggning och förenkling av den ordning som hittills har tillämpats vid myndighetshandläggningen av dispenser m.m. i arbetstidsärenden. För att en dispensfråga skall kunna tas upp av myndigheten krävs att parterna först har försökt att utnyttja de möjligheter som finns att göra avvikelse från lagen genom kollektivavtal. Det nuvaran-

de förfarandet med anmälan till arbetarskyddsstyrelsen i ärenden om nödfallsövertid ersätts av underrättelser till den lokala fackliga organisationen.

Även sanktionssystemet ändras, och som en nyhet införs vid sidan av straffbestämmelserna en bestämmelse om sanktionsavgift som påföljd för arbetsgivare som överträder lagreglerna om övertid (övertidsavgift). Ärenden om övertidsavgift prövas av allmän domstol.

Följdändringar föreslås i annan lagstiftning, t.ex. arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

Den nya lagstiftningen är avsedd att träda i kraft den 1 januari 1983.

1 Förslag till

Arbetsbidslag

Härigenom föreskrivs följande.

Tillämpningsområde

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

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

2 § Lagen gäller inte

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

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

3. arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll,

4. skeppstjänst.

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

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

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

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

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

Ordinarie arbetstid och jourtid

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

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

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

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

Övertid

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

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

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

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

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

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

Mertid vid deltidсанställning

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 skall tillämpas även vid beräkning av mertid.

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

Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

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

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, arbetarskyddsstyrel-

sen meddelar föreskrifter om hur anteckningar enligt första stycket skall föras.

Arbetstidens förläggning

12 § Alla arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt skall lämna arbetstagarna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

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

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

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

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

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

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

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

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

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

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

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

Pauser räknas in i arbetstiden.

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

Dispens av arbetarskyddsstyrelsen

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

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

Tillsyn

20 § Arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av denna lag och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen.

Vid yrkesinspektionens tillsyn gäller i fråga om kommunala tillsynsmän bestämmelserna i 7 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

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

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

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

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

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

Straffbestämmelser m. m.

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

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

1. utan att avvikelse har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat arbetstagare i strid mot 5-10 eller 12-16 §§ eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §,
2. lämnat oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när en tillsynsmyndighet har begärt upplysningar eller handlingar enligt 21 § första stycket.

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

Övertidsavgifter

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

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

Avgiften kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

27 § Frågor om övertidsavgift prövas av allmän domstol efter ansökan som skall göras av allmän åklagare inom två år från den tidpunkt då överträdelsen begicks. I fråga om sådan ansökan gäller bestämmelserna i rättegångsbalken om åtal för brott, på vilket inte kan följa svårare straff än böter, och bestämmelserna om kvarstad i brottmål. Sedan fem år har förflutit från den tidpunkt då överträdelsen begicks, får övertidsavgift ej tas ut. Övertidsavgifter tillfaller staten.

Beslut varigenom någon har påförts övertidsavgift skall genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften skall betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta skall tas in i beslutet. Betalas inte avgiften inom denna tid, får avgiften samt restavgift, beräknad enligt 58 § 1 mom. uppbördslagen (1953:272), drivas in i den ordning som enligt den lagen gäller för indrivning av skatt. Indrivningsåtgärder får inte vidtas sedan fem år har förflutit från det att beslutet vann laga kraft.

Överklagande

28 § Yrkesinspektionens beslut får överklagas hos arbetarskyddsstyrelsen genom besvär.

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

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

Arbetarskyddsstyrelsens beslut om föreskrifter till allmän efterrättelse får inte överklagas.

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

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

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

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

Övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1983, då allmänna arbetstidslagen (1970:103) upphör att gälla.

2. Vid ikraftträdandet gällande föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 § allmänna arbetstidslagen, skall vid tillämpningen av den nya lagen anses ha meddelats enligt denna.

3. Förelägganden eller förbud som har meddelats med stöd av bestämmelser i 4 kap. arbetsmiljölagen och 7 kap. 7 eller 10 § samma lag, skall såvitt avser tiden efter ikraftträdandet av den nya lagen anses ha meddelats enligt motsvarande bestämmelser i denna.

4. Förekommer i lag eller annan författning hänvisning till föreskrift som har ersatts genom bestämmelse i denna lag tillämpas i stället den nya bestämmelsen.

2 Förslag till

Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Härigenom föreskrivs i fråga om arbetsmiljölagen (1977:1160)

dels att 4 kap. skall upphöra att gälla,

dels att 1 kap. 3 och 4 §§, 5 kap. 5 §, 8 kap. 2 § och 9 kap. 2 § skall ha nedan angivna lydelse

dels att i lagen skall införas en ny paragraf, 2 kap. 10 §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap. 3 §

Lagen gäller ej

1. skeppstjänst på andra fartyg än örlogsfartyg,
2. arbete som utföres i arbetsgivarens hushåll.

Bestämmelserna i 4 kap. och 5 kap. gäller ej arbete som utföres i arbetstagarens hem eller annars under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

1 kap. 4 §

Utan hinder av denna lag kan regeringen eller förvaltningsmyndighet, som regeringen bestämmer, beträffande försvarsmakten och civilt försvaret meddela särskilda föreskrifter i frågor som avses i lagen.

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

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap. 10 §

Om arbetstid finns bestämmelser i arbetstidslagen (1982:000) och med stöd av denna meddelade föreskrifter.

Särskilda bestämmelser om arbetstid för minderåriga finns i 5 kap. 5 §.

5 kap. 5 §

Minderårig får icke anlitas till arbete mer än nio timmar av dygnet eller fyrtiofem timmar i veckan. Minderårig arbetstagare skall för nattvila beredas oavbruten ledighet från arbetet under minst elva timmar varje dygn. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 22 och klockan 5.

Tillsynsmyndighet får medge undantag från första och andra stycket, om särskilda skäl föreligger.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, arbetsarkyddsstyrelsen meddelar föreskrifter om arbetstidens längd och förläggning för minderåriga som anlitas till arbete.

8 kap. 2 §

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot föreskrift eller villkor som har meddelats med stöd av 3 kap. 12 eller 14 § dömes till böter eller fängelse högst ett år.

Till böter dömes den som uppsåtligen eller av oaktsamhet

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot föreskrifter eller villkor som har meddelats med stöd av 3 kap. 12 eller 14 § döms till böter eller fängelse i högst ett år.

Till böter döms den som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. bryter mot 5 kap. 2 § första stycket,

2. bryter mot föreskrift som har meddelats med stöd av 3 kap. 13 eller 15-17 § eller 5 kap. 2 § andra stycket, 3 § andra stycket eller 4 §,

3. vid fullgörandet av skyldighet enligt 7 kap. 3 eller 4 § lämnar uppgift rörande förhållande av betydelse,

4. utan giltigt skäl borttager skyddsanordning eller sätter sådan ur bruk.

2. bryter mot föreskrifter som meddelats med stöd av 3 kap. 13 eller 15-17 § eller 5 kap. 2 § andra stycket, 3 § andra stycket, 4 eller 5 §,

3. lämnar oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när en tillsynsmyndighet har begärt upplysningar, handlingar eller prov eller begärt undersökningar enligt 7 kap. 3 eller 4 §.

4. utan giltigt skäl tar bort en skyddsanordning eller sätter den ur bruk.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap. 2 §

Mot arbetarskyddsstyrelsens beslut i ärende som avses i 5 kap. 5 § eller 6 kap. 2 § tredje stycket får *tal*an ej föras. Detsamma gäller styrelsens beslut i ärende som avser tillämpning av föreskrifter meddelade med stöd av 5 kap. 2 § andra stycket eller 3 § andra stycket.

Talan mot annat beslut, som arbetarskyddsstyrelsen i *särskilt* fall har meddelat enligt denna lag eller med stöd av regeringens förordnande enligt lagen, *föres* hos regeringen

Talan får ej föras mot arbetarskyddsstyrelsens beslut om *föreskrift* till allmän efterrättelse.

Arbetarskyddsstyrelsens beslut i ärende som avses i 6 kap. 2 § tredje stycket får *inte överklagas*. Detsamma gäller styrelsens beslut i ärende som avser tillämpning av föreskrifter meddelade med stöd av 5 kap. 2 § andra stycket, 3 § andra stycket eller 5 §.

Andra beslut som arbetarskyddsstyrelsen i *särskilda* fall har meddelat enligt denna lag eller med stöd av regeringens förordnande enligt lagen, *får överklagas* hos regeringen genom besvär.

Arbetarskyddsstyrelsens beslut om *föreskrifter* till allmän efterrättelse får *inte överklagas*.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1983.

Till dess regeringen eller, efter dess bestämmande, arbetarskyddsstyrelsen enligt bemyndigande meddelar bestämmelser som motsvarar 5 kap. 5 § i dess gällande lydelse skall dock den sistnämnda bestämmelsen fortfarande gälla.

3 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

Härigenom föreskrivs att 3 § lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §¹

När särskilda skäl föreligger, får övertid tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor, dock högst 300 timmar under ett kalenderår.

Vid beräkning av *tillåten* övertid enligt *första* stycket minskas den *ordinarie* arbetstiden enligt 2 § för varje infallande helgdag, som är arbetsfri och som ej är söndag, med den arbetstid som arbetstagen skulle ha fullgjort om helgdagen i stället hade varit vardag.

Vid beräkning av övertid *skall kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid*.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1983.

¹ Senaste lydelse 1978:340.

4 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1978: 410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.

Härigenom föreskrivs att 4 § lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. skall ha nedan angivna lydelse:

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §

Utöver vad som följer av 3 § har arbetstagare rätt till hel ledighet under tid då arbetstagaren uppbär hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring och till förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar under den tid då arbetstagaren uppbär halv eller fjärdedels föräldrapenning.

Kvinnliga arbetstagare har vidare rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och sex veckor efter nedkomsten.

Kvinnliga arbetstagare har vidare rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och sex veckor efter nedkomsten. *De har också rätt att vara lediga för att amma barnet. Vid ledighet för amning gäller ej bestämmelserna i 5-9 §§.*

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1983.

5 Förslag till

Lag om ändring i kommunalskattelagen (1928: 370)

Härigenom föreskrivs att 20 § kommunalskattelagen (1928:370) skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

20 §¹

Vid beräkningen av inkomsten från särskild förvärvskälla skall alla omkostnader under beskattningsåret för intäkternas förvärvande och bibehållande avräknas från samtliga intäkter i pengar eller pengars värde (*bruttointäkt*), som har influtit i förvärvskällan under beskattningsåret. Att koncernbidrag, som inte utgör sådan omkostnad, ändå skall avräknas i vissa fall och inräknas i bruttointäkten hos mottagaren framgår av 43 § 3 mom.

Avdrag får *inte* göras för:
den skattskyldiges levnadskostnader och därtill hänförliga utgifter,

Avdrag får *inte* göras för:
den skattskyldiges levnadskostnader och därtill hänförliga utgifter,

¹ Senaste lydelse 1981: 388.

Paragrafen föreslås ändrad även i prop. 1981/82: 146.

Nuvarande lydelse

såsom vad skattskyldig utgett som gåva eller som periodiskt understöd eller därmed jämförlig periodisk utbetalning till person i sitt hushåll;

kostnader i samband med plockning av vilt växande bär och svampar till den del kostnaderna inte överstiger de intäkter som är skattefria enligt 19 §;

värdet av arbete, som i den skattskyldiges förvärvsverksamhet utförts av den skattskyldige själv eller andre maken eller av den skattskyldiges barn som ej fyllt 16 år;

ränta på den skattskyldiges eget kapital som har nedlagts i hans förvärvsverksamhet;

svenska allmänna skatter;

kapitalavbetalning på skuld;

avgift enligt 8 kap. studiestödslagen (1973:349);

avgift enligt lagen (1972:435) om överlastavgift;

avgift enligt lagen (1976:666) om påföljder och ingripanden vid olovligt byggande m. m.;

belopp, för vilket arbetsgivare är ansvarig enligt 75 § uppbördslagen (1953:272);

avgift enligt lagen (1976:206) om felparkeringsavgift;

överförbrukningsavgift enligt ransoneringslagen (1978:268);

ränta på lånat kapital till den del räntan täcks av sådant statligt bidrag som avses i punkt 7 av anvisningarna till 24 §;

kapitalförlust m.m. i vidare mån än som får ske enligt 36 §.

Föreslagen lydelse

såsom vad skattskyldig utgett som gåva eller som periodiskt understöd eller därmed jämförlig periodisk utbetalning till person i sitt hushåll;

kostnader i samband med plockning av vilt växande bär och svampar till den del kostnaderna inte överstiger de intäkter som är skattefria enligt 19 §;

värdet av arbete, som i den skattskyldiges förvärvsverksamhet utförts av den skattskyldige själv eller andre maken eller av den skattskyldiges barn som ej fyllt 16 år;

ränta på den skattskyldiges eget kapital som har nedlagts i hans förvärvsverksamhet;

svenska allmänna skatter;

kapitalavbetalning på skuld;

avgift enligt 8 kap. studiestödslagen (1973:349);

avgift enligt lagen (1972:435) om överlastavgift;

avgift enligt lagen (1976:666) om påföljder och ingripanden vid olovligt byggande m. m.;

avgift enligt 26 § *arbetstidslagen* (1982:000);

belopp, för vilket arbetsgivare är ansvarig enligt 75 § uppbördslagen (1953:272);

avgift enligt lagen (1976:206) om felparkeringsavgift;

överförbrukningsavgift enligt ransoneringslagen (1978:268);

ränta på lånat kapital till den del räntan täcks av sådant statligt bidrag som avses i punkt 7 av anvisningarna till 24 §;

kapitalförlust m.m. i vidare mån än som får ske enligt 36 §.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1983.

Utdrag

ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL

vid regeringssammanträde

1982-03-18

Närvarande: statsministern Fälldin, ordförande, och statsråden Wikström, Friggebo, Åsling, Söder, Johansson, Wirtén, Andersson, Boo, Petri, Eliasson, Gustafsson, Elmstedt, Tillander, Ahrland, Molin

Föredragande: statsrådet Eliasson

Proposition om ny arbetstidslag m. m.

1 Inledning

Den nu gällande allmänna arbetstidslagen (1970:103) trädde i kraft den 1 januari 1971 och har i huvudsak behållits oförändrad sedan dess. Vissa smärre ändringar, bl.a. avseende övertidsberäkningen, genomfördes dock åren 1976 och 1977.

Utredningen av vissa arbetstidsfrågor¹ har i januari 1981 lagt fram betänkandet (SOU 1981:5) Ny arbetstidslag. Utredningen föreslår en rad ändringar av gällande bestämmelser om arbetstiden samt förordar att de bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) som rör arbetstid sammanförs med arbetstidslagens bestämmelser till en ny arbetstidslag. Till protokollet i detta ärende bör fogas utredningens sammanfattning av betänkandet som *bilaga 1* och det förslag till ny arbetstidslag som lades fram i betänkandet som *bilaga 2*. Nu gällande arbetstidslag fogas som *bilaga 3*. Beträffande gällande rätt och utredningens närmare överväganden hänvisas till betänkandet.

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av riksåklagaren (RÅ), Svea hovrätt, överbefälhavaren (ÖB), sjöfartsverket, statskontoret, riksrevisionsverket (RRV), statens arbetsgivarverk (SAV), arbetsdomstolen (AD), arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), arbetarskyddsstyrelsen, statens arbetsmarknadsnämnd, styrelsen för arbetarskyddsfonden, länsstyrelserna i Skaraborgs och Västerbottens län, jämställdhetskommittén (Ju

¹ Särskild utredare: Hovrättsrådet Hans Gullberg. Sakkunniga: Direktörerna Gunnar Högberg och Hans Johansson, ombudsmännen Göran Karlsson och Leif Kjellstrand, förste sekreteraren Sven Krafft, förbundsordföranden Marianne Lundqvist, förhandlingsdirektören Erik Nilsson, ombudsmannen Bengt Nörby, sekreteraren Roland Olofsson och byråchefen Bertil Segerfalk.

1976:08), utredningen (S 1980:08) för översyn av föräldraförsäkringen m.m., ILO-kommittén, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Sveriges industriförbund, SHIO-Familjeföretagen, Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO), Sveriges schaktentreprenörers riksförbund, Lantbrukarnas riksförbund (LRF), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR och Sveriges arbetsledareförbund (SALF).

Yttranden har överlämnats av RÅ från länsåklagarmyndigheten i Norrbottens län, av arbetarskyddsstyrelsen från 18 yrkesinspektionsdistrikt samt av LO från 16 medlemsförbund.

En sammanställning av yttrandena bör bifogas protokollet som *bilaga 4*.

2 Allmän motivering

2.1 Inledning

Den nu gällande allmänna arbetstidslagen trädde i kraft den 1 januari 1971. Till skillnad från tidigare arbetstidslagstiftning gäller lagen för hela arbetsmarknaden. En sådan utvidgning av arbetstidslagens tillämpningsområde blev möjlig genom att bestämmelserna i lagen blev mera allmänt hållna än i tidigare lagstiftning. Lagens främsta uppgift blev att ange normer som borde gälla för arbetstiden. Arbetstidslagen ersätts och kompletteras i stor utsträckning av bestämmelser i kollektivavtal.

Allmänna arbetstidslagen har i allt väsentligt förblivit oförändrad sedan ikraftträdandet. Vissa betydelsefulla ändringar i övertidsbestämmelserna genomfördes emellertid den 1 januari 1977 (prop. 1975/76:179). De hade bl.a. sin bakgrund i det förhållandet att den allmänna arbetstidslagens övertidsregler anknöt till det legala måttet för den ordinarie arbetstiden. Genom 1977 års ändringar genomfördes vissa begränsningar av de övertidsuttag som medges i arbetstidslagen. Som övertid i lagens mening anses numera inte bara den arbetstid som överstiger de i lagen angivna måtten för ordinarie arbetstid och jourtid utan även arbetstid som överstiger sådan kortare arbetstid som enligt centralt slutna kollektivavtal gäller i fråga om heltidsarbete. Vidare infördes en bestämmelse som i ett visst fall hindrar att arbete utanför den normala arbetstiden kvittas mot ledighet. Det får nämligen inte ske om ledigheten beror på en infallande arbetsfri helgdag. I stället minskas i sådant fall det ordinarie arbetstidsmåttet enligt lagen i motsvarande mån. Även vissa andra ändringar i fråga om övertiden genomfördes vid detta tillfälle.

Bestämmelser om arbetstiden finns förutom i allmänna arbetstidslagen i 4 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160).

Utredningen har enligt sina direktiv utrett frågorna om en samordning av

arbetstidsreglerna i allmänna arbetstidslagen och arbetsmiljölagen samt om införande av bestämmelser som begränsar den sammanlagda dygnsarbetstiden. Allmänna arbetstidslagen innehåller en särskild övertidsform för förberedelse- och avslutningsarbete. Utredningen har undersökt vilka möjligheter som finns att inom olika branscher föra in sådana arbeten inom ramen för den ordinarie arbetstiden samt övervägt hur olika former av ledighet skall beaktas vid registrering av övertid. Särskild uppmärksamhet har ägnats frågan om begränsning av arbetstidsuttaget för deltidсанställda. Detsamma gäller frågor som rör arbetstidens förläggning, beslut rörande arbetstiden, handläggningen av dispensärenden samt sanktionssystemet. I fråga om möjligheterna att införa generella regler om maximering av dygnsarbetstiden anför utredningen, mot bakgrund av en omfattande undersökning (s. 49-70 i betänkandet), att det inte finns tillräcklig grund att i arbetstidslagstiftningen införa preciserade bestämmelser i detta hänseende.

Utredningen föreslår att bestämmelserna i allmänna arbetstidslagen och 4 kap. arbetsmiljölagen förs samman i en ny arbetstidslag. I det framlagda förslaget till en sådan lag ingår nu gällande bestämmelser om ordinarie arbetstid, jourtid, nattvila, veckovila, raster och pauser i stort sett oförändrade. Däremot föreslås att övertidsreglerna ändras i väsentliga delar. Även sanktionssystemet ändras. Bestämmelser föreslås som innebär att en arbetsgivare skall kunna åläggas straffavgifter vid åsidosättande av övertidsreglerna. Vidare ingår i förslaget nya bestämmelser om begränsning av mertid vid deltidсанställning och om besked till arbetstagarna rörande arbetstidens förläggning. Förslaget ger vidare vissa möjligheter att träffa överenskommelser om avvikelse från lagen genom lokala kollektivavtal. Utredningen föreslår en omläggning av den ordning som hittills har tillämpats vid myndighetshandläggning av dispenser m.m. i arbetstidsärenden. Bl.a. förordar utredningen att handläggningen av dispens från bestämmelserna om minderårigas arbetstid helt övertas av yrkesinspektionen. Slutligen föreslår utredningen att arbetstidsreglerna för minderåriga får stå kvar i arbetsmiljölagen och att dessa regler utformas som ett bemyndigande för arbetarskyddsstyrelsen att meddela föreskrifter.

Det stora flertalet remissinstanser har tillstyrkt förslaget till ny arbetstidslag. Kritik har emellertid från främst arbetsgivarhåll riktats mot bl.a. bestämmelserna om beräkningen av övertid och om s.k. mertid för deltidсанställda samt mot de föreslagna straffavgifterna. Viss kritik har även riktats mot den lagtekniska lösning som kommittén har valt. Samtliga remissinstanser har godtagit utredningens ståndpunkt att särskilda dygnsvileregler inte bör tas in i lagen.

Även jag anser huvuddelen av de framförda förslagen välmotiverade och ägnade att läggas till grund för ett förslag om ny arbetstidslag. Innan jag övergår till att närmare beröra de av utredningen föreslagna huvudpunkterna i den nya lagstiftningen, vill jag allmänt framhålla följande.

Genom den allmänna arbetstidslagen uppnåddes ett länge eftersträvat mål för stora grupper av arbetstagare, nämligen 40-timmars arbetsvecka. De lagstadgade arbetstidsförkortningar som tidigare hade genomförts under 1900-talet hade medfört minskade skillnader i arbetstid mellan olika samhällsgrupper. Allteftersom en förkortning av arbetstiden har genomförts, har det ursprungliga skyddsmotivet bakom arbetstidslagstiftningen fått mindre betydelse. I stället har andra välfärdsmål kommit i förgrunden som t.ex. en utökad fritid. Förkortad arbetstid framstår för många också som ett alternativ till löneökningar.

Under mitten av 1970-talet aktualiserades frågan om fortsatta generella arbetstidsförkortningar på nytt. Delegationen för arbetstidsfrågor (DELFA) tillsattes år 1974 efter överläggningar mellan den dåvarande regeringen och löntagarorganisationerna. I DELFA:s uppgifter ingår bl.a. att göra analyser av arbetstidsförkortningars effekter på ekonomi, sysselsättning, deltidarbete, familjeförhållanden och fritidsvanor. Hittills har DELFA publicerat två rapporter, Kortare arbetstid. När? Hur? (SOU 1976:34) och Arbetstiderna inför 80-talet (SOU 1979:48).

Jag har tidigare (prop.1980/81:126) behandlat frågan om en förkortning av arbetstiden mot bakgrund av DELFA:s rapporter och då instämt i uppfattningen att det samhällsekonomiska läget för överskådlig tid inte ger utrymme för någon generell arbetstidsförkortning (prop.s.148). Detta uttalande står jag fortfarande fast vid. De förhoppningar som fanns under 1970-talets mitt om en relativt snabb nedgång till sex timmars arbetsdag kan med andra ord inte infrias för närvarande. Samtidigt vill jag starkt understryka vikten av att målsättningen om sex timmars arbetsdag trots detta hålls levande i den fackliga och politiska debatten. Särskilt viktigt är det enligt min mening att uppmärksamma arbetstidsfrågorna ur jämställdhetssynpunkt.

Krav på förändringar i fråga om systematiken när det gäller arbetstidsregleringen har tidigare avvisats i avvaktan på utredningsresultat i frågan om en förkortning av arbetstiden. Mot den bakgrund som jag här har redovisat är det nu tid att genomföra nödvändiga förändringar i de materiella reglerna dock utan att frågan om arbetstidens längd därför berörs.

Kvinnornas inträde på arbetsmarknaden har förändrat arbetsfördelningen i hemmen, vilket bl.a. har medfört en rad nya problem som gäller användningen av tiden. Den ökade förvärvsintensiteten bland kvinnor har i stor utsträckning tagit sig uttryck i deltidarbete. De skillnader i arbetstid som tidigare under 1900-talet fanns mellan t.ex. industriarbetare och tjänstemän har som jag tidigare har nämnt utjämnats. Den mest påfallande skillnaden idag vad arbetstidens längd beträffar finns mellan heltids- och deltidarbete. De deltidarbetandes situation har också uppmärksamats alltmer. I jämställdhetskommitténs arbete ingår att bevaka de deltidarbetandes situation. Arbetslivscentrum har också nyligen publicerat en rapport av deltidssökningens orsaker och de deltidanställdas levnadsför-

hållanden. I flera kollektivavtal har tagits in rekommendationer om deltidssarbete som behandlar villkoren för de deltidssarbetande.

Sedan den allmänna arbetstidslagen trädde i kraft har en rad lagregler tillkommit vid sidan av denna lagstiftning som ger arbetstagare rätt till ledighet från arbetet eller till deltidssarbete. Dessa regler påverkar i hög grad arbetstidsmönstret. Enligt min mening finns starka skäl som talar för att reglerna i arbetstidslagstiftningen anpassas till de nya förhållanden som råder på arbetsmarknaden.

Utredningens förslag har karaktären av helhetslösning. Förslagen har balanserats med hänsyn till de samhällsekonomiska förhållandena. Efter ingående överväganden har utredningen avstått från att lägga fram förslag om preciserade regler för en begränsning av dygnsarbetstiden. Utredningen har här fäst stort avseende vid att en lagreglering skulle få betydande ekonomiska konsekvenser inte minst inom den offentliga sektorn. Samtliga remissinstanser har godtagit utredningens ståndpunkt att särskilda dygnsbegränsningar inte bör tas in i lagen. TCO har i sitt remissyttrande dock efterlyst ytterligare kostnadsberäkningar med avseende på effekterna av en reglering av minsta viloperioden mellan två arbetspass. Jag är emellertid inte beredd att göra någon sådan redovisning eftersom en sådan reform under alla förhållanden måste bli mycket dyr och utrymmet för kostnadskrävande reformer idag är ytterst begränsad.

I likhet med utredningen vill också jag betona att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt har ett ansvar för att arbetstiden fördelas på ett tillfredsställande sätt. Det gäller inte minst för parterna att med utgångspunkt i arbetsmiljölagens allmänna regler om arbetsmiljöns beskaffenhet väga in mer långsiktiga verkningar av olika arbetstidssystem. Väsentligt är att såväl arbetstidens längd som arbetets art beaktas i en sådan samlad bedömning. Jag vill i detta sammanhang fästa uppmärksamheten på arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön (arbetarskyddsstyrelsens författningssamling ASF 1980:14) där det finns ett avsnitt om arbetstidens förläggning. Här framhålls t.ex. att man vid planeringen av dygnsvila bör ta hänsyn till sömnbehov etc. Samtidigt understryks att långa arbetspass ska undvikas.

I det följande kommer jag under särskilda rubriker att ange hur jag ser på de förslag som utredningen har presenterat. I mina ställningstaganden har jag tagit hänsyn till att utredningens förslag har karaktär av en helhetslösning, där man genom avvägningar på en rad punkter har så långt som möjligt försökt att tillmötesgå flera skilda reformbehov och önskemål.

2.2 Övertid och mertid

2.2.1 Övertidsberäkningen

I den gällande arbetstidslagen definieras övertid som sådan arbetstid som överskrider gränserna för ordinarie arbetstid eller jourtid enligt lagen

eller den längre ordinarie arbetstid eller jourtid som har överenskommit i ett kollektivavtal. Enligt en lagändring som trädde i kraft den 1 januari 1977 skall vidare med övertid avses även skillnaden mellan fullgjord arbetstid och avtalad kortare arbetstid vid heltidsarbete.

Lagen innehåller i princip inga regler om hur ledighet från arbetet skall inverka på beräkningen av övertid. I ett speciellt avseende finns dock numera en bestämmelse om beräkning av övertid vid inträffad ledighet. Fr.o.m. år 1977 skall sålunda vid beräkning av tillåten övertid den ordinarie arbetstid, som gäller enligt lagen, minskas med hänsyn till arbetsfri helgdag som inte infaller på en söndag.

Frågan om övertidsberäkning berördes inte i förarbetena vid arbetstidslagens tillkomst. I samband med de förut nämnda ändringarna i lagen uttalade emellertid föredragande departementschefen (prop. 1975/76:179 s. 12) att det enligt hans uppfattning var naturligt att jämställa t.ex. semesterledighet och sjukledighet med arbetad tid vid beräkning av övertidsuttag. Samma betraktelsesätt borde enligt föredraganden även anläggas i fråga om ledighet för fackligt arbete som med stöd av lag kan utföras under arbetstagarens ordinarie arbetstid. I andra fall ansågs det vara mera tveksamt i vad mån ledighet skulle jämföras med tid då arbete har utförts.

En strikt tillämpning av övertidsreglerna i arbetstidslagen innebär sålunda att endast sådan faktiskt fullgjord arbetstid, som under en given begränsningsperiod överstiger måttet för ordinarie full arbetstid, behöver registreras som övertid. Flertalet gällande kollektivavtal innehåller emellertid samtidigt bestämmelser om övertidsersättning för arbete som har förlagts till annan tid än den ordinarie arbetstiden. I viss omfattning måste man därför skilja mellan legal övertid och avtalsmässig övertid. Jag kan i den frågan hänvisa till s. 75-77 i betänkandet. Efter arbetstidslagens tillkomst har från fackligt håll i olika sammanhang förts fram krav på att ledighet från arbetet skall jämföras med arbetad tid vid registrering av övertid enligt arbetstidslagen.

Olägenheterna med nuvarande bestämmelser har enligt utredningen särskilt accentuerats genom att en omfattande ledighetslagstiftning har tillkommit efter den allmänna arbetstidslagens tillkomst. Ledighet förekommer bl.a. som sjukledighet, semesterledighet, ledighet för vård av barn, ledighet för utbildning, tjänstledighet för enskilda angelägenheter och ledighet för fackligt arbete. Ledighet, som arbetstagaren har varit berättigad till och som har tagits ut, bör enligt utredningen på något sätt inverka på möjligheten att ta ut arbetstid genom att en regel införs i arbetstidslagstiftningen om att man vid övertidsberäkning skall ta hänsyn till bl.a. de nämnda formerna av ledighet.

Utredningen har mot den bakgrunden övervägt olika metoder att utforma en sådan bestämmelse (betänkandet s. 79 f). Den har därvid stannat för att generellt räkna in ledighet från arbetet som arbetstagaren har haft i de tidsmått som lagens övertidsbestämmelser utgår ifrån. Utredningen före-

slår en bestämmelse som innebär att sådan ledighet från arbetet, som avser arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid, skall likställas med fullgjord arbetstid vid beräkning av övertid. I betänkandet pekas på att en sådan generellt utformad bestämmelse kommer att omfatta även ledighet för fackligt arbete samt ledighet enligt arbetsmiljölagen för skyddsombud och ledamot i skyddskommitté. Bestämmelsen skulle sålunda bara ta sikte på ledighet från arbetet. Därmed avses enligt utredningen endast fall då arbetstagaren har rätt att vara frånvarande från sitt arbete. Frånvaro från arbetet utan att rätt till ledighet föreligger skall däremot kunna kompenseras med arbete utanför den normala ordinarie arbetstiden utan att det blir fråga om övertid i lagens mening. Utredningen erinrar samtidigt om att de allmänna bestämmelserna i arbetsmiljölagen självfallet kan åberopas när skyddsskäl talar mot att en tids förfallolös frånvaro kvittas mot orimligt stora arbetstidsuttag under andra delar av perioden.

Arbetstagarorganisationerna ställer sig bakom utredningens förslag till nya regler om övertidsberäkning. Kommun- och landstingsförbunden tillstyrker förslaget i princip men kritiserar den föreslagna regleringen när den också kommer att gälla kompensationsledighet. SAF och LRF som båda avstyrker förslaget kan i och för sig acceptera att sjuk- och semesterledighet jämföras med arbetad tid vid beräkning av övertid.

För egen del vill jag anföra följande. Som utredningen påtar sig finns starka skäl som talar för att sättet att beräkna legal övertid ändras. Med nuvarande praxis i övertidsberäkningen ges ej det skydd mot stora arbetstidsuttag som är det egentliga syftet med övertidsregleringen. I och med den allmänna arbetstidslagens tillkomst slopades dygnsmaximeringen av den ordinarie arbetstiden. Därmed bortföll möjligheten att utgå från den dagliga arbetstiden vid beräkningen av lagenlig övertid. Den praxis som idag tillämpas vid övertidsberäkning kan knappast ha varit åsyftad vid allmänna arbetstidslagens tillkomst.

Enligt huvudregeln i allmänna arbetstidslagen är det veckan som utgör begränsningsperiod för beräkning av den ordinarie arbetstiden. Övertid uppkommer sålunda om den faktiska arbetstiden överstiger måttet för den ordinarie arbetstiden under en hel vecka. En strikt tillämpning av arbetstidslagen medger i detta fall inte att övertid som uppstår under en vecka kvittas mot ledighet under någon annan vecka. I de fall den ordinarie arbetstiden med tillämpning av 7 § andra stycket genomsnittsberäknas under en längre tidsperiod än en vecka kan övertid inte beräknas förrän hela begränsningsperioden har löpt ut. Arbetstidsuttag utöver den ordinarie arbetstiden under en vecka kan alltså kvittas mot ledighet under övriga veckor inom begränsningsperioden utan att det uppkommer övertid enligt lag. Det är enligt min mening klart otillfredsställande att inte med stöd av lag striktare regler kan tillämpas när det gäller uttag av övertid.

Som jag nyss berörde medges i gällande kollektivavtal regelmässigt rätt till övertidsersättning för arbete som utförs på annan tid än arbetstagarens

ordinarie arbetstid. I dagligt tal förknippas därför begreppet övertid med den betalda övertiden. Övertidsreglerna i allmänna arbetstidslagen, som inte är knutna till löneavtalen, uppfattas i allmänhet som svårbegripliga.

I ett nytt beräkningssätt för övertid bör enligt min uppfattning regler utformas som i högre grad än nu gör det möjligt att ta hänsyn till hur ledighet från arbetet skall påverka möjligheten till övertidsuttag. Först kan konstateras att inga remissinstanser har motsatt sig att sjuk- och semesterledighet skall likställas med arbetad tid vid övertidsberäkning. Även jag ställer mig bakom förslaget i denna del.

Vissa remissinstanser har ställt sig avvisande till utredningens förslag att även i fråga om kompensationsledighet tillämpa huvudregeln om att ledighet från arbetet skall likställas med arbetad tid. Jag vill därför något närmare gå in på just denna fråga. Ersättning för övertidsarbete fastställs av arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal. Av olika anledningar som jag har berört tidigare har det blivit allt vanligare att övertidsersättning utgår i form av kompensationsledighet i stället för att ersättas med betalning i pengar. Regler om att övertidsersättning kan utgå i form av kompensationsledighet finns numera inom flera avtalsområden men saknas på andra, t.ex. på SAF/LO-området. I vissa fall begränsas möjligheterna att ta ut kompensationsledighet till en eller ett par dagar per månad. Eftersom övertidskompensation i form av extra ledighet är en avtalsfråga är det enligt min mening olämpligt att vid sidan av huvudregeln införa specialregler för övertidsberäkningen när det gäller kompensationsledighet. Ytterligare motiv för denna ståndpunkt kan hämtas i det förhållandet att lagförslaget inte innehåller några regler om dygnsarbetstid.

Landstingsförbundet har i sitt remissyttrande särskilt berört frågan om läkarnas jourtid och därmed sammanhängande kompensationsledighet. Till skillnad från andra arbetstagargrupper, som också tjänstgör på oregelbundna och obehagliga arbetstider, betraktas läkarnas tjänstgöring på kvällar och nätter eller veckoslut inte som ordinarie arbetstid utan som jourtid, vilken ersätts med kompensationsledighet som läggs ut under den ordinarie dagarbetstiden. Även om den faktiska tjänstgöringen per vecka inte överstiger vad som är normalt för arbetsmarknaden i stort, kan avtalskonstruktionen medföra att läkare med tung jourbörda skulle få en övertid per år som ligger långt utöver det i lagförslaget angivna taket på 200 timmar. Även med justeringar av de gällande arbetstidsavtalen skulle det enligt landstingsförbundet fortsättningsvis bli nödvändigt att bedriva jourverksamhet för läkare i en omfattning som inte är förenlig med de i lagen angivna kraven. En totallösning av läkarnas arbetstider kan enligt landstingsförbundet inte uppnås annat än på mycket lång sikt. Förbundet har mot den bakgrunden krävt ett undantag i lagen som ger landstingen rätt att "kvitta" kompensationsledighet för läkare som utgår på grund av arbete under jourtjänstgöring utan att det påverkar övertidsberäkningen.

Förhållandena inom sjukvården är redan idag sådana, att betydande

avvikelser förekommer i förhållande till de allmänna lagreglerna om arbetstiden och dess förläggning. Det gäller inte bara frågan om arbetstidsmättet utan också reglerna om veckovila, raster m. m. De särskilda förhållandena inom denna arbetsmarknadssektor skulle emellertid ytterligare påverkas genom vissa av de nya lagreglerna, t. ex. den som gäller kompensationsledighet. Till saken hör att arbetstidsfrågorna just nu befinner sig i ett känsligt förhandlingsläge parterna emellan.

Redan i det tidigare lagstiftningsarbetet (se t. ex. prop. 1970: 5 s. 107 f. och 119 samt 1976/77: 149 s. 315) har uppmärksamats de särskilda förhållandena inom sjukvården. Lagstiftarens strävan har då varit att inte göra uttryckligen undantag för de berörda arbetstagargrupperna utan i stället låta parterna själva passa in sina särskilda förhållanden inom den allmänna lagstiftningens regelsystem.

Uppenbarligen förhåller det sig på det sättet att en totallösning av läkarnas arbetstider – och därmed också den anpassning av den nya arbetstidslagen som kan behöva göras på detta område – inte kan uppnås annat än på sikt. Ikraftträdandet av en ny arbetstidslag bör därför inte tillåtas äventyra parternas strävanden att nå en bestående uppgörelse om hur arbetstidsfrågorna inom sjukvården rimligen skall lösas.

Att nu i en allmän arbetstidslag göra uttryckligt undantag för en viss arbetstagargrupp på grund av att övergångs- eller anpassningsproblem kan uppkomma eller på grund av att parternas egna arbetstidsavtal skiljer sig från arbetsmarknadens i stort, kan enligt min mening inte vara någon lämplig lösning. Den skulle innebära att man gör avsteg från de principer som gäller för arbetsmarknadslagstiftningen i övrigt – denna gäller i princip för alla arbetstagargrupper på arbetsmarknaden men med möjlighet för avtalsparterna att göra branschpassade eller lokala avvikelser – och den skulle dessutom kunna ses som ett tecken på bristande tro på avtalsparternas förmåga att komma tillrätta med den egna branschens problem. Endast ett undantag från lagen skulle inte heller innebära någon lösning av ett avvägningssproblem utan bara att man skjuter problemet framför sig.

Däremot bör det på detta liksom på andra områden vara möjligt att i avvaktan på kollektivavtalslösningar – temporära eller bestående, lokala eller centrala – utverka behövliga dispenser hos arbetarskyddsstyrelsen. Sådana dispenser bör, i varje fall inledningsvis, kunna ges generellt. Arbetarskyddsstyrelsen bör därvid ta hänsyn även till de organisatoriska och andra liknande betingelser som gäller för verksamhetens bedrivande. Mera formella än faktiska kollisioner med lagreglerna, vilket blir en följd av kollektivavtalens definitioner och konstruktioner, bör spela en underordnad roll. Det ligger i sakens natur att kutymer, som tidigare har utarbetats inom ett visst avtalsområde, kommer att ha betydelse för dispensprövningen.

Jag anser alltså att utredningens förslag bör genomföras även i fråga om kompensationsledighet.

Möjligheten att göra ytterligare undantag från den föreslagna huvudregeln för beräkning av övertid har aktualiserats av några remissinstanser. Flertalet av dessa anser att annan lagstadgad ledighet än för semester och sjukdom inte bör likställas med arbetad tid. Enligt min bedömning skulle det dock te sig onaturligt att göra en sådan begränsning mot bakgrund av de principiella skälen för den ledighetslagstiftning som successivt har tillkommit. Semester och sjukledighet är de helt dominerande ledighetsformerna vilket innebär att den nya regeln om övertidsberäkning i första hand kommer att inskränka möjligheterna till stora övertidsuttag i samband med sådana ledigheter. Detta kan otvivelaktigt ha betydelse för många arbetsgivare. Eftersom övriga ledighetsformer förekommer mindre ofta kan en utvidgning av regeln till att även omfatta dessa knappast i sig leda till någon avsevärd minskning av övertidsutrymmet.

Jag anser sammanfattningsvis att utredningens förslag i fråga om övertidsberäkningen bör genomföras till alla delar. Förslaget innebär som utredningen har påpekat i sitt betänkande att alla typer av ledighet från arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid skall likställas med fullgjord arbetstid vid beräkning av övertid.

2.2.2 *Mertid*

Som redan har framhållits uppkommer övertid enligt gällande bestämmelser först sedan hela arbetstidsmättet för heltidsanställning har tagits i anspråk. Allmänna arbetstidslagen innehåller således inga bestämmelser som särskilt begränsar möjligheten att i fråga om deltidsanställda ta ut arbetstid utöver den som har avtalats. De deltidsanställda har därför kunnat utnyttjas som reservarbetskraft. Enligt utredningen har det från fackligt håll hävdats, att den möjligheten i stor utsträckning utnyttjas med påföljd att deltidsanställda ofta har betydligt längre arbetstid än den fasta arbetstid som har avtalats. Krav har samtidigt rests om att arbetstid som går utöver den avtalade skall jämföras med övertid. Sådan överskjutande tid kallar utredningen *mertid*. I gällande kollektivavtal förekommer även benämningarna fyllnadstid och överskjutande tid.

Utredningen pekar på frågans nära samband med de föreslagna övertidsreglerna. Av utredningens nyss redovisade ställningstagande följer att ledighet från arbetet bör likställas med fullgjord arbetstid även vid beräkning av övertid för en arbetstagare som är partiellt ledig från sin anställning. Det kan här vara fråga om ledighet enligt t.ex. lagen om ledighet för vård av barn eller studieledighetslagen.

I fråga om den stora grupp av arbetstagare som från början har anställts på deltid, kan deltiden emellertid ha föranletts av samma skäl - vård av barn, utbildning etc., dvs. skäl som i och för sig skulle ha berättigat en heltidsanställning till ledighet enligt ledighetslagstiftningen. Enligt utredningen föreligger då samma behov för den deltidsanställda att i förväg kunna något så när beräkna arbetstidens omfattning. En reglering som inte be-

gränsar möjligheten att ta ut mertid anses i detta läge vara inkonsekvent. Det är därför enligt utredningen rimligt att införa regler om begränsning av mertiden för deltidanställda. Till detta kommer att det från fackligt håll har betonats, att en begränsning av möjligheterna till mertidsuttag kan antas motverka att den ordinarie arbetstiden för deltidanställda sätts lägre än vad tjänstgöringsförhållandena motiverar. Utredningen har därför ansett det önskvärt att arbetstidslagstiftningen innehåller också en bestämmelse om begränsning av mertidsuttaget.

Utredningen har prövat olika modeller (betänkandet s. 83). Den har stannat för att låta begränsningsbestämmelsen utgå från den arbetstid som i det enskilda fallet har avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Utredningen erinrar samtidigt om att anställningsavtalet ibland kan vara så obestämt att det inte kan läggas till grund för mertidsberäkningen. Vidare framhålls att det står arbetsgivaren och den anställde fritt att genom en särskild överenskommelse komplettera avtalet, så att ytterligare ordinarie arbetstid kan tas ut. Därigenom kan åstadkommas att den ordinarie arbetstiden sträcks ut att omfatta upp till 40 timmar i veckan utan att det därför blir fråga om någon mertid. Trots dessa förhållanden har emellertid den lösning, som utgår från det enskilda anställningsavtalet, bedömts lämpligast.

I fråga om förutsättningarna för att mertid skall få tas ut och beträffande längden av tillåten mertid bör det enligt utredningen vara möjligt att i stort sett ansluta till de regler som gäller för övertid. I betänkandet förordas därför, att vid deltidanställning lagens regler om övertid i princip skall tillämpas på motsvarande sätt i fråga om sådan arbetstid som överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid enligt anställningsavtalet. Beträffande mertid som inte samtidigt är övertid föreslås emellertid inte gälla motsvarande begränsning per fyra veckorsperiod eller månad som föreskrivs för uttag av allmän övertid. Möjlighet skall finnas till myndighetsdispenser för mertidsuttag. Därvid får emellertid beaktas att arbetstiden kan förlängas redan genom avtal om höjning av tjänstgöringsgraden.

Förslaget att begränsa mertiden har mötts av en splittrad remissopinion. Arbetstagarorganisationerna uttrycker tillfredsställelse. TCO anför att en kortare arbetstid, som en deltidanställd kan ha avtalat, många gånger är en förutsättning för dubbelrollen som yrkesarbetande och förälder. Avvikelser från denna medför därför ofta stora praktiska problem. LO pekar på att de föreslagna bestämmelserna kan motverka att den ordinarie arbetstiden sätts lägre än vad som är motiverat. SAV, som i huvudsak godtar förslaget, framhåller dock att mertidsregleringen kommer att innebära vissa merkostnader. Även statskontoret understryker att det blir fråga om en kostnadsökning. Kommunförbundet och AMS godtar uttryckligen förslaget.

De flesta arbetsgivarorganisationerna tar avstånd från förslaget. Landsförbundet framhåller att det skulle medföra avsevärda praktiska svårigheter inom sjukvården med starkt varierande anställningsförhållanden.

Det skulle vidare medföra avsevärda administrativa kostnader för landstingen. Mot den bakgrunden och med hänsyn till det alltmer besvärande ekonomiska läget för landstingen avstyrker förbundet förslaget. SHIO-Familjeföretagen anser visserligen att förslaget medför minskad flexibilitet men ser en lösning i möjligheten att avtala med arbetstagarna om tillfälliga ökningsar av arbetstiden. SAF understryker att arbetstidslagen är att betrakta som en skyddslag och att den därför bör enbart ange det maximalt tillåtna arbetstidsmålet. Arbetstidsfrågorna skall regleras avtalsvägen, vilket enligt föreningen också har skett. Vidare kan ingen arbetstagare utan eget medgivande åläggas arbete utöver den avtalade arbetstiden. SAF pekar vidare på en del praktiska svårigheter som uppkommer och redovisar slutligen ett yttrande från Handelsn arbetsgivarorganisation (HAO) där en redogörelse lämnas för gällande deltidsoverenskommelse mellan SAF och LO. Enligt HAO skulle förslaget motverka syftet med överenskomsten. KFO anför att lagregleringen - förutom att den torde stå i strid med arbetsgivarernas och de deltidsoverenskommandas önskemål - skulle orsaka en byråkratisk handläggning av en fråga som hittills har skötts på ett enkelt sätt. LRF anser det orimligt att lagreglera merarbetstid som ligger inom den i lag tillåtna maximala arbetstiden. Den minskade flexibiliteten skulle kunna hämma både produktion och sysselsättning. Enligt LRF skulle det vara ekonomiskt orimligt att tvinga vissa verksamheter, t.ex. som avbytare i djurproduktion, att delvis utföras på merbetald övertid.

Några remissinstanser har synpunkter på bestämmelsens konstruktion. Enligt AD kan reglerna lätt kringgås genom att arbetstiden hålls obestämmd. Svea hovrätt avstyrker förslaget. Uttag av mertid förutsätter under alla förhållanden medgivande från arbetstagaren. Det är vidare svårt att dra gränsen mellan mertidsuttag och en överenskommelse om förläggning av den avtalade ordinarie arbetstiden. När arbetstiden inte är på förhand fixerad saknar förslaget betydelse.

Beträffande först frågan i vad mån det föreligger skyldighet att utföra arbete utöver den avtalade arbetstiden för en deltidsoverenskommande arbetstid regleras antingen genom det enskilda anställningsavtalet eller genom kollektivavtal. Frågan ligger således utanför arbetstidslagstiftningen, oavsett om det gäller en heltids- eller deltidsoverenskomst. Regler med varierande utformning om skyldighet att utföra övertidsarbete finns emellertid i de flesta kollektivavtal. Jag kan här nämna några exempel. I flera förbundsavtal på SAF/LO-området föreskrivs att en arbetstagare skall kunna beordras att utföra arbete i den omfattning som följer av allmänna arbetstidslagen. På det primär- och landstingskommunala området stadgas däremot att en arbetstagare, om behov föreligger, är skyldig att tjänstgöra utöver fastställd arbetstid. Här görs ingen skillnad mellan heltids- och deltidsoverenskommande. Oklarheter om och i vad mån de deltidsoverenskommandas skyldighet i allmänhet regleras i kollektivavtal eller ej, eller om uttag

av mertid i det enskilda fallet fordrar medgivande av arbetstagaren är enligt min mening inget hinder för den föreslagna begränsningen i lag av mertid. I så fall borde rimligtvis även behovet av övertidsreglering för heltidsanställda omprövas.

Mot att låta det enskilda anställningsavtalet vara utgångspunkt för beräkningen av mertid kan invändas att avtalet kan vara helt obestämt när det gäller antalet arbetstimmar. Liksom utredningen finner jag det troligt att en begränsning av mertidsuttag verkar i den riktningen att arbetsgivare och arbetstagare vid anställningens början preciserar den avtalade arbetstiden. Aspekter på denna frågeställning tas också upp i avsnitt 2.3.

Deltidsarbetet har varit föremål för en omfattande debatt under senare år. Från en del håll har t.ex. hävdats att deltid arbetet borde begränsas så långt det är möjligt. Sedan utredningens förslag har remissbehandlats har t.ex. Arbetslivscentrum redovisat sin rapport Deltidsarbetet i Sverige som behandlar deltidssökningens orsaker och deltidssanställdas levnadsförhållanden. Av rapporten framgår att deltid arbetet uppfattas positivt av många kvinnor och till övervägande del är ett uttryck för ett eget val och fritt ställningstagande.

Några remissinstanser har framhållit att deltid arbetets stora inslag av frivillighet är ett skäl för att avstyrka förslaget om mertidsreglering. Enligt min mening ger detta tvärtom ytterligare motiv för att de deltidssanställda bör ges ett skydd mot alltför stora arbetstidsuttag vid sidan av avtalad tid. De deltidssarbetande skall inte heller betraktas som en reservarbetskraft som kan utnyttjas i närmast obegränsad omfattning vid plötsligt uppkommande behov. Inte heller finner jag att mertidsbestämmelserna skulle motverka syftet med de deltidsoverenskommelser som finns mellan arbetsmarknadens parter. Mertidsregleringen bör i stället ge ytterligare stöd för att man vid ett ökat arbetskraftsbehov i första hand erbjuder de deltidssanställda högre sysselsättningsgrad. Jag finner därmed att tillräckliga skäl föreligger för att en reglering av mertiden bör övervägas.

Jag har förståelse för att bl.a. flera arbetsgivarorganisationer uttrycker farhågor för att en begränsning av mertiden kan leda till kostnadsökningar. Utredningen har menat att det är svårt att på ett entydigt sätt visa hur ökade kostnader kan uppkomma. Efter remissbehandlingen av utredningens förslag har vissa ytterligare försök gjorts att klarlägga i vilken omfattning det förekommer att en deltidssanställd arbetar mer än 200 timmar utöver fastställd arbetstid per år. En uppskattning som har gjorts inom Landstingsförbundet visar t.ex. att det kan röra sig om ca 2 % av alla deltidssanställda inom landstingen. Det finns enligt min mening gott fog för antagandet att mertidsbegränsningen totalt sett inte kommer att beröra särskilt många arbetstagare. Uppgift om antalet berörda ger dock bara delvis en vägledning om vilka kostnadsökningar som kan uppkomma. De ekonomiska följderna av en mertidsreglering bör i första hand ses mot bakgrund av vilka alternativ som arbetsgivarna har när ökat arbetskrafts-

behov uppstår. Kortsiktigt kan det gälla att fördela övertids- eller mertidsarbete på den befintliga personalen. En arbetsorganisation med stor andel deltidsanställda har åtminstone teoretiskt sett större möjligheter till detta än en arbetsgivare med övervägande heltidsanställda. Understrykas bör att så är fallet oavsett om någon begränsning av mertiden genomförs eller ej. Ett skäl som talar för att i första hand utnyttja deltidsarbetande personal vid ett sådant behov kan vara att arbetsgivaren i stället för övertidsersättning kan betala ordinär timlön. Det finns enligt min mening inte någon anledning att räkna med några förändringar i detta avseende bara för att en mertidsreglering genomförs. Här bör också framhållas de möjligheter att träffa lokala kollektivavtal om bl.a. utökad mertid, som jag kommer att föreslå i avsnitt 2.5.1.

I ett något längre perspektiv kan det däremot bli aktuellt att höja sysselsättningsgraden för enskilda eller grupper av deltidsarbetande eller att utöka antalet tjänster. Kostnader kan självfallet uppstå om inte överanställningar kan utnyttjas effektivt. I många fall bör sådana problem kunna lösas genom en effektivare planering.

De administrativa kostnaderna för bokföring av mertid kan inte heller bli särskilt betungande. Det stora flertalet arbetsgivare har redan i dag personaladministrativa redovisningssystem som även i övrigt är lika för heltids- och deltidsarbetande.

Bakom de invändningar som har gjorts beträffande mertidsregleringen tycks också på arbetsgivarhåll finnas en del spekulationer om att de deltidsanställda kan komma att kräva särskilda ersättningar för arbete på mertid. Här framskymtar också till viss del den osäkerhet som allmänt råder om vad arbetstidslagen i själva verket reglerar. För min del skulle det emellertid framstå som förvånande, om sådana krav vinner stöd av de fackliga organisationerna. Följden skulle uppenbarligen bli att lika arbete vid samma tidpunkt på dygnet betalades olika enbart på den grunden att det i det ena fallet gäller arbete som utförs inom en heltidsarbetandes ordinarie arbetstid och i det andra fallet arbete som utförs av en deltidsanställd på mertid. Jag vill också på nytt framhålla att vår arbetstidslagstiftning aldrig har reglerat och inte heller avses reglera ersättningsfrågorna.

Sammanfattningsvis kan jag alltså i allt väsentligt ställa mig bakom vad utredningen har anfört i sitt betänkande i fråga om reglering av mertid för deltidsanställda. Jag förordar att förslaget genomförs.

2.2.3 Förberedelse- och avslutningstid

Enligt allmänna arbetstidslagen får övertid tas ut för förberedelse- eller avslutningsarbete som nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden för att verksamheten skall kunna fortgå utan hinder. Sådan övertid får tas ut med högst 6 timmar i veckan eller, om längre begränsningsperiod än en vecka får tillämpas för den ordinarie arbetstiden, med högst 24 timmar under en tid av fyra veckor.

Bestämmelsen har övertagits från tidigare arbetstidslagstiftning. För att arbetet skall betraktas som förberedelse- eller avslutningsarbete krävs att arbetet skiljer sig från det ordinarie arbetet. Enligt lagmotiven (prop. 1970:5 s. 134) fordras dessutom att arbetet har en viss periodicitet och återkommer med korta intervaller. Genom en ändring år 1976 inskränktes möjligheterna att samtidigt ta ut förberedelse- och avslutningsövertid och allmän övertid genom att sådan övertid skall avräknas från den allmänna övertid som får tas ut enligt lagen.

På SAF/LO-området finns för vissa branscher avtalsbestämmelser som reglerar rätten att ta ut övertid för förberedelse- och avslutningsarbete. Inga sådana bestämmelser återfinns på den statliga sidan eller på kommun- och landstingsområdet. Utredningen lämnar i betänkandet (s. 87-89) en redovisning över den faktiska förekomsten av sådan övertid. Den kartläggning som utredningen har gjort visar att sådana arbeten inte är sällsynta men att denna övertidsform ändå, om man ser till arbetsmarknaden i dess helhet, kan antas komma till användning i ganska liten utsträckning.

I betänkandet framhålls att de gjorda undersökningarna inte ger några exakta besked om i vilken omfattning det är möjligt att föra in förberedelse- och avslutningsarbetena inom ramen för ordinarie arbetstid. Det är enligt utredningen knappast möjligt att nå entydiga resultat på denna punkt, eftersom det ytterst är en avvägningsfråga vilka organisatoriska åtgärder som är rimliga för att undvika övertiden. Utredningen har därför sökt att på grundval av mera allmänna bedömningar ta ställning till om bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsövertid bör bibehållas. Enligt utredningens mening kan man därvid inte bortse från att bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsövertid kan motsvaras av vissa praktiska behov inom arbetslivet. Samtidigt konstateras att produktionsförutsättningarna har förändrats radikalt genom den tekniska utvecklingen sedan bestämmelserna ursprungligen kom till år 1919. Behovet av denna övertidsform anges ha minskat bl.a. till följd av de nya energisystem som har kommit till. Vidare sägs begreppet förberedelse- och avslutningsövertid delvis bygga på en föråldrad syn på arbetsorganisationen. Utredningen bedömer mot bakgrund av de gjorda undersökningarna, att det i stor utsträckning finns goda möjligheter att fördela arbetstiden så, att förberedelse- och avslutningsarbeten kan utföras inom måttet för den ordinarie arbetstiden.

Med hänsyn härtill samt till att bestämmelserna avser ett mycket begränsat antal arbetstagarkategorier anser utredningen övervägande skäl tala för att de särskilda bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsövertid slopas i arbetstidslagstiftningen. I de verksamheter där hinder eller svårigheter föreligger att lägga regelbundet återkommande förberedelse- och avslutningsarbeten inom den ordinarie arbetstiden, bör det enligt utredningens mening inte föreligga något principiellt hinder mot att i stället utnyttja allmän övertid.

Förslaget att slopa den särskilda övertidsformen för förberedelse- och avslutningsarbete godtas av samtliga remissinstanser förutom LRF och SAF. LRF anför att det fortfarande finns behov av förberedelse- och avslutningsarbete inom jordbruket. SAF framhåller å sin sida att förberedelse- och avslutningsarbeten är av mycket stor betydelse inom byggnadsbranschen och stora delar av transportsektorn.

För egen del vill jag framhålla att bestämmelserna om övertid för förberedelse- och avslutningsarbete mot bakgrund av den utveckling som har skett inom tekniken och på det organisatoriska fältet framstår som otidsenliga. Denna övertidsform används i mycket liten utsträckning om man ser till arbetsmarknaden som helhet, men den kan tydligen ha praktisk betydelse i vissa verksamheter. En arbetstidslag som skall gälla för i stort sett hela arbetsmarknaden bör i princip inte belastas med detaljbestämmelser som endast vänder sig till avgränsade sektorer. Jag vill också peka på de möjligheter till anpassning av arbetstidsförhållandena inom olika verksamhetsområden som har tillkommit genom den över åren successivt utvidgade rätten för parterna att genom kollektivavtal träffa separata överenskomelser. Dessa möjligheter kommer jag som framgår av det följande att föreslå bibehålla och utvidgade. Samtidigt vill jag också framhålla att regelbundna övertidsuttag i samband med förberedelse- och avslutningsarbeten är mindre tillfredsställande från allmän skyddssynpunkt. I första hand bör strävan därför vara att föra in sådana arbetsuppgifter inom ramen för den ordinarie arbetstiden. Utredningen har dock visat att detta kan fordra en rad organisatoriska åtgärder som inte enkelt kan överblickas. Förslaget om att slopa de speciella bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsarbeten har därför föranlett utredningen att samtidigt föreslå att sådana arbeten i och för sig skall kunna utföras inom ramen för den allmänna övertiden. Jag ser själv inte heller några principiella hinder och tillstyrker den föreslagna lösningen.

2.2.4 Allmän övertid

Enligt nu gällande lagstiftning får allmän övertid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår. För uttag av allmän övertid krävs att särskilda skäl föreligger. Allmän övertid får tillgripas för att tillgodose vissa tillfälliga mera extraordinära behov av ökat arbetstidsuttag (prop. 1970:5 s. 135).

I de statliga arbetstidsavtalen är gränsen för uttag av allmän övertid 200 timmar per kalenderår. I övrigt gäller gränsen 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad. SAF/PTK-avtalet anger samma gränser per kalenderår, fyraveckorsperiod och kalendermånad som arbetstidslagen. Enligt det statliga arbetstidsavtalet och SAF/PTK-avtalet är den dagliga arbetstiden utgångspunkten för beräkning av allmän övertid. I SAF/PTK-avtalet finns särskilda regler om att en viss del av det ianspråk-

tagna övertidsutrymmet kan återföras via kompensationsledighet. På övriga områden torde i stort sett inte finnas några avtalsbestämmelser om allmän övertid som avviker från lagens.

Utredningen konstaterar inledningsvis att förarbetena till gällande arbetstidslag inte innehåller någon närmare analys av övertidsbehovet. Det är enligt utredningens uppfattning naturligt att några exakta beräkningar inte kan göras som kan läggas till grund för normer om tillåten övertid. Bakom normerna ligger uppenbarligen en sammanvägning av omständigheter som pekar åt olika håll. Å ena sidan anses viss övertid nödvändig för att olika verksamheter skall kunna bedrivas rationellt. Å andra sidan kan arbetsmiljösynpunkter och andra aspekter motivera begränsningar. Vid en bedömning av var gränsen skall sättas för högsta tillåtna allmänna övertid får enligt utredningen utgångspunkt tas i gällande bestämmelser och i den praxis som har utvecklats. Samtidigt måste hänsyn tas till de förändringar som har skett i samhället efter arbetstidslagets tillkomst och de nya synsätt som har kommit fram. Med detta får sammanvägas konsekvenserna av utredningens olika förslag när det gäller behovet av allmän övertid.

I fråga om effekterna av de framlagda förslagen konstaterar utredningen, att den förordade regeln om övertidsberäkning medför en avsevärd inskränkning inom stora delar av arbetslivet av möjligheterna till övertidsuttag inom ramen för en allmän övertid om 150 timmar per år. Måttet för allmän övertid måste därför höjas avsevärt, om de marginaler som den nuvarande ordningen medger skall bibehållas. I fråga om de effekter för övertidsbehovet som de föreslagna reglerna om begränsning av mertid kan medföra har det från arbetsgivarhåll bestämt hävdats att en begränsning av mertiden under alla förhållanden kommer att medföra ett ökat behov av övertid. Utredningen understryker för sin del, att begränsningarna kan mötas genom förlängning av den fasta arbetstiden. Enligt utredningens mening kan man dock inte bortse från de betänkligheter som särskilt med avseende på den offentliga sektorn har framförts mot att reglera mertiden utan att samtidigt höja gränsen för uttag av allmän övertid. Slopandet av den särskilda övertidsformen för förberedelse- och avslutningsarbeten bör däremot enligt utredningens mening inte i nämnvärd grad inverka på bedömningen av var gränsen för allmän övertid bör sättas.

Sammanfattningsvis anser utredningen att det föreslagna systemet för beräkning av övertid och mertid i och för sig kunde motivera en väsentlig höjning av taket för allmän övertid men att samtidigt samhällsutvecklingen pekar i riktning mot en begränsning av övertidsuttaget. Utredningen förordar med hänsyn till samtliga omständigheter att gränsen för allmän övertid, och därmed även för allmän mertid, sätts vid 200 timmar per kalenderår. Fortfarande föreslås dock för uttag av allmän övertid gälla begränsningen till 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

Det stora flertalet av remissinstanserna ställer sig bakom utredningens

förslag att gränsen för allmän övertid skall höjas till 200 timmar per kalenderår. På fackligt håll sker detta dock inte helt utan invändningar. LO säger sig kunna acceptera förslaget under förutsättning att övriga delar av utredningens förslag genomförs. TCO godtar förslaget, om än med tvekan, och understryker att höjningen inte får innebära någon ändring av synen på övertid som ett extraordinärt inslag i arbetet. SACO/SR motsätter sig förslaget. Skälen är att övertid inte får bli ett alternativ till nyanställning samt att jämställdhetsaspekten kräver att övertidsuttagen minskar och att möjligheten för arbetstagarna att bättre planera sin ledighet säkerställs. På arbetsgivarsidan anser de båda kommunförbunden att gränserna för allmän övertid bör höjas ytterligare. Enligt SAF och SHIO—Familjeföretagen bör även gällande maximigränser för övertidsuttaget under en fyraveckorsperiod eller under en månad höjas.

Enligt min mening måste en rad skilda behov vägas in vid bedömningen av de normer som bör gälla för övertidsuttag. Stora övertidsmått är givetvis att föredra om man enbart tar hänsyn till produktionsmässiga eller organisatoriska aspekter. En rad andra skäl talar emellertid för att gränserna för övertidsuttag bör sättas lågt. Forskningsresultat visar bl.a. att övertidsarbete kan leda till stressreaktioner och förslitningsrisker bland arbetstagarna. Invändningar mot övertidsarbete kan också göras från t.ex. jämställdhetssynpunkt. Som jämställdhetskommittén har påpekat visar utredningar att småbarnsfäder arbetar mer övertid än andra män. Kvinnan får då ta ett allt större ansvar för hem och barn och måste därför begränsa sitt eget arbete utanför hemmet. Ett utbrett övertidsarbete motverkar också en jämn fördelning av arbetstillfällena.

Jag delar utredningens uppfattning att de gällande reglerna i arbetstidslagen bör bilda utgångspunkt vid bedömningen av vilket mått för allmän övertid som skall gälla i framtiden. Det nya beräkningsätt för övertid som föreslås skulle emellertid minska den tillgängliga övertidsvolymen om det högsta tillåtna övertidsuttaget skulle behållas oförändrat. Dessutom kommer att föreslås en begränsning av mertid bland deltidsanställda. Gränsen för allmän övertid bör därför höjas från 150 till 200 timmar per år i enlighet med utredningens förslag.

Vissa remissinstanser har som jag har nämnt krävt en ändring även beträffande fyraveckors- och månadsgränserna. Beträffande dessa frågor vill jag erinra om att det även i fortsättningen skall vara möjligt att göra avvikelser genom kollektivavtal på förbunds nivå från de begränsningar som gäller enligt lagen. I avsnitt 2.5.1 av den allmänna motiveringen föreslår jag att det dessutom skall bli möjligt att för viss kortare tid träffa lokala kollektivavtal om avvikelser. Begränsningen till 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad bör mot den bakgrunden kunna bibehållas som utgångspunkt för tillåten allmän övertid i en ny arbetstidslag.

2.3 Besked om arbetstidens förläggning

Den gällande arbetstidslagen saknar bestämmelser om skyldighet för arbetsgivaren att iaktta en viss frist vid underrättelse om arbetstidsförläggning. Frågan har däremot reglerats i arbetstidsavtalen på den offentliga sektorn. I särskild grad gäller detta på det statliga området. På SAF/LO-området föreligger däremot endast några spridda bestämmelser om arbetstidsscheman samt en rekommendation om deltidarbete enligt vilken arbetstidsscheman skall upprättas om det inte är omöjligt på grund av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Jag kan i detta hänseende hänvisa till s. 100-102 i betänkandet.

Utredningen erinrar inledningsvis om att arbetstagarorganisationerna har begärt en lagreglering av skyldigheten för arbetsgivarna att i god tid meddela ändringar i arbetstidsförläggningen, eftersom informationen nu i många fall lämnas så sent, att väsentliga svårigheter uppkommer för de anställda när det gäller att planera fritiden och att sköta personliga angelägenheter i övrigt. Jämställdhetskommittén har enligt utredningen understrukit svårigheterna i detta hänseende för de deltidanställda.

När det gäller skiftarbete och turlistarbete liksom annat arbete på heltid finns det enligt utredningen redan i stor utsträckning fungerande system ute på arbetsplatserna. Genom samverkan mellan parterna läggs arbetstiderna ut i god tid och med beaktande av arbetstagarnas synpunkter. Det anges emellertid ha vuxit fram nya anställningsformer där de anställda ej sällan har en ganska svag ställning gentemot arbetsgivaren. Bristande planering leder till att de anställda får reda på arbetstidens förläggning och omfattning på ett mycket sent stadium. Utredningen pekar på sådana grupper som deltidanställda inom detaljhandeln, hotell- och restaurangbranschen och städbranschen. Den fasta arbetstiden för dessa grupper omfattar ibland bara ett fåtal timmar i veckan som läggs ut med kort varsel. I anställningarna ingår dessutom ofta att vid behov tjänstgöra ytterligare ett antal timmar. Samma typ av anställningar finns enligt utredningen också inom vårdområdet.

I betänkandet nämns också att det förekommer att arbetstagare förs upp på förteckning för att vid återkommande tillfällen rycka in och tjänstgöra. De anses inte som fast anställda och tjänstgör bara efter särskild anmodan. Den som är uppförd på förteckningen kan avböja en förfrågan om att tjänstgöra. Den nu beskrivna typen av anställning är vanlig inom sjukvården. Den förekommer också på många andra områden, t.ex. inom kommunernas lokaltrafik, etc. Av intresse i sammanhanget är även situationen för dem som anställs fast vid personalpooler och liknande. Från poolerna tas personal som får rycka in och tjänstgöra vid förfall för arbetstagare med fasta arbetsuppgifter inom verksamheten. Sådana pooler förekommer främst inom sjukvården, barn- och äldreomsorgen och kommunernas lokaltrafik. Liknande system finns också inom exempelvis statens järnvägar.

Utredningen har begränsat sina överväganden till frågan om ordningen för information till de anställda angående arbetstidsförläggningen. Enligt utredningens uppfattning ingår en skyldighet att i rimlig tid informera om arbetstidens förläggning bland arbetsgivarnas uppgifter när det gäller att sörja för en tillfredsställande arbetsmiljö. Vad som har framkommit i utredningsarbetet visar enligt utredningen att det finns ett behov av grundläggande bestämmelser i detta ämne. I huvudsak är det fråga om att ge ökad stadga åt arbetstidsförhållandena i vissa typer av deltidсанställningar. Sådana bestämmelser bör enligt utredningen gå direkt ut på att en arbetstagare skall ha besked om förläggningen av sin arbetstid viss tid i förväg. I detta ligger att informationen kan lämnas på olika sätt. Ett sätt är att det på arbetsplatsen hålls tillgängligt ett arbetstidsschema som ger besked om de enskilda arbetstagarnas arbetstidsförläggning. Ett annat sätt kan vara att lämna muntligt besked till arbetstagarna.

Bestämmelsen bör enligt utredningen också ange hur lång tid i förväg som besked senast skall lämnas om arbetstidens förläggning. Utredningen anser att tiden normalt inte bör underskrida två veckor. Besked om arbetstidens förläggning skall lämnas mer än två veckor i förväg i de fall där det är rimligt att beskedet lämnas tidigare. Utredningen föreslår att bestämmelsen tar sikte på ordinarie arbetstid och jourtid.

En nödvändig begränsning görs såtillvida, att bestämmelsen endast avser anställningar som är så pass stadigvarande, att det är möjligt att planera arbetstidens förläggning i förväg. Regeln skulle annars innebära ett indirekt förbud mot tillfälliga anställningsförhållanden.

Informationsskyldigheten måste enligt utredningen vidare utformas med beaktande av att möjligheterna att planera skiften inom olika slag av verksamheter kan variera. Den får inte heller göras så stel att den medför svårigheter att bemästra situationer som alltid kan uppkomma. Undantag blir därför nödvändiga. I detta hänseende erinrar utredningen om att det finns aktiviteter där det generellt sett inte är meningsfyllt att upprätta arbetstidsschema eller liknande så lång tid i förväg som två veckor, eftersom man då så gott som dagligen skulle behöva göra ändringar i schemat, vilket alltså från början inte skulle ge något klart besked om den verkliga arbetstidsförläggningen. Undantag från huvudregeln föreslås därför kunna få göras i den mån det föranleds av den bedrivna verksamhetens art. Undantag föreslås dessutom för det fall arbetstiden rent tillfälligt behöver ändras på grund av händelser som inte rimligen har bort förutses. Det fordras dock att det gäller förhållanden som inte har bort förutses inom ramen för en tillfredsställande arbetsplanering.

Remissinstanserna är övervägande positiva till förslaget att införa en skyldighet för arbetsgivaren att i rimlig tid i förväg underrätta en arbetstagare om förläggningen av arbetstiden. På arbetsgivarsidan har dock SAF och SFO anfört att denna fråga bör regleras i kollektivavtal, varvid hänsyn kan tas till förhållandena i varje bransch för sig. Remissinstanserna är

alltså eniga om att arbetstagarna skall kunna få information om arbetstidens förläggning i rimlig tid. Däremot råder olika uppfattning om det behövs eller är lämpligt med lagregler om arbetsgivarnas skyldigheter i detta avseende. Jämställhetskommittén stryker för sin del under att en tvåveckorsregel i lagen endast bör ses som en minimitid och hänvisar till vad utredningen har anfört på denna punkt.

Själv delar jag utredningens och remissmajoritetens uppfattning att det bör införas i lagen en grundläggande bestämmelse om skyldighet att informera den enskilde arbetstagaren viss tid före arbetets början. Det främsta syftet med en sådan bestämmelse är att slå fast ett minimikrav som bör gälla med tanke på de utsatta grupper som utredningen har pekat på. Frågan om reglering av arbetsgivarnas informationsskyldighet har nära samband med frågan om mertidsregleringen vid deltidarbete i det att båda dessa frågor inverkar på möjligheten för arbetstagare med ansvar för hushållsarbete och barnomsorg att samordna arbetet utanför och inom hemmet. Denna möjlighet är särskilt viktig mot bakgrund av att det oftast är kvinnor som arbetar deltid och som alltså har huvudansvaret för familjens och barnens omvårdnad. Den tid för besked om arbetstidens förläggning som normalt inte får underskridas bör, som utredningen har föreslagit, vara fjorton dagar. Som har betonats av utredningen och under remissbehandlingen bör besked i många fall också kunna lämnas tidigare än så. Jag kan i allt väsentligt även i övrigt ställa mig bakom vad utredningen har anfört i sitt betänkande i fråga om besked om arbetstidens förläggning. Till detta vill jag slutligen lägga att det bör vara möjligt att genom kollektivavtal på förbunds nivå anpassa bestämmelsen efter behoven inom olika branscher.

2.4 Veckovila

I 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160) föreskrivs att arbetstagare skall beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Den s.k. veckovilan fick sin nuvarande omfattning genom arbetsmiljölagen. Enligt den förutvarande arbetarskyddslagen var veckovilan 24 timmar. I samband med den nu gällande bestämmelsens tillkomst begärdes från fackligt håll att veckovilan skulle fastställas till 48 timmar.

I propositionen om arbetsmiljölagen (prop. 1976/77:149 s. 314) konstaterades att landets arbetstagare till helt övervägande del har fem dagars arbetsvecka och att allmänna arbetstidslagens normer för veckoarbetstiden motsvarar en ledighet om normalt två hela dygn i veckan. Ett lagstadgat grundskydd för regelbunden veckovila ansågs dock inte kunna undvikas. Utgångspunkten angavs vara att de anställda borde garanteras en fridag i veckan jämte ledighet av tillfredsställande längd under nätterna före och efter fridagen. De komplikationer, som en bestämmelse om 36 timmars veckovila kunde vålla inom vissa verksamhetsområden, förut-

sattes kunna bemästras genom överenskommelser i kollektivavtal eller dispensvägen. I propositionen underströks vidare att det måste ses till att möjlighet finns att tillgodose viktiga samhällsintressen och angelägna servicebehov. Vid riksdagsbehandlingen anförde socialutskottet (SoU 1977/78:1 s. 48) med anledning av vissa motionsyrkanden, att erfarenheter-na av den nya regeln om veckovila fick bli avgörande för frågan om man skulle kunna införa en bestämmelse om ännu längre veckovila utan att tvingas vidga möjligheterna till undantag från huvudregeln. Riksdagen följde utskottet.

Vissa avvikelser från veckovilebestämmelsen gäller enligt kollektivavtal på den offentliga och den privata sektorn. Jag får i den delen hänvisa till betänkandet (s. 110-113).

Utredningen konstaterar i fråga om veckovilebestämmelsen att den nya regleringen inte tycks ha medfört några direkta svårigheter när det gäller de grupper av arbetstagare som har oregelbunden tjänstgöring eller jour-tjänstgöring. I fråga om den förstnämnda gruppen antas förklaringen ligga däri, att arbetstagarna har varit benägna att utan speciella villkor teckna avvikelseavtal, eftersom någon bättre arbetstidsförläggning inte har kunnat erhållas inom ramen för 40-timmarsveckan och med beaktande av behovet att sprida arbetet över veckans alla dagar. När jourtid är utlagd tycks man enligt utredningen väsentligen ha kunnat anpassa sig efter 36-timmarsregeln utan att detta har medfört några problem. Det är här i stor utsträckning fråga om aktiv tjänstgöring i verksamheter som pågår alla veckans dagar och det har därför i regel framstått som naturligt och relativt komplikationsfritt att lägga in ledigheter som möter kravet på 36 timmars veckovila.

Vissa svårigheter har 36-timmarsregeln enligt utredningen däremot orsakat i samband med beredskap under veckoslut. Det hänger samman med att beredskap sedan lång tid anses bryta veckovila. Utredningen har på denna punkt utgått från nuvarande rättsläge och har inte ansett sig böra gå in på frågan hur beredskapstjänstgöring skall betraktas från arbetstidssynpunkt. Däremot har utredningen tagit upp frågeställningen om det är möjligt att införa en bestämmelse om längre veckovila utan att samtidigt vidga möjligheterna till undantag från huvudregeln. I betänkandet framhålls att det möjligen skulle kunna övervägas att införa nya regler om veckovila som inte bara är minimiregler utan också ger uttryck för vad som enligt allmän uppfattning bör vara förhärskande i fråga om veckoledighet. En bestämmelse om minst 48 timmars veckovila vore enligt utredningen då närliggande. För att man inte skulle tvingas att vidga möjligheterna till undantag från huvudregeln fick man samtidigt överväga att ge möjlighet till en genomsnittsberäkning under en längre period. En sådan lösning skulle kunna ge utrymme för beredskapstjänstgöring över ett veckoslut under perioden utan att det påverkade den ordinarie arbetstidsförläggningen. Syftet med veckovilebestämmelsen skulle emellertid lätt kunna gå förlorat

med en sådan reglering. Kompletterande regler skulle därför bli nödvändiga och man skulle då få ett mera komplicerat regelsystem än det nuvarande.

Mot den bakgrunden har utredningen beslutat att inte föreslå någon saklig ändring i den nuvarande lagregleringen angående veckovila. Där- emot har utredningen av lagtekniska skäl föreslagit att nuvarande praxis i fråga om veckovila vid beredskapstjänstgöring läggs fast i lag.

Ett särskilt yttrande har avgetts beträffande veckovilabestämmelsen.

Remissinstanserna kritiserar förslaget från skilda utgångspunkter och flera av dem kräver att bestämmelsen om veckovila förändras i den ena eller andra riktningen. LO och TCO anser liksom vid arbetsmiljölagens tillkomst att veckovilan bör vara 48 timmar. På arbetsgivarsidan framhåller SAV att veckovilan borde vara 30 timmar men yrkar inte i nuläget någon sänkning. I stället föreslår SAV att beredskap i vissa fall skall inräknas i tiden för veckovilan. De båda kommunförbunden beklagar att utredningen inte har föreslagit en sänkning av tiden för veckovila. Nuvarande ordning har enligt dem lett till icke avsedda ökade kostnader. SAF ifrågasätter om inte principen att beredskap bryter veckovila bör omprövas bl.a. i de fall då arbetstagarna tack vare nya tekniska hjälpmedel kan disponera ledig- heten för fritidsaktiviteter.

Det krav som förs fram av arbetstagarorganisationerna om att veckovi- lan enligt lag bör vara 48 timmar är enligt min mening i och för sig förståeligt. I praktiken torde det stora flertalet arbetstagare också ha en veckoledighet av minst den omfattningen. I arbetarskyddslagen och i ar- betsmiljölagen har bestämmelsen om veckovila haft formen av minimireg- lering. Det finns enligt min bedömning ingen anledning att ändra på detta förhållande i en ny arbetstidslag. Något stöd för en utökning av veckovilan ger inte heller de erfarenheter som har redovisats i samband med förläng- ningen av veckovilan från 24 till 36 timmar. Jag avser då främst de kost- nadsökningar som har påtalats av flera remissinstanser. Vissa grupper med skiftgång och annat oregelbundet arbete har av vad som har framkommit inte heller kunnat nå en förbättrad förläggning av arbetstiden med stöd av reglerna om veckovila. De synpunkter som har förts fram till stöd för en sänkning av veckovilan måste därför också tillmätas ett visst berättigande.

Jag vill i detta sammanhang fästa uppmärksamheten på att nuvarande lagstiftning inte tar ställning till hur veckovilan skall läggas ut efter ett veckoslut med beredskapstjänstgöring. Den utbredda uppfattningen att ledighet som compensation för mistad veckovila måste förläggas i anslut- ning till nästintilliggande veckoslut saknar stöd i lagen. Det vore enligt min mening i stället naturligt att förlägga ledigheten så nära beredskapstjänst- göringen som möjligt.

Efter att ha tagit del av parternas sinsemellan oförenliga synpunkter på veckovilaregleringen finner jag det lämpligast att inte göra någon föränd- ring av minimigränsen för veckovila. Jag delar också utredningens uppfatt-

ning att den praxis som har vuxit fram att beredskapstjänst inte kan förenas med veckovila skrivs in i lagen.

2.5 Handläggningen av arbetstidsärendena

2.5.1 *Formerna*

Arbetsarkyddsstyrelsen är central myndighet för arbetsarkydds- och arbetstidsfrågor. Vid arbetsarkyddsstyrelsen finns enligt instruktionen en särskild arbetstidsnämnd som handlägger viktigare ärenden om tillämpningen av allmänna arbetstidslagen, arbetstidsbestämmelserna i arbetsmiljölagen, lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete samt lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. Arbetstidsnämnden beslutar i arbetsarkyddsstyrelsens namn. Nämnden består av generaldirektören, chefen för arbetstidsbyrå, en tjänsteman inom styrelsen som generaldirektören bestämmer och sex av regeringen särskilt utsedda ledamöter (partsrepresentanter). Som arbetstidsnämndens kansli fungerar arbetstidsbyrå, som ingår i arbetsarkyddsstyrelsens administrativa avdelning.

Arbetsarkyddsstyrelsen är chefsmyndighet för yrkesinspektionen som består av 19 distrikt. Varje distrikt har en yrkesinspektionsnämnd med beslutsbefogenheter. I nämnden ingår chefen för distriktet och åtta andra personer som utses av arbetsarkyddsstyrelsen efter förslag av parterna på arbetsmarknaden. Yrkesinspektionsnämnderna har att avgöra olika slag av ärenden som närmare anges i instruktionen för yrkesinspektionen.

Arbetstidsfrågor handläggs sedan gammalt i stor utsträckning centralt, dvs. av arbetsarkyddsstyrelsen. Genom arbetsmiljölagen har emellertid yrkesinspektionen fått befogenhet att bl.a. meddela förelägganden eller förbud även när det gäller bestämmelserna om arbetstidens förläggning.

Numera gäller vid tillämpning av arbetsmiljölagen att dispens i arbetstidsärenden meddelas av arbetsarkyddsstyrelsen eller yrkesinspektionen. I allmänna arbetstidslagen gjordes vid arbetsmiljölagens tillkomst på motsvarande sätt den ändringen att dispensmyndighet och myndighet för ärenden om nödfallsövertid kan vara både arbetsarkyddsstyrelsen och yrkesinspektionen. Fortfarande tillämpas dock den centrala handläggningen av dispensärenden och liknande arbetstidsärenden.

Före den 1 juli 1978 prövade arbetstidsnämnden hos arbetsarkyddsstyrelsen arbetstidsärenden formellt utan någon begränsning till viktigare ärenden. I praktiken prövades emellertid ärenden, som ej ansågs påkalla egentlig sakprövning, på arbetstidsbyrå. Sådana ärenden anmälades sedan vid sammanträde med nämnden. Efter en ändring i instruktionen gäller numera även formellt att arbetstidsnämnden endast prövar viktigare arbetstidsärenden. I övrigt avgörs ärendet av en tjänsteman på arbetstidsbyrå. I fråga om den närmare handläggningen av arbetstidsärenden m.m. får jag hänvisa till betänkandet (s. 119-132).

Utredningen föreslår i betänkandet omfattande ändringar av den nuvarande handlägningsordningen. Ändringarna syftar bl.a. till att åstadkomma att arbetstidsfrågor i betydande omfattning löses genom kollektivavtal mellan parterna och att myndighetshandläggningen i motsvarande mån upphör.

Utredningen framhåller till en början att antalet arbetstidsärenden som handläggs inom arbetarskyddsstyrelsen är mycket stort, ca 8 000 ärenden om året, vilka de allra flesta avgörs inom arbetstidsbyrån. Flertalet ärenden enligt arbetstidslagen avser dispenser för extra övertid, ca 4 000 ärenden årligen. Dessa bifalls regelmässigt utan närmare sakprövning, om de har tillstyrkts av vederbörande arbetstagarorganisation. Av betänkandet framgår att det under tiden den 1 juli 1978 - den 30 juni 1979 skedde någon egentlig sakprövning bara i 17 ärenden om extra övertid, en siffra som antas ungefärligen återspegla förhållandet även under senare år. Den andra stora gruppen av ärenden enligt arbetstidslagen avser s.k. nödfallsövertid, dvs. övertid som behövs på grund av en inträffad oförutsebar natur- eller olyckshändelse eller annan jämförlig omständighet. Antalet ärenden av detta slag uppgår enligt utredningen numera till ca 1 000 om året, av vilka ca 900 avser godkända anmälningar om sådan övertid.

Antalet arbetstidsärenden enligt arbetsmiljölagen anges vara omkring 3 000 om året, av vilka större delen - ca 2 000 - avser dispens för nattarbete. Även handläggningen av ärendena om nattvila är i allmänhet av närmast formell beskaffenhet.

Av arbetstidsärendena hänskjuts sammanlagt ca 100 viktigare eller tvistiga ärenden om året till arbetstidsnämnden. Den myndighetshandläggning som förekommer av övriga arbetstidsärenden består till övervägande del endast av att arbetstidsbyrån registrerar ärendena, inhämtar yttranden från arbetstagsarsidan och expedierar beslut. I minderårigärenden - ca 900 om året - sker dock sakprövning även när ärendena avgörs inom byrån. Vidare erinrar utredningen om att arbetstidslagstiftningen är upplagd så, att avvikelser från lagreglerna kan ske antingen genom kollektivavtal eller efter myndighetsdispens. Med en sådan uppläggning av lagstiftningen saknar myndigheten anledning att i sak pröva en ansökan om dispens, om parterna är eniga. Samtidigt innebär lagstiftningen att myndigheten har att ta ställning i ärendet även när parterna är eniga.

Enligt utredningens mening talar främst resurssynpunkter mot den nuvarande ordningen. Det är enligt utredningen inte rimligt att en byrå på arbetarskyddsstyrelsen huvudsakligen sysslar med att besluta i ärenden där parterna är överens och där möjlighet finns att sluta kollektivavtal. Vidare är det otillfredsställande att en myndighet står som beslutande i ärenden där myndighetens insats i själva verket är begränsad till en ren registrering av partsöverenskommelser. Ett sådant system ger en felaktig bild av vilka överväganden som har förekommit och var ansvaret ligger. Samtidigt är inte några fördelar för parterna förenade med den nuvarande

ordningen. Arbetstidsbyråns verksamhet uppfattas ibland snarast som en onödig byråkrati.

I betänkandet konstateras att arbetstidslagstiftningen på flera sätt ger en grund för det fackliga medbestämmandet. Möjligheten att träffa kollektivavtal i de avseenden som regleras i lagstiftningen är en av förutsättningarna för att medbestämmande för de anställda skall kunna genomföras på arbetstidsområdet. Dessutom innebär reglerna om arbetstidens längd och förläggning att det finns normer att hänvisa till och bygga vidare på vid förhandlingar mellan parterna. Medbestämmandelagens regler omfattar således bl.a. arbetstidsfrågor. Utredningen diskuterar på s. 134 och 135 i betänkandet lämpligheten av att avskaffa dispensförfarandet och, när det gäller prövning av tvister, falla tillbaka på de befintliga reglerna om ett förfarande inför arbetsdomstolen. En konsekvens av en sådan ordning skulle emellertid bli att den offentlighetsrättsliga sidan av arbetstidslagstiftningen nästan kommer bort. En sådan reglering skulle komma att framstå som väsentligen endast ett underlag för överenskommelser mellan parterna. Med en sådan uppläggning finns det enligt utredningen en uppenbar risk att arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn försvagas eller helt försvinner. Det skulle då också vara svårt att finna en ersättning för dispensförfarandet när det gäller vissa arbetsplatser där de anställda inte är medlemmar i en kollektivavtalsbärande organisation. Den kanske allvarligaste invändningen mot att slopa dispensmöjligheten är emellertid enligt utredningen att man i så fall gör stora ingrepp i lagstiftningens allmänna uppläggning för att komma till rätta med onödiga former av myndighetshandläggning. Följderna av ett sådant ingrepp skulle alltså klart gå utöver vad som är syftet med åtgärden. Utredningen anser sig därför inte böra föreslå en sådan ordning. I stället undersöker utredningen vilka möjligheter som finns att med ett bibehållet dispensförfarande få till stånd en bättre anknytning av arbetstidslagstiftningen till systemet i medbestämmandelagen.

I denna del konstaterar utredningen att det fackliga inflytandet är utformat från olika utgångspunkter i arbetstidslagstiftningen och medbestämmandelagen. Arbetstidsbestämmelserna bildar från vissa synpunkter en social skyddslagstiftning och det har därför föreskrivits medverkan av en central arbetstagarorganisation för att avsteg från bestämmelserna skall få ske utan myndighetsprövning. Medbestämmandelagen, å andra sidan, syftar till att medbestämmande först och främst skall utövas inom det enskilda företaget eller den särskilda förvaltningen av de anställda genom de lokala fackliga representanter som de har utsett. Tyngdpunkten i arbetstagarernas medbestämmande skall ligga på lokal nivå. När det gäller övergripande frågor ligger det enligt utredningens mening på arbetstidsområdet lika väl som på andra områden i sakens natur att avtalsregleringen sker på central nivå. Samtidigt förs sedan länge även förhandlingar om de lokala arbetstidsförhållandena i första hand på det lokala planet. Det finns enligt utredningens mening skäl att i arbetstidslagstiftningen ta fasta på den roll som

den lokala arbetstagarorganisationen skall ha enligt medbestämmandelagen. Utredningen föreslår i detta syfte en regel om att kortvariga avvikelser från vissa bestämmelser i arbetstidslagstiftningen skall få göras med stöd av kollektivavtal med lokala arbetstagarorganisationer. En sådan regel avses ge möjlighet till smidiga och mindre omständliga handlägningsformer när kortvariga avvikelser är påkallade. Genom en sådan lösning skulle man åstadkomma en minskning av det stora antal ärenden som nu går till myndighetsprövning. Regeln skulle enligt utredningen dessutom innebära en bättre samordning av arbetstidslagstiftningen med systemet i medbestämmandelagen. Några betänkligheter från skyddssynpunkt mot en sådan ordning bör enligt utredningen inte föreligga med hänsyn bl.a. till att det allmänna skyddsmedvetandet ute på arbetsplatserna har höjts och till att de centrala arbetstidsavtalen i betydande utsträckning medger att beslut i arbetstidsfrågor träffas genom lokala överenskommelser. Den föreslagna möjligheten att träffa lokala överenskommelser om kortvariga avvikelser bör enligt utredningen tills vidare begränsas till att gälla övertid, mertid och nattvila. Vidare föreslås bestämmelsen begränsad till att avse kortvariga avvikelser eller, närmare bestämt, avvikelser under en tid av högst en månad räknat från dagen för avtalets ingående.

Utredningens förslag att direkt i lagen under vissa förutsättningar tillåta avvikelser genom lokala kollektivavtal har godtagits av de remissinstanser som har yttrat sig i frågan. Flera av dessa har understrukt värdet av att förslaget medför en bättre samordning av arbetstidslagstiftningen med medbestämmandelagens anda. Arbetarskyddsstyrelsen välkomnar utredningens förslag. Det är enligt styrelsens mening inte rationellt och meningsfullt att styrelsen skall behöva fatta beslut i ärenden där parterna är ense i det enskilda fallet. SAF och SFO anser att lokala kollektivavtal skall kunna gälla tills vidare med viss uppsägningstid. Dessutom bör enligt SAF möjligheten att träffa lokala kollektivavtal omfatta även veckovila och raster. Bland arbetstagarorganisationerna betonar å andra sidan LO och TCO att reglerna om tidsbegränsning av lokala kollektivavtal inte får kringgå så att de automatiskt förlängs månad för månad.

För egen del ansluter jag mig till utredningens bedömning att ett visst dispensförfarande bör bibehållas i arbetstidslagstiftningen. Det är emellertid angeläget att finna regler som begränsar strömmen av arbetstidsärenden till myndigheterna och medger att deras resurser kan användas på ett rationellt sätt. Förfarandet bör inte i onödan tyngas av en myndighets handläggning som närmast är av formell beskaffenhet. En reformering av förfarandet bör, som utredningen har kommit fram till, kunna ske genom en bättre anknytning av arbetstidslagstiftningen till medbestämmandelagens system. Jag delar utredningens och remissinstansernas bedömning att tiden nu är mogen att redan i lagen införa en bestämmelse som tillåter avvikelser från arbetstidslagstiftningen genom lokala kollektivavtal. En sådan ordning är också ägnad att minska antalet dispensärenden hos myn-

digheterna. När det sedan gäller att avgöra i vilken omfattning lagen bör medge avvikelser genom lokala kollektivavtal instämmer jag i allt väsentligt i vad utredningen har anfört. Möjligheten till lokala kollektivavtal bör således åtminstone tills vidare begränsas till att gälla kortvariga avvikelser från bestämmelserna om övertid, mertid och nattvila. Det är främst på dessa områden som det kan föreligga behov av kortvariga avvikelser. Parterna kan därutöver själva bedöma om man genom centrala överenskommelser vill utvidga möjligheterna till lokala avtal om avvikelser.

Som har påpekats av utredningen och under remissbehandlingen förutsätter en riktig tillämpning av bestämmelsen om tidsbegränsade lokala kollektivavtal att ett lokalt avvikelseavtal inte förlängs från månad till månad genom varandra avlösande avtal. Avvikelser under längre tidsperioder skall alltså träffas på förbunds nivå. Det får ankomma på de centrala organisationerna att bevaka att så sker.

Utredningen övergår därefter till frågan hur dispensärenden bör handläggas sedan det har införts en möjlighet till avvikelser för begränsad tid från vissa bestämmelser i arbetstidslagen. Ett effektivt sätt att få till stånd den eftersträlvade begränsningen av dispensärendena anges vara att inte tillåta något dispensförfarande innan parterna försökt utnyttja möjligheten att träffa kollektivavtal om avvikelser. En bestämmelse i den riktningen ligger enligt utredningen också helt i linje med uttalanden som gjorts i arbetsmiljölagens förarbeten om förhållandet mellan dispensförfarandet och avtalsmöjligheten. Arbetsgivaren bör sålunda före en dispensansökan förhandla med motparten om möjligheten att göra avvikelse med stöd av kollektivavtal. Lyckas parterna inte nå en uppgörelse och fullföljer arbetsgivaren sin avsikt att utverka dispens måste enligt utredningen normalt ett protokoll från den lokala förhandlingen bifogas dispensansökningen. Dispenbestämmelsen blir härvid subsidiär i förhållande till bestämmelsen om avvikelser genom kollektivavtal.

Även i denna del ställer sig remissinstanserna positiva till utredningens förslag.

Även jag anser att förslaget i denna del bör genomföras. Den föreslagna ordningen bör kunna medföra ytterligare begränsningar i tillströmningen av antalet ärenden till tillsynsmyndigheterna. En förutsättning för en dispensprövning bör alltså i fortsättningen vara att ett kollektivavtal inte har kunnat träffas och att det framgår av ett förhandlingsprotokoll som bifogas dispensansökningen att någon överenskommelse i den fråga som ansökningen gäller inte har kunnat träffas med den berörda arbetstagarorganisationen. Något krav att en fråga som har strandat på den lokala nivån skall ha förts till central förhandling innan en dispensansökan kan prövas anser jag inte bör ställas upp.

I de fall där de anställda på en arbetsplats inte är medlemmar i någon kollektivavtalsslutande organisation står endast dispensmöjligheten till buds. Något förhandlingsprotokoll kan då inte heller bifogas dispensansök-

ningen, men av denna bör då framgå att en avtalsslutande arbetstagarorganisation saknas.

I samband med handlägningsfrågorna tar utredningen även upp frågan om anmälan av nödfallsövertid. Enligt den gällande arbetstidslagen skall nödfallsarbete anmälas till tillsynsmyndigheten inom två dygn från arbetets början. Skälet är att det har ansetts nödvändigt att ha någon kontroll av att bestämmelsen om nödfallsövertid inte missbrukas. Myndighets-handläggningen inskränker sig emellertid i stort sett till att vissa omständigheter bevakas, främst att anmälningen är dagtecknad inom den föreskrivna tiden. Samtidigt innebär förfarandet emellertid en betydande arbetsbelastning för myndigheten med hänsyn till mängden av ärenden. Det uppkommer också besvärliga avvägningar, eftersom myndigheten saknar rimliga möjligheter till egentlig kontroll.

Utredningen framhåller att förhållandena kring nödfallsövertiden påtagligt har ändrats sedan bestämmelsen infördes. Sålunda har arbetstagar-sidans ställning stärkts väsentligt bl.a. genom reglerna i medbestämmandelagen om tolkningsföreträde för de fackliga organisationerna i tvister om arbetsskyldighet. Med hänsyn härtill förordar utredningen att den nuvarande anmälningsskyldigheten ersätts av en skyldighet för arbetsgivaren att så snart omständigheterna medger det underrätta den lokala fackliga organisationen om att nödfallsarbete avses äga rum på övertid. Finns det inte någon sådan organisation torde enligt utredningen bestämmelser om ett särskilt anmälningsförfarande i och för sig knappast vara något verk-ningsfullt hinder mot eventuella missbruk utan man får i sådana fall liksom när det gäller övertidsregleringen i övrigt lita till reglerna om förande av övertidsjournal samt tillsyns- och sanktionsbestämmelserna i arbetstids-lagstiftningen. Den gällande bestämmelsen om nödfallsövertid ger också rätt till fortsatt nödfallsarbete på övertid under förutsättning att tillstånd har sökts hos myndigheten inom två dygn från arbetets början. Utredning-en anser denna uppläggning ändamålsenlig. Bestämmelsen föreslås emel-lertid bli dispositiv på samma sätt som arbetstidslagstiftningen i övrigt.

Utredningens förslag på denna punkt har ifrågasatts av endast en remiss-instans, som anser att en formell regel inte är nödvändig och att frågan i stället bör regleras i lokala kollektivavtal.

Utredningens förslag bör även i denna del kunna bidra till att begränsa antalet myndighetsärenden och jag delar utredningens övriga skäl för en ändring i arbetstidslagstiftningen på denna punkt. Den av utredningen förordade underrättelseskyldigheten till den lokala fackliga organisationen bör således ersätta den anmälningsskyldighet till tillsynsmyndigheten som är föreskriven i den nu gällande arbetstidslagen.

2.5.2 Handläggande myndighet

I betänkandet slås fast att arbetstiden är en faktor som bör vägas in i den samlade bedömningen av arbetsmiljön och att det är nödvändigt att så sker

i de olika fall som behandlas vid de lokala skyddsorganisationerna och hos yrkesinspektionen. Mot den bakgrunden menar utredningen att yrkesinspektionen bör sköta handläggningen av arbetstidsärenden i första instans, om inte speciella skäl talar mot en sådan ordning. Redan nu utövar yrkesinspektionen den löpande tillsynen över arbetstidsbestämmelsernas efterlevnad. Genom arbetsmiljölagen har inspektionen fått befogenhet att vid behov ingripa med tvångsmedel även på arbetstidsområdet. Vad angår minderårigärenden har yrkesinspektionen numera hand om dispenser från vissa bestämmelser om arbetstiden för minderåriga under 16 år. Ett stort antal ärenden om dispens från minderårigbestämmelserna avgörs dock fortfarande av arbetarskyddsstyrelsen. Med hänsyn till att skyddsaspekterna är påtagliga i dessa ärenden och att det vid ärendenas avgörande är viktigt med en nära kännedom om förhållandena på den arbetsplats där dispens begärs för den minderåriga bör enligt utredningen yrkesinspektionen helt överta handläggningen av minderårigärenden i första instans. Därigenom försvinner uppdelningen av handläggningen av sådana ärenden mellan arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen.

Vad gäller ordningen för handläggning av övriga dispensärenden och ärenden om nödfallsövertid konstaterar utredningen att de ändringar i arbetstidslagstiftningen som utredningen har förordat bör leda till att antalet sådana ärenden för myndighetshandläggning väsentligt reduceras. Särskilt gäller detta de slag av ärenden som hittills har svarat för de stora posterna, nämligen dispensärenden om övertid och nattvila. Detsamma är fallet beträffande ärenden om tillstånd att ta ut nödfallsövertid. Anmälningar om nödfallsövertid kommer för myndighetens vidkommande att helt falla bort. Vad gäller dispenser från bestämmelsen om begränsning av mertid vid deltidsanställning framhålls att arbetstiden kan förlängas redan genom att anställningsavtalet ändras, vilket medför att det endast under speciella omständigheter kan bli fråga om dispensfall. Från ärenden om besked rörande arbetstidens förläggning kan enligt utredningen bortses. Myndighetsprövning i de nu avsedda typerna av ärenden antas således bli aktuell endast i mycket begränsad utsträckning och avse dispensärenden som är tvistiga och inte avser minderåriga. Främst mot bakgrund av att dessa ärenden är starkt partsbetonade och därför inte passar att handläggas vid yrkesinspektionen samt att det ofta inte finns några påtagliga skyddsaspekter för yrkesinspektionen att ta fasta på i dessa ärenden förordar utredningen att de också i fortsättningen handläggs inom arbetarskyddsstyrelsen. Härvid anges det vara mest rationellt att använda samma handläggningsordning även beträffande det fåtal övriga dispensärenden och tillståndsärenden om nödfallsövertid som kan bli aktuella i fortsättningen.

Beträffande de organisatoriska och resursmässiga konsekvenserna av utredningens förslag anser utredningen att detta för yrkesinspektionens del endast marginellt påverkar personalbehovet inom inspektionen. Vad gäller

arbetarskyddsstyrelsen bedömer utredningen att förslagen kommer att medföra att endast ett mycket begränsat antal tvistiga dispensärenden och ett fåtal ärenden, som enbart rör oorganiserade arbetstagare, kommer att återstå för handläggning av arbetarskyddsstyrelsen i första instans. Utredningen anser det uppenbart att ett genomförande av dess förslag kommer att begränsa personalbehovet vid arbetstidsbyrån i förhållande till nuläget. Förslaget bygger i övrigt i fråga om de tvistiga arbetstidsärendena på att den särskilda arbetstidsnämnden inom arbetarskyddsstyrelsen behålls.

Remissinstanserna har i allmänhet godtagit utredningens förslag om handläggande myndighet av arbetstidsärenden. Endast SAF uttrycker tveksamhet i ett avseende, nämligen i fråga om förslaget att yrkesinspektionen skall avgöra tillstånd i minderårigärenden.

När det gäller konsekvenserna för personalbehovet vid arbetstidsbyrån anför arbetarskyddsstyrelsen att av stor betydelse för en nedgång av ärendemängden vid byrån blir i vilken omfattning kollektivavtal verkligen kommer till stånd. Styrelsen pekar på att det redan med nuvarande bestämmelser är möjligt att göra avsteg från allmänna arbetstidslagen genom kollektivavtal och att den möjligheten har utnyttjats i mycket liten utsträckning. En bedömning av den framtida belastningen av arbetstidsbyrån torde enligt styrelsen kunna ske först efter en viss tids tillämpning av den nya lagstiftningen. På arbetsgivarhåll har i fråga om avtalsmöjligheten pekats på svårigheten att utan betydande extrakostnader uppnå bransch- och företagsanpassade avvikelser i kollektivavtal då en norm anges i lag, och SAF efterlyser regler i lagen eller motivuttalanden som sätter press på kollektivavtalsparterna att åstadkomma kompletterande regler genom avtal.

Jag anser att utredningen har anfört övertygande skäl för att låta samtliga ärenden om dispens från arbetstidsbestämmelser som gäller för minderåriga avgöras av yrkesinspektionen i första instans. Likaså finner jag det lämpligt att de övriga dispensärenden, som blir aktuella i fortsättningen tills vidare handläggs av arbetarskyddsstyrelsen.

De ärenden som nu föreslås decentraliserade till yrkesinspektionen respektive avförda från myndighetshandläggning utgör den större delen av arbetsbelastningen vid arbetstidsbyrån. Arbetarskyddsstyrelsens handläggning av arbetstidsärenden bör på detta sätt när reformen har slagit igenom kunna begränsas till endast något 100-tal per år. Det är således också fråga om en betydande avbyråkratisering. Som arbetarskyddsstyrelsen har anfört i sitt remissvar är det emellertid nu svårt att närmare bedöma takten och omfattningen av förändringen. Jag har också tidigare anfört att de nya bestämmelserna om övertidsberäkning kan ge upphov till vissa övergångs- och anpassningsproblem. Innan en lösning kan nås genom särskilda överenskommelser i kollektivavtal kan därför antalet dispensansökningar under den första tiden efter lagens ikraftträdande bli stort. Skulle tillströmningen av ärenden om dispens från övertidsbestäm-

melserna därefter inte avta får arbetarskyddsstyrelsen anmäla om detta medför att lagstiftningen om gränsen för uttag av allmän övertid behöver ses över.

Det ankommer på arbetarskyddsstyrelsen att i sin planering närmare beakta de organisatoriska och resursmässiga konsekvenserna av de ändrade handlägningsformerna, såväl för arbetstidsbyrån som för yrkesinspektionen. Jag utgår härvid också från att styrelsen när erfarenheter har vunnits av den nya handlägningsordningen, prövar möjligheterna att ytterligare förenkla hanteringen av arbetstidsärenden. Styrelsen bör i sina anslagsframställningar för budgetåren 1984/85 och 1985/86 redovisa hur den förändrade myndighetshandläggningen har påverkat dels antalet ärenden dels resursbehovet inom styrelsen.

Jag vill till detta också lägga att jag i avsnitt 2.7 kommer att föreslå att en övertidsavgift införs för brott mot lagens övertidsregler. Genom förslaget uppnås en bättre balans mellan de skilda sanktionerna mot överträdelser av lagen och av kollektivavtal. Jag utgår från att också det förslaget kommer att öka förutsättningarna att träffa kollektivavtal.

2.6 Samordningen av arbetstidsreglerna i allmänna arbetstidslagen och arbetsmiljölagen

Den tidigare arbetarskyddslagstiftningen präglades av en renodlat teknisk och fysiologisk syn på hälsorisker i arbetslivet. Genom arbetsmiljölagen har emellertid synsättet vidgats. Grundläggande är att man skall beakta alla de sidor av arbetsmiljön som kan vara ogynnsamma för den fysiska och psykiska hälsan. Med detta betraktelsesätt framstår enligt utredningen den nuvarande uppdelningen av arbetstidsregleringen som onaturlig. I betänkandet erinras om att det vid arbetsmiljölagens tillkomst var en utbredd inställning att arbetstidsreglerna i arbetsmiljölagen och allmänna arbetstidslagen borde åtminstone på sikt föras samman. Utredningen framhåller särskilt att det med nutida synsätt knappast går att göra någon klar åtskillnad mellan arten av de skyddsaspekter och psykosociala aspekter som ligger bakom å ena sidan reglerna om arbetstidens längd och å andra sidan reglerna om arbetstidens förläggning. Detta talar för att arbetstidsreglerna bör föras samman. När nu det materiella innehållet i arbetstidslagen i betydande utsträckning föreslås reformerat finns det enligt utredningen goda skäl att ingripa i arbetstidslagstiftningens systematik och föra samman bestämmelserna.

Utredningen redovisar i betänkandet (s. 145 och 146) olika modeller för hur en sådan samordning kan genomföras. Frågan gäller i första hand om bestämmelserna bör inordnas i arbetsmiljölagen eller i en samlad arbetstidslag. Även mellanformer diskuteras. Jag får på denna punkt hänvisa till betänkandet. Vid sina överväganden har utredningen kommit till slutsatsen att arbetstidsreglerna bör föras samman i en ny arbetstidslag. Det bör

enligt utredningen samtidigt tydligt markeras i lagstiftningen att arbetstiden är en arbetsmiljöfråga och att det råder ett nära samband mellan arbetstidslagen och arbetsmiljölagen. Detta kan lämpligen ske genom att i arbetsmiljölagen förs in en bestämmelse som hänvisar till arbetstidslagen. Det gäller de grundläggande föreskrifterna om arbetsmiljöns beskaffenhet och om arbetsgivarnas skyldigheter (2 kap. 1 och 2 §§ samt 3 kap. 2 § första stycket och 3 § arbetsmiljölagen). Med den uppläggningsen kan arbetarskyddsstyrelsens författningar på arbetstidsområdet utfärdas med stöd av antingen arbetsmiljölagen eller arbetstidslagen. Valet blir beroende av om det är en författning, som utgår från de allmänna bestämmelserna i arbetsmiljölagen, eller om det gäller verkställighetsföreskrifter i anslutning till arbetstidslagen. Motsvarande bör gälla i fråga om yrkesinspektionens tillsyn.

De särskilda reglerna i 5 kap. 5 § arbetsmiljölagen om minderårigas arbetstid bör däremot enligt utredningen behållas i arbetsmiljölagen. Dessa regler är av annan beskaffenhet än arbetstidsreglerna i övrigt och har en utpräglad skyddskaraktär. De uttrycker inte vad som i dagens samhälle kan anses normalt utan har fastställts för att på denna punkt ge en garanti mot rena missförhållanden. De kan heller inte frångås genom kollektivavtal.

Det närmare innehållet i de minderårigbestämmelser i arbetsmiljölagen som inte avser arbetstid meddelas i föreskrifter av regeringen eller arbetarskyddsstyrelsen. Av systematiska skäl men framför allt med hänsyn till sambandet mellan de olika minderårigreglerna förordar utredningen att även 5 kap. 5 § arbetsmiljölagen utformas som ett bemyndigande. De detaljerade arbetstidsbestämmelserna skulle därmed helt utmönstras ut arbetsmiljölagen.

Det stora flertalet remissinstanser ansluter sig helt eller utan allvarigare invändningar till den föreslagna samordningen av arbetstidslagstiftningen. Arbetarskyddsstyrelsen är dock kritisk och anser att det framstår som ett steg i fel riktning när ett antal bestämmelser av stor betydelse fjärras från övriga för arbetsmiljön centrala regler. Styrelsen anser det betänkligt att ett antal bestämmelser av stor betydelse för särskilt den psykiska arbetsmiljön förs bort från den enhet som arbetsmiljölagen bildar. Styrelsen hänvisar här till bl.a. bestämmelserna om raster, pauser och nattarbete. Detta rimmar enligt styrelsen dåligt med den helhetssyn som är en utgångspunkt i arbetsmiljölagen. Det påpekas i sammanhanget att också de norska, danska och isländska arbetsmiljölagarna även innehåller arbetstidsregler. Om en sammanföring av reglerna bedöms som angelägen synes det styrelsen riktigare och mer överskådligt att föra in samtliga arbetstidsbestämmelser i 4 kap. arbetsmiljölagen. Ur många synpunkter synes ett sådant sammanförande rationellare än utredningens förslag.

Några remissinstanser har särskilt berört lösningen i fråga om de detaljerade reglerna om arbetstid för minderåriga i 5 kap. 5 § arbetsmiljölagen.

RÅ och LO anser att bestämmelserna om minderårigas arbetstid bör meddelas i lag.

Jag delar utredningens och remissmajoritetens uppfattning att arbetstidsreglerna i arbetsmiljölagen och i allmänna arbetstidslagen bör föras samman. En möjlighet som utredningen har diskuterat och som arbetarskyddsstyrelsen särskilt har uppehållit sig vid i sitt remissvar är att samordna arbetstidsreglerna inom ramen för arbetsmiljölagen. Som utredningen har framhållit skulle emellertid en sådan samordning starkt förändra arbetsmiljölagens proportioner vad gäller olika skyddsföreskrifter. I arbetstidsavsnittet (4 kap.) skulle t.ex. behövas närmare tjugo särskilda paragrafer med detaljerade arbetstidsregler. Detta skall sättas i relation till att endast ett fåtal av arbetsmiljölagens övriga bestämmelser är direkta skyddsföreskrifter utan har karaktären av ramregler. Den närmare regleringen på arbetsmiljöområdet i övrigt sker ju genom föreskrifter från arbetarskyddsstyrelsen. Jag anser liksom utredningen att grundläggande normer om arbetstiden har sådan betydelse att de skall tas in i lag. Det kunde visserligen övervägas att i arbetsmiljölagen ta in vissa regler om arbetstid i form av rambestämmelser för att skapa en viss utfyllnad eller balans i arbetsmiljölagen. De skulle i så fall ersätta nuvarande detaljföreskrifter. Som utredningen har funnit utgörs dock flertalet arbetstidsregler i sin helhet av sådana allmänna normer som bör meddelas i lag. Ytterligare invändningar kan resas mot de alternativ som jag hittills har behandlat. Till vad arbetarskyddsstyrelsen har anfört om hur de övriga nordiska länderna har löst frågan om i vilket lagkomplex arbetstidsreglerna bör ingå, vill jag endast foga den reflektionen att i varje fall den norska arbetsmiljölagen förutom arbetstidsbestämmelser bl.a. även innehåller anställningsskyddsregler och regler om rätt till ledighet för vård av barn. Den norska lagen har således en väsentlig annorlunda principiell uppbyggnad än den svenska.

Den lösning som utredningen har stannat för svarar enligt min mening bäst mot önskemålen om en rationell samordning av arbetstidsbestämmelserna. För en sådan ordning talar också att arbetstidsreglerna är dispositiva. Den partsdispositivitet som gäller beträffande reglerna om arbetstidens förläggning bryter mot arbetsmiljölagens mönster i övrigt. Dispositiviteten ger arbetstidsreglerna en särprägel jämfört med arbetsmiljöbestämmelserna i övrigt inte bara i påföljdshänseende utan också när det gäller myndighetstillsynen. Jag förordar därför att utredningens förslag genomförs. Jag vill samtidigt betona att förslaget är väl förenligt med synen att arbetstiden är en del av arbetsmiljön. För övrigt finns utanför arbetsmiljölagen, vid sidan av arbetstidsreglerna, även andra bestämmelser som har betydelse ur arbetsmiljösynpunkt, t.ex. i strålskyddslagen, i lagstiftningen om hälso- och miljöfarliga varor och i bygglagstiftningen. I tydlighetens intresse bör emellertid den nya arbetstidslagen och arbetsmiljölagen ha regler, av vilka framgår det samband som föreligger mellan dem. En sådan samordning av arbetstidsbestämmelserna i en enda allmän arbetstidslag

ligger väl i linje med de önskemål om en förenkling av det arbetsrättsliga regelsystemet som riksdagen har uttalat sig för (AU 1978/79: 9). Jag avser återkomma till frågan om särskilda informationsinsatser med anledning av den nya lagen.

När det gäller de särskilda reglerna i 5 kap. 5 § arbetsmiljölagen håller jag med utredningen och remissinstanserna om att dessa bör behållas i arbetsmiljölagen. Jag anser även - mot bakgrund av arbetsmiljölagens karaktär av ramlag - att dessa regler bör utformas som ett bemyndigande och inte som detaljerade arbetstidsbestämmelser. Som utredningen har betonat motiveras emellertid en ändrad utformning främst av att arbetarskyddsstyrelsens minderårigkungörelse innehåller särskilda bestämmelser till skydd för minderåriga som anlitats till arbete före det kalenderår då de fyller 16 år. Detta förutsätts också i arbetsmiljölagen. Regelsystemet blir onödigt svårtillgängligt, om arbetstidsbestämmelser skulle behöva meddelas på olika sätt beroende på vilken ålderskategori som det är fråga om. Av ansvarsbestämmelserna i arbetsmiljölagen följer vidare att de arbetstidsbestämmelser som arbetarskyddsstyrelsen meddelar beträffande minderåriga är direkt straffsanktionerade. Detta är inte fallet i fråga om de arbetstidsbestämmelser som gäller direkt på grund av lagen. Denna situation är otillfredsställande. Enligt det förslag som nu läggs fram är samtliga arbetstidsbestämmelser till skydd för minderåriga direkt straffsanktionerade.

2.7 Sanktionssystemet

Allmänna arbetstidslagen och arbetsmiljölagen är uppbyggda på olika sätt när det gäller påföljderna vid överträdelser. I huvudsak gäller följande. Arbetstidslagens bestämmelser är direkt straffsanktionerade. Arbetsmiljölagens ansvarsregler innebär däremot att något hot om ansvarspåföljd i allmänhet inte finns förrän tillsynsmyndighet har meddelat ett föreläggande eller förbud i det enskilda fallet. Arbetarskyddsstyrelsen har dessutom bemyndigats att i vissa avseenden meddela föreskrifter med direkta straffpåföljder. Bemyndigandena tar dock inte direkt sikte på bestämmelserna i 4 kap. arbetsmiljölagen om arbetstidens förläggning.

Utredningen redovisar i betänkandet viss utredning angående tillämpningen av nuvarande påföljdsregler (s. 150-152). Av denna framgår bl.a. att föreläggande eller förbud inte i något fall har meddelats såvitt gäller efterlevnaden av arbetsmiljölagens bestämmelser i 4 kap. om arbetstidens förläggning. Vidare framgår att överträdelser av arbetstidslagens bestämmelser genomgående har föranlett förhållandevis begränsade bötesstraff.

Med anledning av att utredningen föreslår att arbetstidsbestämmelserna förs samman i en arbetstidslag har den övervägt frågan hur påföljdssystemet i en sådan lag bör utformas. Utredningen konstaterar till en början att föreskrifter för att få effekt i allmänhet måste vara sanktionerade på något sätt. Om straff kommer i fråga vid överträdelser av en föreskrift är straff-

bestämmelsen vanligen utformad så, att överträdelsen omedelbart kan medföra straffpåföljd. Bakgrunden är enligt utredningen uppenbarligen den att man vill effektivt påverka dem, som föreskriften riktar sig mot, att inrätta sig efter föreskriften. Om straffhotet i stället förutsätter någon ytterligare åtgärd från myndigheternas sida i form av ett föreläggande eller förbud kan ju de berörda avvakta att en sådan åtgärd vidtas. För direkta påföljder talar enligt utredningen vidare att alla som bryter mot en föreskrift skall stå under samma straffhot. Utredningen pekar å andra sidan på omständigheter som talar för en ordning med förelägganden och förbud (s. 153). Den gör det bl.a. möjligt för tillsynsmyndigheterna att inrikta sig på att få till stånd arbetsmiljöförbättrande åtgärder. Deras resurser behöver inte heller splittras på utredningar i efterhand av om en direkt straffbelagd föreskrift har överträtts. Vidare anføres att ett samarbete mellan arbetsmarknadsparterna och tillsynsmyndigheterna är en nödvändig förutsättning för att skapa goda arbetsmiljöer. Bedömningar och avvägningar av kraven enligt en föreskrift anges därför böra göras av tillsynsmyndigheterna under medverkan av arbetsmarknadens parter och inte i ett straffrättsligt förfarande. Utredningen nämner också att förhållandena i arbetslivet ofta är alltför skiftande för att det skall vara lämpligt att reglera i detalj. Föreskrifter kan utformas generellt, om de inte är förenade med direkt straffpåföljd. Slutligen pekar utredningen på att ett förbud kan vara kännbarare och därmed mera avhållande än de påföljder som skulle kunna tänkas vid direkta straffbestämmelser. Vidare kan förelägganden och förbud förenas med ett lämpligt avgränsat vite. Vitet kan dessutom riktas mot ett företag, till skillnad från straffansvar som endast gäller enskilda fysiska personer. Även om skillnaden mellan de båda påföljdssystemen särskilt efter arbetsmiljölagens tillkomst har kommit att i praktiken alltmer tonas ned, finns enligt utredningen vissa skillnader kvar. Medan överträdelser av direkt straffbelagda föreskrifter prövas i åtalsförfarandet eller inför domstol, ligger tyngdpunkten av prövningen hos arbetarskyddsmyndigheterna när det gäller att meddela förelägganden och förbud. Även kraven att föreskrifterna skall vara preciserade kan påverka valet av sanktions-system. Om endast en mycket allmän föreskrift kan utformas, får inte de som berörs tillräcklig ledning att inrätta sitt handlande efter föreskriften. Föreskriften får enligt utredningen dålig genomslagskraft också av det skälet, att det är svårt eller omöjligt att konstatera om föreskriften har överträtts. Detta kan undvikas genom att man förlitar sig på de möjligheter systemet med förelägganden och förbud ger att precisera föreskrifterna i det enskilda fallet.

I betänkandet erinras om att arbetstidsbestämmelserna i stor utsträckning är dispositiva. Att överträdelser av bestämmelserna är direkt eller indirekt straffbelagda och samtidigt dispositiva utgör enligt utredningen ett ovanligt inslag i rättssystemet. En följd av denna uppläggning av lagstiftningen om arbetstiden är, att skilda påföljdssystem gäller beroende på om

en överträdelse har skett av en lagregel eller av en avtalsbestämmelse som har ersatt lagregeln. I det sistnämnda fallet kan det enbart bli fråga om skadeståndspåföljd enligt medbestämmandelagen och tvisten handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Även om denna uppdelning kan förefalla mindre tillfredsställande är den enligt utredningen inte mycket att göra åt. Dispositiviteten är en förutsättning för att man skall kunna ha allmängiltiga arbetstidsregler. Den utgör dessutom numera en självklar del av det område inom vilket arbetsmarknadsparterna själva kan bestämma. Å andra sidan kan tillsynen genom arbetarskyddsmyndigheterna inte helt undvaras på arbetstidsområdet och denna tillsyn bör anknyta till regler som är straffrättsligt sanktionerade.

När det så gäller att bedöma av vilket slag av sanktionsbestämmelser som bör kopplas till arbetstidsbestämmelserna i en samlad arbetstidslag, konstaterar utredningen att samma slags synpunkter ligger bakom såväl bestämmelserna om arbetstidens längd som reglerna om hur den skall förläggas samt att det stora flertalet av reglerna är så utformade att de kan tjäna som rättesnören utan att de behöver preciseras genom förhållningsregler i de enskilda fallen. Enligt utredningens mening talar därför övervägande skäl för att i fråga om arbetstidsbestämmelser använda den vanliga sanktionsformen, dvs. bestämmelser kopplade till direkta straffpåföljder. Detta gäller enligt utredningen inte endast de regler som nu finns i arbetstidslagen utan även bestämmelsen om rast och de av utredningen förordade bestämmelserna om nattvila, veckovila och besked om arbetstidens förläggning. Regeln om arbetspauser har enligt utredningen däremot åtminstone delvis karaktären av en allmän målsättningsbestämmelse och lämpar sig inte att beläggas med direkt straffsanktion. Främst av det skälet föreslår utredningen att arbetstidslagen vid sidan av direkta straffbestämmelser även bör göra det möjligt för tillsynsmyndigheterna att meddela förelägganden och förbud.

Utredningen tar därefter upp frågan om ytterligare påföljder bör införas vid överträdelse av den föreslagna arbetstidslagens bestämmelser. I denna fråga framhåller utredningen att de straff, som domstolarna dömer ut med stöd av allmänna arbetstidslagen, är så låga att de knappast i sig kan avhålla från överträdelser och att några tvångsingripanden vad gäller arbetstidsbestämmelserna i arbetsmiljölagen över huvud inte tycks ha förekommit. Utredningen anser, inte minst med tanke på de möjligheter till ekonomisk vinst, som här föreligger, att det är otillfredsställande att arbetstidsbestämmelserna kan överträdas utan risk för någon kännbar påföljd. Till detta kommer enligt utredningen följande. Om en avtalsbestämmelse har ersatt en lagregel om arbetstiden, medför överträdelser ersättningsskyldighet enligt medbestämmandelagens skadestandsregler. När man bedömer om och i vad mån skada har uppkommit tas hänsyn även till den skadelidandes intresse av att kollektivavtalets bestämmelser iakttas och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Enligt utredningens mening framstår de skadeståndspåföljder som är aktuella vid överträdelser av avtalsbestämmelser om arbetstiden i flera avseenden som effektivare än de straff som normalt kan följa vid överträdelser av lagregler om arbetstiden. Domstolen har nämligen att utmäta ett skadestånd som i princip är så högt att det avhåller från olovligt handlande. Bötesbeloppets storlek är däremot avhängigt av bl.a. den ekonomiska ställningen hos den fysiska person som inom arbetsgivarens verksamhet anses ansvarig för att arbetstidsbestämmelserna efterlevs. Beloppet kan därför vara obetydligt i jämförelse med den ekonomiska vinst som verksamheten har gjort genom att underlåta att följa bestämmelserna. Utredningen pekar i detta sammanhang på att den nuvarande utformningen av sanktionssystemet kan i negativ riktning påverka arbetsgivarnas intresse att sluta kollektivavtal på arbetstidsområdet.

Mot denna bakgrund har utredningen övervägt möjligheten att i lagen införa en skadeståndspåföljd men har på anförda skäl avvisat denna möjlighet (bet. s. 158). I stället föreslår utredningen att särskilda straffavgifter införs i syfte att öka möjligheterna att förhindra att ett åsidosättande av lagen medför ekonomisk vinst. Det blir enligt utredningen med en sådan ordning också bättre balans i fråga om sanktionerna vid överträdelse av å ena sidan lagens regler och å andra sidan avtalsbestämmelser som har ersatt lagregler. Utredningen framhåller vidare att ett införande av straffavgifter i arbetstidslagstiftningen ligger i linje med de överväganden som har gjorts på vissa andra rättsområden där ansvarsreglerna har ansetts behöva kompletteras av delvis liknande skäl. Enligt utredningens mening är det främst påföljderna vid överträdelser av övertidsbestämmelserna som kan behöva skärpas. Utredningen förordar att avgifter införs som en särskild påföljd vid åsidosättande av bestämmelserna om övertid. Avgifterna skall enligt förslaget betalas av den fysiska eller juridiska person i vars verksamhet gärningen begåtts. Prövningen bör ske vid allmän domstol på ansökan av allmän åklagare. I fråga om överträdelser i övrigt mot lagen anser utredningen att straffavgifter inte bör införas. Utredningen pekar i det sammanhanget på att redan utredningsförslaget i övrigt innebär en skärpning av reglerna om arbetstidens förläggning i och med att dessa regler, till skillnad från vad som nu gäller, blir belagda med direkta straffsanktioner.

Den föreslagna straffavgiften har bestämts till en procent av basbeloppet enligt lagen om allmän försäkring för varje timme utöver tillåten övertid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot bestämmelserna.

Flertalet remissinstanser tillstyrker förslagen och anser dem väl motiverade. En rad remissinstanser avstyrker dock förslaget till straffavgifter.

Bland dem som tillstyrker förslaget att införa straffavgifter anser RÅ att denna sanktion bör omfatta även andra arbetstidsregler än övertidsreglerna. Även LO anser att tillämpningsområdet bör vidgas och omfatta även mertidsreglerna. Vid upprepade brott bör enligt LO en högre avgiftsnivå

gälla än den föreslagna. Vidare bör den av utredningen samtidigt föreslagna bestämmelsen att straffansvar i vissa fall skall efterges tillämpas restriktivt. På arbetsgivarsidan förordar å andra sidan de båda kommunförbunden att det är konsekvent och rimligt att kräva uppsåt eller oaktsamhet som förutsättning för straffavgift. LO har vidare förordat att kommunalskattelagen kompletteras med en bestämmelse av innebörd att övertidsavgiften inte är avdragsgill vid inkomstbeskattningen.

De remissorgan som är negativa till att straffavgifter införs - bland dem flera arbetsgivarorganisationer och LRF - kritiserar förslaget för att det är komplicerat och skapar onödig byråkrati och avsevärd irritation. Förslaget sätts även i fråga av arbetarskyddsstyrelsen ur principiell synpunkt. Svea hovrätt anför att det är en för de allmänna domstolarna något främmande uppgift att göra de skönsmässiga bedömningar som kommer att behövas.

Några remissinstanser anför att de inte kan se några principiella hinder mot att ta ut övertidsavgift av statliga verk och myndigheter.

Vad först gäller valet av påföljdssystem i en samordnad lagstiftning ansluter även jag mig till utredningens förslag att välja direkta straffpåföljder. Ett sådant system ger ökad effektivitet åt arbetstidsreglerna i lagen.

Förslaget innebär att regeln om arbetspauser inte beläggs med en direkt straffsanktion. Mot den bakgrunden och särskilt med hänsyn till arbetstidslagens nära anknytning till arbetsmiljölagen bör det finnas bestämmelser som gör det möjligt för tillsynsmyndigheterna att meddela förelägganden och förbud.

Jag delar utredningens och remissmajoritetens uppfattning att de nuvarande straffbestämmelserna har visat sig otillräckliga när det har gällt att komma till rätta med överträdelser av arbetstidsbestämmelserna i allmänna arbetstidslagen. Med det förslag till utökade direkta straffbestämmelser, som jag nyss har anslutit mig till, ökar visserligen möjligheten att effektivt påverka dem som lagreglerna riktar sig mot. Utan ytterligare någon skärpning av sanktionerna mot överträdelser av lagens arbetstidsbestämmelser är dock risken enligt min mening uppenbar att det finns möjligheter till ekonomisk spekulation och vinst även om en överträdelse har medfört straff. Som utredningen har framhållit framstår också de skadeståndspåföljder som är aktuella vid överträdelser av arbetstidsregler i kollektivavtal i många avseenden som effektivare än normalstraffen vid överträdelser av lagreglerna om arbetstiden. Denna skillnad kan enligt min mening även tänkas negativt påverka arbetsgivarnas intresse av att sluta kollektivavtal om arbetstid.

En ekonomisk sanktion av det slag som utredningen har föreslagit bör ha stora förutsättningar att motverka att överträdelser av arbetstidslagstiftningen medför ekonomisk vinst. En straffavgift torde alltså ha en avhållande effekt. Förutom att införandet av en straffavgift skapar bättre balans mellan sanktionerna vid överträdelser av dessa och av avtalsbestämmelser

som gäller i stället för lagregler, bör en sådan åtgärd också kunna öka benägenheten att söka avtalslösningar. Jag kan därför ansluta mig till utredningens förslag att införa straffavgift som en särskild påföljd för överträdelse av lagreglerna om övertid.

Som utredningen har påpekat ligger ett införande av straffavgifter i arbetstidslagstiftningen i linje med överväganden som har gjorts på andra rättsområden. Det gäller bl.a. skattetillägg enligt taxeringslagen (1956:623), överlastavgift enligt lagen (1972:435) om överlastavgift, varselavgift enligt lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder och byggnadsavgift och tilläggsavgift enligt lagen (1976:666) om påföljder och ingripanden vid olovligt byggande m.m. Efter förslag i prop. 1980/81:92 om ändring i miljöskyddslagen (1969:387) har en miljöskyddsavgift föreskrivits som en tilläggsstraffsanktion vid överträdelser av miljöskyddslagstiftningen. Vidare har helt nyligen i prop. 1981/82: 146 om ändring i utlänningslagen (1980:376) föreslagits en straffavgift som kompletterande sanktion till bestämmelserna om straff för den som i strid mot utlänningslagen anställer en utlännings utan föreskrivet arbetstillstånd. Det finns alltså en rad förebilder från arbetsmarknads- och miljöområdet.

I departementspromemorian (Ds Ju 1981:3) Ekonomiska sanktioner vid brott i näringsverksamhet föreslås att man inför en möjlighet att förverka värdet av sådana ekonomiska fördelar som - direkt eller indirekt - har uppkommit hos en näringsidkare med anledning av att ett brott har begåtts i utövningen av näringsverksamheten. Dessutom utvecklas i promemorian (s. 83-99) bl.a. vissa allmänna principer som bör gälla för utformningen av dessa. Enligt vad som anförs i promemorian bör man kunna överväga att införa sådana avgiftssystem bl.a. på områden där överträdelser bedöms vara särskilt vanliga eller där samhället å sin sida har ett särskilt behov av att skydda sig mot överträdelser utan att därför kriminalisering framstår som ändamålsenlig eller tillräcklig. Promemorian har vid remissbehandling fått ett mycket positivt mottagande. På grundval av promemorian har inom justitiedepartementet utarbetats en lagrådsremiss, vilken dock i första hand behandlar frågan om den utvidgade möjligheten att förverka värdet av ekonomiska fördelar. Lagrådet har den 16 februari 1982 avgett yttrande över förslaget.¹

Jag föreslår mot den angivna bakgrunden att övertidsavgift i enlighet med utredningens förslag införs som en påföljd vid sidan av bestämmelserna om straff för den som bryter mot lagens regler om övertid. Av de skäl som utredningen har anfört anser jag att inga andra överträdelser av lagen bör medföra straffavgift.

Avgiften bör tas ut av den fysiska eller juridiska person, i vars verksamhet överträdelsen har begåtts, dvs. normalt av arbetsgivaren. För att

¹ Se numera prop. 1981/82: 142.

bestämmelsen skall få avsedd effekt bör avgiften åläggas utan hänsyn till om den aktuella överträdelsen har skett av uppsåt eller oaktsamhet. (Även skadeståndsansvaret vid kollektivavtalsbrott är i princip strikt.) Avgifterna riktar sig ju till en avgränsad grupp, vilken förutsätts känna till arbetstidsreglerna och som också har ålagts ett betydande ansvar i olika hänseenden. Inget hindrar att övertidsavgift tas ut av en juridisk person, samtidigt som den befattningshavare som är straffrättsligt ansvarig för brottet mot övertidsreglerna ådöms böter.

Utredningen har ansett att övertidsavgift inte bör tas ut av statliga verk och myndigheter. Detta har ifrågasatts av några remissinstanser. För egen del vill jag erinra om att varken i miljöskyddslagstiftningen eller i utlänningsslagen har gjorts något undantag för statliga inrättningar när det gäller att ta ut sanktionsavgifter enligt dessa lagar. Mot den bakgrunden och med hänsyn till att övertidsavgift i de fall kollektivavtal saknas ersätter ideellt skadestånd, där inte heller staten som arbetsgivare går fri, finns enligt min mening inget skäl att göra undantag för statliga inrättningar som subjekt för övertidsavgiften.

Frågor om övertidsavgift bör prövas av allmän domstol efter ansökan av åklagare. Det är naturligt att en sådan ansökan görs i samband med att åtal väcks för brottet. Då kan samma utredning läggas till grund för åtalet och ansökningen. Det bör emellertid inte möta något hinder att åklagaren enbart ansöker om att en avgift skall dömas ut, om åklagaren i ett visst fall inte anser sig ha anledning eller skyldighet att väcka åtal - t.ex. därför att de subjektiva rekvisiten i gärningsbeskrivningen inte kan styrkas.

Det bör vara möjligt att sätta ner eller efterge övertidsavgiften, om särskilda förhållanden föreligger eller när ett uttag av avgiften skulle leda till ett uppenbart obilligt resultat. Bestämmelsen gör det möjligt att beakta en arbetsgivares goda tro och övriga omständigheter, såsom motivet för handlandet. Enligt min mening bör emellertid bestämmelsen om eftergift tillämpas varsamt så att inte sanktionens preventiva effekt går förlorad. En viss ledning bör kunna hämtas i arbetsdomstolens praxis såvitt gäller jämkning av s.k. allmänt skadestånd.

Avgiften bör inte vara avdragsgill vid taxering. En kompletterande bestämmelse om detta bör därför införas i kommunalskattelagen (1928:370).

Jag har redan nämnt att olika sanktioner aktualiseras om någon bryter mot lagreglerna om arbetstiden och mot avtalsbestämmelser som har trätt i lagens ställe. Även andra skilda effekter kan bli följden av att arbetstidsreglerna är dispositiva. Utredningen har berört några. Det finns anledning att ytterligare uppehålla sig vid gränsen till avtalsområdet.

Övertidsavgift och allmänt skadestånd för brott mot ett kollektivavtal som har ersatt en lagregel om övertid kan inte utgå samtidigt. Inte heller kan böter dömas ut för brott mot sådana lagregler som har ersatts av kollektivavtal. Det bör dock understrykas att ett kollektivavtal om annan ordinarie arbetstid eller jourtid än lagen föreskriver kan indirekt påverka

ansvar och straffavgift. Av definitionen på övertid följer att ett sådant avtal skall läggas till grund för beräkningen av övertid enligt lag. Motsvarande gäller i fråga om ett enskilt anställningsavtal och mertid.

Det är viktigt att slå fast gränserna för myndighetstillsynen. Tillsynsreglerna avser lagens bestämmelser om arbetstiden. I den mån lagreglerna ersätts av kollektivavtal, faller myndighetstillsynen bort. Speciella frågor kan uppstå i det sammanhanget. En avser tillsynen av bestämmelserna om arbetstidsjournal. Här gäller att även de kopplas bort, om hela lagen undantas genom kollektivavtal. Om ett kollektivavtal har slutits om avsteg t.ex. från lagens regler om allmän övertid, gäller lagens regler om registrering av arbetstid, om inte annat har avtalats i fråga om registreringen. I tillsynen kan dock inte anses ingå att kontrollera hur den allmänna övertid, som har antecknats i journalen, förhåller sig till kollektivavtalets bestämmelser. På motsvarande sätt kan yrkesinspektionen inte gå in med ett föreläggande enligt arbetsmiljölagen, om t.ex. lagreglerna om raster har ersatts av ett kollektivavtal och arbetsgivaren bryter mot avtalet. I ett sådant fall kan arbetstagarparten i stället föra talan vid arbetsdomstolen.

Genom lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (1979:1118, omtryckt 1980:412) har ytterligare ett område tillkommit, där tillsynen av efterlevnaden av vissa lagregler har lagts på en myndighet och där lagreglerna delvis kan ersättas av kollektivavtal. Enligt 9 § jämställdhetslagen kan en arbetsgivare föreläggas vid straffrättsligt betonat vite att fullgöra sina skyldigheter enligt lagreglerna. Paragrafen innehåller också en uttrycklig bestämmelse i fråga om vilka påföljder som i stället skall gälla när lagreglerna har ersatts av kollektivavtal. I sådana fall gäller vad som föreskrivs om påföljder i avtalen eller i medbestämmandelagen. Utredningen har föreslagit att en liknande bestämmelse skrivs in i arbetstidslagen i klagande syfte. Jag ansluter mig till utredningens förslag på den punkten.

2.8 Vissa övriga frågor

2.8.1 Totalförsvaret

Den gällande arbetstidslagen innehåller inte något undantag för försvarets område. Arbetsmiljölagen är i princip också tillämplig på försvaret men den är enligt uttalanden i motiven inte avsedd för sådan verksamhet som bedrivs under krig eller beredskap. Vidare uttalades vid arbetsmiljölagens tillkomst att det i samband med exempelvis en successiv förstärkning av beredskapen i ett visst skede kunde finnas behov av särskilda föreskrifter om arbetsmiljölagens tillämpning inom försvaret (prop. 1976/77:149 s. 206, 388). I 1 kap. 4 § arbetsmiljölagen bemyndigas därför regeringen eller den förvaltningsmyndighet som regeringen bestämmer att meddela särskilda föreskrifter om arbetsmiljölagens tillämpning inom försvarsmakten och civilförsvaret.

Utredningen har föreslagit att en bestämmelse som motsvarar 1 kap. 4 § arbetsmiljölagen tas in i en ny arbetstidslag. Syftet med en sådan regel är att öppna möjlighet till specialföreskrifter om arbetstidens längd och förläggning vid beredskapstillstånd och i andra situationer, när beredskapshöjande åtgärder är påkallade. Utredningen har under hänvisning till pågående utredningsarbete inom arbetsmarknadsdepartementet rörande beredskapsfrågor inom departementets lagstiftningsområde inte gått in på frågan om en sådan bestämmelse eventuellt bör utvidgas till att gälla hela totalförsvaret.

ÖB har i sitt remissvar tagit upp den sistnämnda frågan och framhåller att försvarsmaktens problem inte kan ses isolerade från samhället i övrigt. Landets försvar består inte bara av de verksamheter som rubriceras som försvarsmakten utan även av ett stort antal andra funktioner, utan vilka en effektiv säkerhetspolitik inte kan föras. Försvarsmakten är för sin funktion beroende av verksamheten inom andra statliga och kommunala myndigheter och hos enskilda företag. Vid mobilisering av krigsförband krävs sålunda i allmänhet understöd av t.ex. livsmedelsleveranser från lokala företag. Drivmedelsleveranser från lokala bensinstationer och olika ändringsarbeten på fordon och annan materiel behöver utföras av civila verkstäder osv. Det är emellertid enligt ÖB inte bara vid mobilisering utan även andra beredskapshöjningar som samhället i övrigt berörs. En beredskapshöjning som t.ex. innebär att hela försvarets fredsorganisation sätts i beredskap mot överraskande anfall kommer att beröra andra statliga myndigheter, av vilka kan nämnas luftfartsverket, sjöfartsverket, televerket, statens järnvägar, posten, polisen, tullen m.fl. Ökade krav kommer även att behöva ställas på samhällets sjukvårdsorganisation. Transporter och leveranser av förnödenheter från enskilda företag kan behöva påbörjas i ökad omfattning och utan tidsutdräkt. Den ökade produktion som erfordras i ett s.k. skymningsläge berör inte bara försvarsmakten utan även s.k. K-företag. Försvarsmaktens behov av materiel och tjänster tillgodoses endast i särskilda fall genom försvarsmaktens egen försorg. Mot den bakgrunden och med hänsyn till integrationen mellan försvarsmakten och samhället i övrigt anser ÖB att tillämpningsområdet för 4 § i förslaget till arbetstidslag bör utvidgas till att avse totalförsvaret, varmed avses all verksamhet för landets försvar. ÖB understryker även vikten av att enhetliga regler gäller för hela samhället inom det nu aktuella området. Enligt ÖB:s mening bör en samordning ske med pågående utredning inom arbetsmarknadsdepartementet så att frågan om utvidgning kan bli föremål för ytterligare utredning och avgörande i samband med det fortsatta arbetet på arbetstidslagen.

Jag delar ÖB:s uppfattning att det är av stor vikt att hela totalförsvaret kan delta i försvarsförberedelserna redan i sådana situationer då beredskapen måste höjas utan att läget för den skull är så allvarligt att krig eller krigsfara föreligger. Som ett led i sådana förberedelser måste också arbetsbudsreglerna och arbetsmiljölagstiftningen kunna anpassas till de ändrade verksamhetsbetingelser som kriser av olika slag för med sig.

Avgörande för beredskapen i fredskriser eller i "skymningslägen" dvs. situationer då en annalkande kris ännu inte har nått de stadier som brukar betecknas som beredskapstillstånd eller uppenbar krigsfara är möjligheterna att snabbt kunna besluta om tillämpning av regler som har anpassats för extraordinära förhållanden. Det är inte minst angeläget att snabbt kunna anpassa t.ex. arbetstidsreglerna till krav på beredskapshöjande produktion utan att det väcker stor uppmärksamhet eller oroar allmänheten. Detta innebär att det för beredskapsplaneringen inom totalförsvaret är angeläget att regeringen eller den förvaltningsmyndighet som regeringen bestämmer har vittgående befogenheter att snabbt meddela särskilda föreskrifter eller snabbt besluta att redan under normala förhållanden antagna föreskrifter skall börja tillämpas.

Det av utredningen och ÖB omnämnda utredningsarbetet har nu avslutats. Inom departementets rättssekretariat har helt nyligen upprättats promemorian Administrativ beredskap på arbetsrättens område (Ds A 1982:3). Promemorian, som helt nyligen har remissbehandlats, tar framför allt sikte på hur den fortsatta beredskapsplaneringen på arbetslivets område bör bedrivas. I promemorian berörs hur landets försörjning sker under svåra kriser och krig. Den tar inte i detta skede av utredningsarbetet upp några konkreta lagförslag om ändringar i den gällande arbetsrättsliga lagstiftningen utan utmynnar i stället i ett förslag till ändring i lagen (1948:390) om skyldighet för näringsidkare m.fl. att biträda vid planeringen av rikets ekonomiska försvarsberedskap på det sättet, att även organisationerna på arbetsgivarsidan och arbetstagsarsidan mer aktivt kommer att delta i försvarsplaneringen.

I promemorian behandlas även förutsättningarna i grundlag för beredskapslagstiftning. Civilrättens (arbetsrättens) område är förbehållet riksdagen så länge det råder sådana krigssituationer som avses i 13 kap. 6 § RF. För andra krissituationer, t.ex. för skymningslägen, kan regeringen inte ges fullmakt för rent civilrättslig reglering. Delegation under fredskriser eller i skymningslägen är däremot möjlig på det offentlighetsrättsliga området (8 kap. 7 § RF). Arbetsmiljölagen och allmänna arbetstidslagen nämns som exempel på författningar om sådana ämnen där delegering är tillåten. Regeringen kan dock inte disponera över kollektivavtal som parterna har träffat under fredstid - t.ex. om arbetstid - utan för det krävs att riksdagen ändrar den fredstida lagstiftningen.

Mot den bakgrund som jag har angett föreslår jag att i arbetstidslagen tas in en bestämmelse som innebär ett bemyndigande för regeringen att meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret i de frågor som avses i lagen. Härmed avses ett bemyndigande enligt 13 kap. 6 § RF och - så långt det är möjligt - enligt 8 kap. 7 § RF. Motsvarande bestämmelse i 1 kap. 4 § arbetsmiljölagen bör ändras i enlighet med detta. Bemyndigandet är avsett för sådana situationer, när totalförsvaret träder i aktiv verksamhet. I fråga om innebörden i begreppet "totalförsvaret" kan ledning hämtas i annan

lagstiftning. Det förekommer t.ex. i förfogandelagen (prop. 1977/78: 72 s.87) och i 19 kap. 5 § brottsbalken (prop. 1979/80: 176, s.8-9, 49-50, 52-53; JuU 1981/82: 8, s.2, 27).

De kollektivavtal som kommer att träffas med stöd av 3 § i den nya arbetstidslagen torde vanligen ta sikte på normala fredsförhållanden. Har parterna på arbetsmarknaden inte träffat särskilda kollektivavtal för förhållanden med förhöjd totalförsvarsberedskap, torde det vara möjligt för regeringen att med stöd av ett bemyndigande enligt den föreslagna 4 § i den nya arbetstidslagen eller motsvarande regel i 1 kap. 4 § arbetsmiljölagen samt 8 kap. 7 § RF meddela särskilda föreskrifter som ersätter de fredstida kollektivavtalen. Däremot torde det inte finnas rättsligt stöd för regeringen att enligt bemyndigandet disponera över ingångna beredskapskollektivavtal annat än om krig, krigsfara eller andra i 13 kap. 6 § RF angivna omständigheter föreligger. Det får i så fall ske genom att riksdagen inför nya tvingande författningsbestämmelser på området i fråga.

2.8.2 *Ikraftträdandet*

Som några av remissinstanserna har påpekat är det viktigt att information om de nya lagreglerna sprids till de berörda innan lagstiftningen träder i kraft. Informationen kan å andra sidan inte påbörjas förrän riksdagen har behandlat lagförslaget. Arbetsmarknadens parter bör också få tid på sig att med utgångspunkt i de nya lagreglerna förhandla om arbetstidsbestämmelserna i gällande kollektivavtal. Arbetstidsavtalen ingår normalt som ett led i avtalen om allmänna anställningsvillkor. Dessa löper i likhet med löneavtalen ut vid årsskiftet 1982/83.

Mot den angivna bakgrunden föreslår jag att den nya lagstiftningen träder i kraft den 1 januari 1983.

I fråga om de närmare detaljerna rörande ikraftträdande och övergångsbestämmelser hänvisas till specialmotiveringen.

2.8.3 *Kostnadsaspekter*

De förslag som har lagts fram syftar till att ge arbetstidslagstiftningen ett innehåll som svarar mot dagens behov av allmänna arbetarskyddsnormer på arbetstidsområdet. Jag har tidigare i samband med de olika avsnitten berört kostnadsaspekter på några av förslagen och vill nu sammanfattningsvis ange min syn på de ekonomiska konsekvenserna av den nya arbetstidslagen.

Under propositionsarbetet i regeringskansliet har jag förstått att man på arbetsgivarhåll – både inom näringslivet och på den offentliga sektorn – hyser en påtaglig oro för att de nya arbetstidsbestämmelserna skall leda till icke oväsentliga kostnadsökningar och administrativa problem för företagen och myndigheterna. På den offentliga sektorn har man framför allt vänt sig mot reglerna om att kompensationsledighet skall avräknas på den ordinarie arbetstiden. SAF har bl.a. haft erinringar mot att mertid skall

jämställas med övertid samt att alla former av ledighet skall jämsställas med arbetad tid. Enligt SAF är detta senare särskilt anmärkningsvärt mot bakgrunden av att det har blivit allt mer uppenbart vilka kostnader och olägenheter som de olika ledighetslagarna har fört med sig. Föreningen menar också att lagstiftningsarbetet präglas av en övertro på möjligheterna att genom kollektivavtal göra anpassningar av olika lagregler. Då sådana anpassningar ändå kan göras, leder de erfarenhetsmässigt till kostnadsökningar. Det finns enligt föreningens mening inte i dagsläget något ekonomiskt utrymme för reformer med sådana effekter.

Även om jag kan förstå arbetsgivarnas oro för kostnadsökningar inom produktionen eller den offentliga verksamheten, har jag inte blivit övertygad om det befogade i den kritik som riktar sig mot lagreglerna som sådana. Det bör ha framgått av det föregående att även om lagen syftar till att från arbetsmiljösynpunkt ange riktlinjer för arbetstidsuttaget i stort, är det parterna själva som under ekonomiskt ansvarstagande i betydande omfattning disponerar över arbetstiden och dess förläggning på samma sätt som man disponerar över lönebildningen och dess anpassning till löneutrymme och samhällsekonomi. Även den föreslagna nya arbetstidslagen utgår från att det är parterna själva som bestämmer den ordinarie arbetstiden, i vad mån deltidarbete skall anordnas, vikariatsfrågor och mycket annat som påverkar arbetstiden. Parterna har också möjlighet att själva — antingen genarellt eller temporärt — lösa de övertids- och mertidsproblem eller förlägningsfrågor som kan komma upp inom en arbetsmarknadssektor eller på ett företag eller en myndighet. I sista hand finns det en offentlig myndighet, arbetarskyddsstyrelsen, som i sin dispensprövning också har att väga in de ekonomiska konsekvenserna av alltför långtgående skyddsregler. Detta är f.ö. inte något nytt för arbetarskyddsstyrelsen. Motsvarande avvägningar får göras på arbetsmiljöområdet i övrigt.

Jag är inte heller alldeles övertygad om att lagreglerna i praktiken får de ekonomiska effekter som arbetsgivaridan har angett. Förslagen till exempelvis nya övertidsregler är, som jag nyss har antytt, i hög grad beroende av hur parterna själva bestämmer den ordinarie arbetstiden. Bestäms denna, utan rimliga skäl, på ett sätt som avviker från vad som är normalt för arbetsmarknaden i övrigt, bör kritiken snarare riktas mot arbetstidsavtalen än mot övertidsbestämmelserna. Vad mertidsreglerna beträffar, bör effekterna av lagstiftningen ses mot bakgrund av vilka andra möjligheter som arbetsgivarna har att möta ett ökat behov av arbetskraft, i den mån ett sådant behov över huvud taget uppkommer. Nyanställning vid tillfällig arbetsanhopning är exempelvis numera tillåten enligt lag. Totalt sett torde det f.ö. röra sig om förhållandevis små belopp, när det gäller kostnader som är en direkt följd av förslaget i den delen. Och beträffande ledighetslagstiftningen är bilden knappast så entydig som har gjorts gällande. Nyligen redovisade undersökningar visar t.ex. att en undersysselsatt arbetsstyrka kan medföra lika höga kostnader som alltför hög frånvaro samt att

det är särskilt den icke planeringsbara eller på annat sätt svårhanterliga frånvaron som framför allt medför kostnader till skillnad från de jämt fördelade och styrbara ledigheterna. Om dessa effekter bör rättas till, bör det ske inom ramen för ledighetslagstiftningen och inte leda till justeringar i en allmän arbetstidslag. Förslaget att arbetsgivaren skall viss tid i förväg informera om arbetstidens förläggning torde inte medföra några nämnvärda kostnadsökningar. Det torde höra till det normala, att ändrade arbetstidsregler eller nya arbetstidsscheman skall tillkännages en rimlig tid i förväg. Vad slutligen beträffar de lokala kollektivavtalen om temporära avvikelser från t.ex. övertidsbestämmelserna, kan det inte uteslutas att arbetstagarparten ställer ekonomisk kompensation som villkor för att ett visst arbete skall bli utfört. Men inte heller detta är någonting nytt. När parterna i andra hänseenden förhandlar om priset på ett visst arbete, vinner oftast båda parter fördelar med en förhandlingsuppgörelse.

Arbetsmarknadens parter har nu möjlighet att under ett halvår söka sig fram till en rimlig anpassning av lagreglerna och de gällande kollektivavtalen, innan lagstiftningen träder i kraft. På områden med särskilda förhållanden bör också dispensmöjligheterna kunna utnyttjas för att uppnå den erforderliga anpassningen av lagens mera allmängiltiga regler. Efter lagstiftningens ikraftträdande är det också möjligt att noga följa hur de nya lagreglerna fungerar i praktiken. Visar det sig då t.ex. att övertidsberäkningen slår fel eller att taket för övertid och mertid är för lågt och att kollektivavtalsanpassning eller dispens inte är en framkomlig väg, får lagstiftningsfrågan givetvis tas upp på nytt och då med praktiska erfarenheter som utgångspunkt.

När det slutligen gäller kostnadseffekter av förslaget till omläggning av myndighetshandläggningen av arbetstidsärenden har jag tidigare nämnt att jag anser att förslaget – möjligen med undantag för övergångsskedet – bör medföra att ärendetillströmningen till arbetarskyddsstyrelsens arbetstidsbyrå minskar. På sikt torde alltså personalbehovet på arbetstidsbyrån kunna minska i förhållande till nuläget. Jag har emellertid också angett att de organisatoriska och resursmässiga konsekvenserna är svåra att nu bestämt bedöma och att det får ankomma på arbetarskyddsstyrelsen att närmare beakta dessa.

2.8.4 Informationsinsatser

Till sist vill jag i korthet beröra frågan om särskilda informationsinsatser i anslutning till ett riksdagsbeslut om en ny arbetstidslag. Innan den nya lagstiftningen träder i kraft är det, som både utredningen och arbetarskyddsstyrelsen påpekar, angeläget att arbetsgivare och arbetstagare och deras organisationer informeras om de nya lagreglerna. Inte minst viktigt är information om den nya handläggningsordningen för dispensärenden. Inom arbetsmarknadsdepartementet bör därför utarbetas ett informationsmaterial snarast efter det att riksdagen har fattat beslut om den nya

lagstiftningen. Vad arbetsmarknadsparternas egen information beträffar, vill jag erinra om att arbetarskyddsfonden enligt sin instruktion (1971: 803, omtryckt 1981: 260) har möjlighet att lämna bidrag för sådana insatser.

2.8.5 *Internationella normer*

Jag kommer inom kort att, i anslutning till en proposition om anslutning till vissa nyligen antagna ILO-konventioner, ta upp frågan om godkännande av den tidigare antagna ILO-konventionen (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan samt vissa därmed sammanhängande frågor.

3 Upprättade lagförslag

I enlighet med vad jag nu har anfört har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till

1. arbetstidslag,
2. lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160),
3. lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete,
4. lag om ändring i lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.,
5. lag om ändring i kommunalskattelagen (1928:370).

Det under 5 angivna förslaget har upprättats i samråd med chefen för budgetdepartementet.

Lagrådet har under februari och mars 1982 arbetat med det högsta tillåtna antalet avdelningar. Trots detta har lagrådets program under denna tid varit utomordentligt ansträngt. Alla de lagförslag som har varit av det slaget att lagrådet enligt 8 kap. 18 § andra stycket regeringsformen bör höras över dem har inte kunnat granskas i sådan tid att förslagen kan föreläggas riksdagen inom den i 3 kap. 3 § riksdagsordningen angivna tiden. Av den nyss nämnda bestämmelsen följer emellertid att lagrådets granskning kan underlåtas, om det skulle fördröja lagstiftningsfrågans behandling så att avsevärt men skulle uppkomma.

Den reform som jag har förordat i det föregående innebär ett fullföljande av den reform på arbetsmiljöns område som fick sin huvudsakliga genomslagskraft i och med arbetsmiljölagens ikraftträdande år 1978. Ikraftträdandet av de nu aktuella lagreglerna – vilka främst syftar till att få till stånd en rimlig och förutsebar fördelning mellan arbetstiden, å ena sidan, samt den tid som kan disponeras för fritid och uppgifter utanför arbetet, å den andra – har redan fördröjts ett år i förhållande till utredningsförslaget. De nya reglerna påverkar 1983 års avtalsrörelse. Arbetsmarknadens parter behöver tid att sätta sig in i och anpassa sig till de nya reglerna. Med hänsyn härtill är det angeläget att reformen inte skjuts till nästa riksmöte. Flera av de bestämmelser som återfinns i lagförslaget eller motsvarigheter till dem

har tidigare granskats av lagrådet (prop. 1970: 103 s. 145, 1976/77: 149 s. 444 och 1981/82: 146 s. 162 f.).

Mot den angivna bakgrunden bör en remiss till lagrådet kunna underlättas i förevarande ärende.

4 Specialmotivering

4.1 Förslaget till arbetstidslag

När allmänna arbetstidslagen trädde i kraft år 1971 ersatte den arbetstidslagar på flera olika områden. Arbetstidslagstiftningen blev också i princip tillämplig på alla arbetstagare som utför arbete för en arbetsgivares räkning. Benämningen *allmän* arbetstidslag motiverades med att viss speciallagstiftning avsågs bestå i vart fall beträffande skeppstjänst.

Det finns numera ingen anledning att i lagens rubrik markera att det rör sig om en allmän arbetstidslag. Det kan erinras om att t.ex. arbetsmiljölagen har undantag för vissa områden utan att detta kommer till uttryck i lagens benämning. Lagförslaget har därför rubricerats arbetstidslag.

Tillämpningsområde

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

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

Paragrafens första stycke motsvarar 1 § i den gällande arbetstidslagen och 1 kap. 1 § första stycket i arbetsmiljölagen.

Lagen gäller i princip alla arbetstagare som utför arbete för en arbetsgivares räkning.

I avsnitt 2.6 av den allmänna motiveringen har angetts skälen för att inte på sätt som har skett med 4 kap. bryta ut arbetstidsreglerna i 5 kap. för minderåriga ur arbetsmiljölagen. Det har ansetts lämpligt att i sista stycket av den nya arbetstidslagens inledande paragraf föra in en bestämmelse som erinrar om att arbetsmiljölagen innehåller ytterligare bestämmelser om arbetstiden för minderåriga.

2 § *Lagen gäller inte*

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

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

3. arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll,

4. skeppstjänst.

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

Paragrafen motsvarar med ett undantag 2 § i den gällande arbetstidslagen. I övrigt har gjorts enbart språkliga och redaktionella ändringar.

Den ändring som har gjorts innebär att undantaget för familjemedlemmar i 2 § c) i den gällande arbetstidslagen utmönstras. I 1949 års arbetarskyddslag fanns ett motsvarande undantag i fråga om bestämmelserna om arbetstidens förläggning och de särskilda föreskrifterna för minderåriga. Undantaget fördes inte över till arbetsmiljölagen när den lagen fr.o.m. den 1 juli 1978 ersatte arbetarskyddslagen. Det har ansetts följdriktigt att vid en samordning av arbetstidsbestämmelserna i allmänna arbetstidslagen och arbetsmiljölagen slopa undantaget för familjemedlemmar på hela arbetsområdet.

Lagförslaget gäller - liksom allmänna arbetstidslagen och de särskilda arbetstidsbestämmelserna i arbetsmiljölagen - bara för arbetstagare. Här kan erinras om vissa motivuttalanden till arbetsmiljölagen som får betydelse vid lagförslagets tillämpning på arbete av familjemedlemmar. I uttalandena (prop. 1976/77:149 s.198) understryks med tanke på arbetstidsbestämmelserna att samhörigheten mellan familjemedlemmar innebär att de många gånger kan anta att arbete, som de utför tillsammans, bedrivs för gemensam räkning, dvs. inte i ett anställningsförhållande. Till arbete för gemensam räkning kan vidare i mycket stor utsträckning hänföras även mera tillfälliga tjänster som utförs av familjemedlemmar i en annan familjemedlems yrkesverksamhet. Det kan vidare erinras om att 15 § arbetsmiljöförordningen begränsar arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn beträffande arbete som utförs av den som driver verksamhet utan att ha annan arbetstagare anställd än familjemedlem.

Undantaget från lagens tillämpningsområde för s.k. okontrollerbart arbete i första stycket 1 motsvarar 2 § a) i den gällande arbetstidslagen och - i fråga om bestämmelserna om arbetstidens förläggning och arbetstiden för minderåriga - 1 kap. 3 § andra stycket arbetsmiljölagen.

I förslagets första stycke 2 återfinns den gällande lagens undantag i 2 § b) för arbetstagare som får anses ha företagsledande ställning eller annars särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende. Undantaget infördes i den gällande arbetstidslagen för att denna skulle kunna göras i princip tillämplig även på tjänstemannaområdet. Arbetsmiljölagen innehåller inte något direkt motsvarande undantag. I lagförslaget har emellertid undantaget hänförs till hela arbetstidsområdet. Det aktuella undantaget i den gällande arbetstidslagen avser två grupper av tjänstemän (prop. 1970:5 s.117). Den ena gruppen består av tjänstemän som direkt företräder arbetsgivaren och har en utpräglad arbetsgivarfunktion. Den andra gruppen

innefattar tjänstemän som, utan att inta en företagsledande ställning, har krävande administrativa, intellektuella, konstnärliga eller jämförliga arbetsuppgifter. Efter lagens ikraftträdande har genom centrala arbetstidsavtal på den privata tjänstemannasektorn gjorts vissa preciseringar beträffande gränsdragningen mellan arbetstagare som omfattas av arbetstidsreglering och andra arbetstagare.

I 1949 års arbetarskyddslag gällde nattarbetsförbudet inte arbetstagare i överordnad ställning. Detta undantag slopades i arbetsmiljölagen. I motivuttalandena (prop. 1976/77:149 s.313) framhålls att en kategoriindelning i lagen med utgångspunkt i arbetstagarens ställning syntes främmande med nutida betraktelsesätt. Det betonas samtidigt att särskilda omständigheter kan föreligga beträffande vissa mindre grupper av arbetstagare. Därvid hänvisas till att undantaget för okontrollerbart arbete i viss utsträckning kan tillämpas och dessutom till att det generella undantaget från nattarbetsförbudet ger visst utrymme att undanta arbete av arbetstagare i överordnad ställning. Vidare åberopas möjligheterna att avtalsvägen eller dispensvägen undanta vissa arbetstagare.

Arbetstagare i företagsledande ställning eller annars i särskild förtroendeställning har för det mesta arbetsuppgifter av sådan karaktär att det inte låter sig göra att på förhand närmare beräkna tidsåtgången för uppgifterna. Samtidigt gäller av naturliga skäl en mer eller mindre markerad tidsram inom vilken arbetsresultat måste föreligga. Mot denna bakgrund kan det antas att lagregleringen om raster, pauser, nattvila och veckovila i stort sett saknar praktisk betydelse för arbetstagare i sådan ställning. Arbetsmiljölagens ifrågavarande regler bygger sålunda i stor utsträckning på att arbetstiden skall kunna preciseras i förväg och ger dessutom vissa möjligheter till avsteg när det påkallas av arbetsförhållandena. Några olägenheter av att låta undantaget uttryckligen gälla beträffande samtliga arbetstidsbestämmelser lär inte kunna uppstå. Någon viktigare ändring i sak avses inte utan endast en anpassning av bestämmelserna till de förhållanden i arbetstidsavseende som beträffande vissa arbetstagare faktiskt måste råda även när det gäller arbetstidens förläggning. Undantaget för företagsledare har dock i lagtexten beskrivits på ett sätt som stämmer överens med det motsvarande undantaget i förslaget till ny anställningsskyddslag (se prop. 1981/82:71 s.92 ff).

Första stycket 3 motsvarar 2 § d) i den gällande arbetstidslagen och 1 kap. 3 § första stycket 2 arbetsmiljölagen.

Undantaget i första stycket 4 och andra stycket överensstämmer vad gäller allmänna arbetstidslagen i sak med den lagens 2 § e). I arbetsmiljölagen motsvaras bestämmelserna av 1 kap. 3 § första stycket 1 som undantar skeppstjänst på andra fartyg än örlogsfartyg. Det har ansetts lämpligt att i förslaget generellt anvisa möjligheten till särskild reglering när det gäller arbetstidslagens tillämplighet på viss skeppstjänst.

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

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

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

Bestämmelser om möjligheten att genom kollektivavtal på förbunds nivå göra undantag från hela lagens tillämpning utöver vad som direkt följer av 2 § samt om möjligheten att på samma sätt göra avvikelser från vissa av lagens bestämmelser har förts samman i första stycket av denna paragraf. Motsvarande bestämmelser i den gällande arbetstidslagen finns i 3 § första stycket samt i 6 § och 10 § tredje stycket. Bestämmelserna i första stycket gör det också möjligt att helt avtala bort de regler om arbetstidens förläggning som nu har sin plats i 4 kap. arbetsmiljölagen. En sådan utvidgning ligger i linje med den dispositivitet som enligt 4 kap. 7 § redan gäller beträffande raster, nattarbete och veckovila. Även frågor om arbetspauser skall i första hand lösas avtalsvägen (jfr prop. 1976/77:149 s. 306).

Med stöd av kollektivavtal kan parterna undanta en viss verksamhet eller vissa kategorier av verksamheter från hela lagens tillämpning. Överenskommelserna kan också ta sikte på vissa arbetstagare eller kategorier av arbetstagare.

De bestämmelser som kan komma i fråga för avvikelser genom kollektivavtal i de fall undantag inte har gjorts från hela lagens tillämpning är desamma som enligt gällande lagstiftning. Dessutom kan enligt förslaget avtal om avvikelse avse bestämmelsen om nödfallsövertid liksom bestämmelserna om övertidsberäkning vid ledighet och om besked rörande arbetstidens förläggning. I fråga om 11 § blir det också möjligt att genom kollektivavtal komma överens om avsteg från vissa bestämmelser om journalföring om kollektivavtalet innebär att undantag har gjorts från lagens tillämpning i dess helhet. Någon självständig möjlighet till avvikelse i fråga om 11 § har dock inte föreslagits. Skälet är att yrkesinspektionens tillsyn över arbetstidsbestämmelsernas efterlevnad bygger på att arbetstidsjournal förs.

Som framgår av avsnitt 2.5.1 i den allmänna motiveringen är avsikten att lokala kollektivavtal enligt andra stycket skall träffas i situationer där kortvariga undantag behövs från lagbestämmelserna om övertid, mertid och nattvila men däremot inte när det gäller mer långsiktiga avvikelser.

Sista stycket motsvarar efter en språklig överarbetning 3 § sista stycket i den gällande arbetstidslagen och 4 kap. 7 § andra stycket arbetsmiljölagen.

Hur dispositiviteten påverkas av reglerna i 4 § har berörts i avsnittet 2.8.1.

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

Paragrafen har sin närmaste motsvarighet i 1 kap. 4 § arbetsmiljölagen. I avsnitt 2.8.1 i den allmänna motiveringen har detta ämne behandlats. Syftet med bestämmelsen är att öppna möjlighet att meddela specialföreskrifter om arbetstidens längd och förläggning vid beredskapstillstånd eller krig, när beredskapshöjande åtgärder är påkallade. Beträffande innebörden av uttrycket "totalförsvaret" hänvisas till avsnitt 2.8.1 i den allmänna motiveringen.

Ordinarie arbetstid och jourtid

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

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

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

I denna paragraf finns samma bestämmelser om ordinarie arbetstid och jourtid som i 4 § i den gällande allmänna arbetstidslagen. Regeln i den gällande 4 § att raster inte skall räknas in i den ordinarie arbetstiden har dock utgått. En särskild rastbestämmelse med en definition på rast finns i 15 § i förslaget.

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

Paragrafen motsvarar utan ändringar i sak 5 § i den gällande lagen.

Övertid

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

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

Enligt andra stycket skall vid övertidsberäkning ledighet från ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med arbetad tid. Denna fråga har behandlats i avsnitt 2.2.1 i den allmänna motiveringen. Bestämmelsen kan ses som en vidareutveckling på ett generellt plan av allmänna arbetstidslagens regel i 7 a § andra stycket om s.k. mjukvecka. Mjukveckeregeln innebär att den ordinarie arbetstid, som gäller enligt lagen, vid övertidsberäkningen skall minskas med hänsyn till arbetsfria helgdagar som inte infaller på en söndag. Bestämmelsen i andra stycket innefattar även detta, och den särskilda mjukveckaregeln behövs därför inte längre. På samma sätt som hittills kan kollektivavtal slutas om avvikelse från bestämmelsen. Avtal kan t.ex. slutas om s.k. hård arbetsvecka.

Några särregler för ledighet som utgör ersättning för arbetad tid (kompensationsledighet) föreslås inte. Arbetstid som inte avser ordinarie arbetstid eller jourtid skall alltså anses som övertid även om arbetstidsuttaget kompenseras med ledighet. Även i detta avseende är det möjligt att träffa kollektivavtal om avvikelse.

Från ledighet som avser kompensation för arbetad tid bör skiljas ledighet som arbetas in i förväg eller i efterhand [jfr 14 § allmänna verksstadgan (1965:600)]. Sådan s.k. kvittningstid skall inte anses som övertid.

Enligt de föreslagna bestämmelserna om övertidsberäkning uppkommer övertid i lagens mening så snart måttet för den genom ledighet reducerade ordinarie arbetstiden överskrids. Några särskilda regler om övertidsuttag hos den som är partiellt ledig från en heltidsanställning finns inte i lagen. Om den ordinarie arbetstiden för en arbetstagare vid heltidsanställning är 40 timmar i veckan och den partiella ledigheten uppgår till 8 timmar uppkommer övertid om arbetstagaren arbetar mer än 32 timmar i veckan.

Enligt allmänna avtalsrättsliga grunder kan inte en arbetsgivare ålägga en arbetstagare övertid utan att en uttrycklig överenskommelse har träffats eller är underförstådd. Inte heller inverkar rubricering som övertid enligt lag på möjligheten till övertidsersättning. Detta är helt en avtalsfråga.

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).*

Paragrafen motsvarar 10 § första stycket allmänna arbetstidslagen. Övertidsmåttet per kalenderår har dock höjts i enlighet med vad som har berörts i avsnitt 2.2.4 i den allmänna motiveringen.

För uttag av allmän övertid krävs enligt den gällande arbetstidslagen "särskilda skäl". Samma uttryckssätt används i olika sammanhang i arbetstidslagstiftningen för att ange de krav som gäller för att få myndighets-

dispens. Härvid avses att tillämpningen skall vara mer restriktiv än i fråga om uttag av allmän övertid. Vid sammanföringen av arbetstidsbestämmelserna till en lag har ett annat uttryck valts för att ange vilka skäl som skall föreligga för att ett sådant övertidsuttag skall vara motiverat, nämligen "särskilt behov". I avsnitt 2.2.3 av den allmänna motiveringen har föreslagits att de särskilda bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsövertid i den allmänna arbetstidslagen slopas. I sak föreligger därför den skillnaden i förhållande till den gällande lagen att allmän övertid skall kunna tillgripas även för att tillgodose behov av ökat arbetstidsuttag i samband med vissa förberedelse- och avslutningsarbeten. I övrigt åsyftas ingen ändring i förhållande till vad som nu gäller. Bortsett från vissa fall av förberedelse- och avslutningsarbeten får allmän övertid således inte läggas ut som en regelbunden del av arbetstiden, utan övertid skall i allmänhet ses som ett extraordinärt inslag i arbetet.

Enligt 3 och 19 §§ kan under där angivna förutsättningar extra övertid få tas ut efter överenskommelse i kollektivavtal respektive efter myndighetsdispens. Den gällande lagen medger uttag av extra övertid innan den allmänna övertiden har till fullo utnyttjats. Förslaget innebär ingen ändring på den punkten.

Ett lokalt kollektivavtal om extra övertid gäller enligt 3 § andra stycket högst en månad. Har i enlighet med avtalet viss extra övertid tagits ut, skall bortses från detta uttag vid beräkning av tillåten allmän övertid under t.ex. kalenderåret.

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

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

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

Paragrafen motsvarar 8 § i den gällande allmänna arbetstidslagen. En saklig ändring har dock gjorts i ett avseende, nämligen i fråga om anmälan av nödfallsövertid. I övrigt har en språklig och redaktionell bearbetning gjorts.

I samband med att bestämmelsen i 8 § första stycket i den gällande lagen ändrades år 1976 fick den en mer restriktiv utformning än tidigare. Härvid underströks bl.a. att nödfallsövertid inte får tas ut i samband med vanligen återkommande och därför förutsebara driftstörningar (prop. 1975/76:179 s. 13).

I andra stycket har införts en regel som innebär att arbetsgivarens nuvarande skyldighet enligt 8 § andra stycket i allmänna arbetstidslagen att anmäla nödfallsövertid till tillsynsmyndigheten ersätts av en skyldighet att så snart omständigheterna medger det underrätta den lokala fackliga organisationen om att nödfallsarbete avses äga rum på övertid. Skälen för ändringen har redovisats i avsnitt 2.5.1 i den allmänna motiveringen. Med lokal arbetstagarorganisation avses liksom annars en sammanslutning av arbetstagare som är part i lokala förhandlingar med arbetsgivaren. Normalt är det fråga om verkstadsklubbar, tjänstemannaklubbar e.d. Saknas en sådan sammanslutning blir det i stället fråga om den lokalavdelning eller liknande som brukar förhandla lokalt för arbetsstället. Underrättelseskyldigheten gäller endast i förhållande till den organisation inom vars avtalsområde arbetet faller, dvs. den organisation som har medlemmar som enligt tjänstgöringslista e.d. har samma slags arbete som nödfallsarbetet.

I tredje stycket har bestämmelsen i 8 § andra stycket andra punkten i allmänna arbetstidslagen tagits in.

Mertid vid deltidсанställning

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 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 §.

Genom paragrafen införs en viss begränsning av arbetstidsuttaget vid deltidсанställningar. Allmän motivering finns i avsnitt 2.2.2.

Allmän mertid får tas ut med högst 200 timmar per kalenderår. Dessutom får mertid tas ut för nödfallsarbete. Härvid gäller samma skyldigheter att underrätta den lokala arbetstagarorganisationen och söka tillstånd hos arbetarskyddsstyrelsen som i 9 § föreskrivs i fråga om nödfallsövertid. För att ta ut ytterligare mertid krävs kollektivavtal eller myndighetsdispens enligt 3 respektive 19 §.

Lagförslaget utgår från att anställningar, där den ordinarie arbetstiden enligt anställningsavtalet understiger den ordinarie arbetstiden vid heltidsarbete är deltidсанställningar. Heltidsanställningar där arbetstagaren är partiellt ledig har berörts i specialmotiveringen till 7 §. Med de föreslagna reglerna torde några problem inte behöva uppkomma när det gäller att dra gränsen mellan heltids- och deltidсанställning.

Bestämmelsen om mertid utesluter inte tillämpning av reglerna om begränsning av övertidsuttag. Definitionen på övertid i 7 § omfattar all arbetstid som överstiger måttet för ordinarie arbetstid och jourtid vid heltidsarbete, oavsett om det är fråga om en hel- eller deltidсанställning. Följaktligen måste begränsningen per fyra veckorsperiod eller månad för uttag av

allmän övertid (8 §) iakttas även vid deltidсанställningar. Ett exempel kan åskådliggöra detta. En deltidсанarbetstagare har en ordinarie arbetstid av 35 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden vid motsvarande heltidsarbete utgör 40 timmar i veckan. Under veckorna 1, 2 och 3 tas ut arbetstid med 55 timmar i veckan. Av de 55 timmarna är 20 timmar mertid. Av dessa är 15 timmar även att anse som övertid. Vecka 4 återstår av övertidsutrymmet endast 3 timmar (48 timmar - 3 x 15 timmar). Om det är fråga om kortare deltid med motsvarande mertidsuttag kommer ett större övertidsutrymme att återstå.

Som har anförts i den allmänna motiveringen kan anställningsavtal ibland vara så obestämda att de inte kan läggas till grund för beräkning av mertid. Med den ytterligare ledning som ges om den ordinarie arbetstidens förläggning i arbetstidsschema eller liknande bör dock den ordinarie arbetstidens längd i de allra flesta fall klart framgå.

Anställningar som mer eller mindre har karaktären av s.k. behovsanställningar kan resa vissa frågor vid tillämpningen av paragrafen. Om anställningsavtalet t.ex. anger att arbetstagaren skall tjänstgöra 15 timmar i veckan men är skyldig att ställa upp ytterligare 5 timmar i veckan, torde det i regel få antas att den ordinarie arbetstiden är 15 timmar i veckan. Därvid gäller att mertid får tas ut i den omfattning som följer av att den ordinarie arbetstiden får antas bestämd på det sättet. Detta hindrar inte att arbetstagaren i vissa fall kan hävda att anställningsförhållandet i realiteten avser en normalarbetstid av 20 timmar i veckan. Fastställs detta, förlängs den ordinarie arbetstid som skall läggas till grund vid mertidsberäkningen. Ett annat exempel som förtjänar att beröras avser det fallet att anställningsavtalet bara anger att arbetstagaren skall tjänstgöra vid behov. I detta ligger i allmänhet också att arbetstagaren utan att ange några skäl kan avböja att arbeta. Det kan inte uteslutas att fall kan uppkomma i vilka anställningsavtalet är helt obestämt i fråga om arbetstiden och inte heller arbetstidsschema eller liknande ger klart besked om den ordinarie arbetstidens längd. Det får dock i sista hand ankomma på arbetsgivaren att visa att arbetstiden verkligen är så oregelbunden att mertidsreglerna inte går att tillämpa. Eftersom det inte är en uppgift för arbetstidslagstiftningen att reglera frågan om anställningsavtalet vid deltidсанställningar får det accepteras att det någon gång kan saknas underlag för beräkning av mertid.

Det kan tilläggas att frågan om behovsanställningars tillåtlighet har nära anknytning till anställningsskyddslagens regler om anställningsform. Har en anställning i realiteten inneburit tjänstgöring i viss omfattning, kan en väsentlig förändring av arbetstidens längd under vissa förhållanden även strida mot anställningsskyddslagens regler om skydd för anställningsförhållandet. Utredningar om den tillämpade arbetstidens längd kan då behövas i en tvist enligt den lagen. Vid tillämpning av lagförslagets regler om mertid kan däremot endast preciserade uppgifter om den ordinarie arbetstidens längd läggas till grund.

Anställningsskyddslagen tillåter avtal om vikariatsanställning. Om den som innehar en deltidсанställning förordnas som vikarie under viss tid skall den arbetstid, som gäller för vikariatet, läggas till grund för beräkningen av tillåten mertid eller övertid.

Det förekommer i offentlig verksamhet att flera deltidstjänster förenas hos en tjänsteman. Är det med hänsyn till arbetsuppgifternas art i realiteten fråga om en enda anställning, måste ordinarie arbetstid beräknas med hänsyn till den sammanlagda ordinarie arbetstiden oavsett uppdelning av beviljade anslag för tjänsten.

Om slutligen två deltidсанställda, som delar på ett heltidsarbete med hälften var, kommer överens om att arbetstiden skall fördelas mellan dem så att de arbetar heltid varannan vecka uppkommer inte heller mertid under den vecka då någon av dem arbetar heltid och den andra är ledig. Mertid uppkommer inte heller om två arbetstagare med arbetstid 2,5 dagar per vecka vardera i förväg kommer överens om att tjänstgöra för varandra vid frånvaro, så att en av dem arbetar heltid under den vecka, då den andra är frånvarande och är ledig under den därefter följande veckan, under vilken den andra arbetstagaren arbetar heltid.

Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

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

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

Paragrafen motsvarar 11 § i den gällande arbetstidslagen men har jämkats såtillvida att även mertid skall registreras. Här kan hänvisas till specialmotiveringen till 10 §. Vissa frågor om journalföring har också behandlats i avsnitt 2.7 i den allmänna motiveringen och i specialmotiveringen till 3 och 19 §§.

Arbetstidens förläggning

12 § Alla arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt skall lämna arbetstagarna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelse som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

I denna paragraf införs en regel som saknar motsvarighet i nu gällande lag.

Den nya regeln innebär att en arbetsgivare som huvudregel blir skyldig att lämna de anställda besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Undantag får göras med hänsyn till

verksamhetens art eller oförutsedda händelser. Skälen för att införa reglerna i paragrafen har redovisats under avsnitt 2.3 i den allmänna motiveringen.

Tillämpningen av reglerna i paragrafen förutsätter vissa avvägningar. Det är sålunda uppenbart att ju fler som anställs i verksamheten och ju mera arbetstid som läggs ut i förväg, desto större blir möjligheterna att utan undantag följa huvudregeln. Skyldigheten att lämna besked kan emellertid inte vara ensamt avgörande när det gäller att bedöma personalbehovet. Här måste också komma in andra hänsyn såsom rekryteringsläget i fråga om kompetent personal och den ekonomiska ramen.

Det undantag som föreslås gälla med hänsyn till verksamhetens art, kan i och för sig bl. a. inrymma verksamheter av typ personalpooler. Det bör dock understrykas att man i sådana verksamheter, vilka ofta har stor omfattning, i stor utsträckning bör kunna tillämpa huvudregeln.

I vissa typer av anställningar har den anställda själv möjlighet att välja sina arbetstider. Ett exempel är anställningar med flexibel arbetstid, där besked givetvis bara skall avse ramen för arbetstidens förläggning. Det förekommer också att en deltidsanställning gäller bestämda arbetsuppgifter som – inom ramen för förläggningen av arbetstiden vid heltidsarbete – får utföras när det bäst passar den anställda. Ytterligare kan nämnas situationer där arbetsgivaren har ett intresse av att anlita arbetstagaren under så lång arbetstid som möjligt men där arbetstagaren av personliga skäl först kort tid i förväg kan bedöma sin tillgängliga tid. Den föreslagna regleringen, som syftar till att ge den enskilde arbetstagaren rimliga möjligheter att planera sin arbetsfria tid, omfattar inte arbetstidens förläggning vid sådana typer av anställningar som har nämnts nu. Det är för övrigt uppenbart att arbetsgivaren i dessa fall inte kan förutse arbetstidsförläggningen.

Med hänsyn till syftet med bestämmelsen får den över huvud inte innebära låsningar för anställningsvillkor som passar både arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren. Som ytterligare exempel i detta avseende kan anföras att en arbetstagare inte skall behöva avvakta tvåveckorsperiodens utgång innan en ny anställning tillträds.

Vissa personalkategorier, vilkas arbetsuppgifter inte lämpar sig för schemaläggning, faller utanför arbetstidslagstifningen redan med hänsyn till det allmänna undantaget för okontrollerbart arbete. Ett exempel är personer som av kommunerna anlitas som vårdare av anhöriga i hemmet.

Det bör tilläggas att arbetsgivarens möjligheter att besluta självständigt om förändringar av arbetstidens förläggning kan vara begränsade av bestämmelser i kollektivavtal eller i enskilda anställningsavtal. Inte heller utesluter regeln om besked till arbetstagare om arbetstidens förläggning tillämpning av medbestämmandelagens förhandlingsrättsregler.

Någon särskild form för beskedet föreskrivs inte.

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

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

Paragrafen överensstämmer i sak med bestämmelserna i 4 kap. 5 § arbetsmiljölagen.

Nattarbete är i princip förbjudet. Självfallet ligger i detta att tillåtna undantag från huvudregeln inte inskränker arbetstagarnas rätt till behövlig ledighet för dygnsvila. I lagstiftningen finns ingen uttrycklig bestämmelse om en arbetsfri period vid nattarbete som motsvarar bestämmelsen om nattvila då arbete är förlagt till dagtid. Detta får ses mot bakgrunden av att i undantagsbestämmelserna i andra stycket inryms även nödfallsituationer (se prop. 1976/77:149 s. 312), varvid det kan vara nödvändigt att göra vissa avsteg även från grundsatsen om behövlig dygnsvila.

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

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

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

Paragrafen motsvarar 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen. Utgångspunkten för bestämmelsen om veckovila och för bestämmelsens avfattning har redovisats i avsnitt 2.4 i den allmänna motiveringen.

Bestämmelsens ordalydelse har jämkats bl. a. såtillvida att det sägs att arbetstagare "skall ha", inte "skall beredas" viss ledighet. Uttryckssättet stämmer överens med formuleringen i 13 §. Genom omformuleringen ger lagtexten uttryck för en uppfattning som numera får anses naturlig. Veckovila skall sålunda läggas ut oberoende av om arbetstagaren vill avstå från ledigheten.

Undantagsbestämmelsen i sista stycket, som i gällande lag avser såväl 36-timmarsregeln som förläggningen av veckovilan, har formellt gjorts tillämplig enbart på ledighetsregeln. Detta innebär dock ingen förändring i förhållande till vad som får anses vara gällande rätt.

Veckovila för två perioder kan inte föras samman inom ramen för det antal timmar som ett veckoslut inrymmer. Detta gäller t.ex. fall då en arbetstagare, som har haft beredskap över ett veckoslut, är berättigad till veckovila "i efterskott" och samtidigt av annan orsak är ledig 36 timmar sammanhängande under den aktuella tjänstgöringsperioden. Med utgångspunkt i lagen, varvid bortses från vad olika avtal kan föranleda, kan till en början slås fast att veckovila på samma sätt som arbetstidens förläggning i

övrigt skall planeras så att arbetstagaren får besked rimlig tid i förväg. Av detta följer att som veckovila inte utan vidare kan åberopas att en arbetstagare, t.ex. på grund av sjukdom eller annan orsak, råkar bli ledig från arbetet 36 timmar sammanhängande under sjudagarsperioden. Å andra sidan är kravet på veckovila självfallet uppfyllt om en 36-timmarsvila, som har planerats in i förväg, sammanfaller med t.ex. semester, arbetsfri helgdag, tjänstledighet eller ledighet som avser kompensation för arbetad tid. Motsvarande gäller vid sjukledighet när veckovila har planerats in i förväg. Det är då från lagens synpunkt inte fråga om någon på grund av beredskapen intjänad arbetstid som skall kompenseras särskilt. Uttrycket veckoslut avser endast lördagar och söndagar samt intilliggande nätter. Har veckovila inte åtnjutits under en lördag eller söndag, eftersom det inte har varit möjligt, ger bestämmelsen alltså ingen anvisning om när under sjudagarsperioden som ledigheten i stället skall läggas ut.

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

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

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

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

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

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

Pauser räknas in i arbetstiden.

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

Dessa paragrafer motsvarar utan ändringar i sak 4 kap. 1-3 §§ samt 9 § arbetsmiljölagen.

Dispens av arbetarskyddsstyrelsen

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

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

2. medge undantag från 8 § vad avser begränsningen av övertidsuttag under en tid av fyra veckor eller under en kalendermånad,

3. medge ytterligare övertid utöver allmän övertid med högst 150 timmar under ett kalenderår,

4. medge ytterligare mertid utöver allmän mertid med högst 150 timmar under ett kalenderår,

5. medge avvikelser från 13 och 14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena.

Paragrafen öppnar vissa möjligheter till myndighetsdispens. Den motsvarar 7 §, 8 § tredje stycket och 10 § andra stycket allmänna arbetstidslagen och 4 kap. 8 § arbetsmiljölagen. Som framgår av avsnitt 2.5.1 i den allmänna motiveringen är dispensbestämmelsen subsidiär i förhållande till bestämmelsen i 3 § om avvikelser genom kollektivavtal på det sättet att dispensförfarandet förutsätter att parterna har försökt utnyttja möjligheten att träffa kollektivavtal om avvikelser.

För uttag av extra övertid efter myndighetsdispens kräver gällande lag "synnerliga skäl". Enligt den föreslagna paragrafen fordras för sådan dispens - liksom för dispens från andra arbetstidsbestämmelser - "särskilda skäl". Ändringen motiveras av den föreslagna sammanföringen av arbetstidsbestämmelserna i en lag och avser ingen förändring i sak i förhållande till gällande bestämmelse om dispens för extra övertid.

Vad gäller möjligheten att få dispens från anmälnings- eller ansökningsförfarandet enligt 9 § har inte som i allmänna arbetstidslagen särskilt anmärkts att arbetarskyddsstyrelsen får föreskriva särskilda villkor. Någon saklig ändring åsyftas inte heller i detta avseende.

Enligt 10 § kan 9 § tillämpas även vid mertidsuttag. Avsikten är att med stöd av första punkten i 19 § skall kunna medges undantag från 9 § andra och tredje styckena även i fråga om mertid.

På motsvarande sätt som hittills får befogenheten för arbetarskyddsstyrelsen att meddela föreskrifter om hur anteckningar om jourtid, övertid och mertid skall föras (11 § andra stycket) anses omfatta möjlighet att meddela dispens från de särskilda föreskrifter som meddelas.

Andra punkten i paragrafen saknar direkt motsvarighet i allmänna arbetstidslagen. I praxis har arbetarskyddsstyrelsen medgett extra övertid när synnerliga skäl har förelegat att göra undantag från begränsningen av övertidsuttag per fyraveckorsperiod eller kalendermånad enligt 10 § första stycket allmänna arbetstidslagen. Förslaget innebär den skillnaden i förhållande till gällande praxis att arbetarskyddsstyrelsen kan göra undantag från begränsningen utan att samtidigt medge extra övertid.

Tillsyn

20 § *Arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen skall utöva tillsyn över efterlevnaden av denna lag och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen.*

Vid yrkesinspektionens tillsyn gäller i fråga om kommunala tillsynsmän bestämmelserna i 7 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

Paragrafen motsvarar utan ändring i sak 12 § i den gällande arbetstidslagen. Bestämmelserna i första stycket motsvaras även av 7 kap. 1 § första

stycket arbetsmiljölagen. Frågor om den offentliga tillsynen har behandlats i avsnitt 2.5 i den allmänna motiveringen.

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

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

Paragrafen motsvarar 7 kap. 3 § och 5 § första och andra styckena i arbetsmiljölagen. Till dessa bestämmelser hänvisar i sin tur 12 § i den gällande arbetstidslagen.

Tillsynsmyndigheten kan vid tillämpningen av denna paragraf använda de tvångsmedel som anvisas i 22 §. En straffbestämmelse för arbetsgivare som lämnar oriktiga uppgifter vid fullgörande av skyldigheter enligt paragrafen finns i 24 § andra punkten i förslaget.

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

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

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

Bestämmelsen motsvarar 7 kap. 7 § första och andra styckena och 10 § arbetsmiljölagen. Den har närmare behandlats i avsnitt 2.7 av den allmänna motiveringen. Här kan också hänvisas till specialmotiveringen till 23 §.

Straffbestämmelser m. m.

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

Bestämmelser om påföljd för den som underlåter att följa förelägganden eller förbud som en tillsynsmyndighet har meddelat finns i 8 kap. 1 § arbetsmiljölagen. En motsvarande bestämmelse om straffansvar för arbetsgivaren har tagits in i 23 §. De olika arbetstidsbestämmelserna har behandlats ur påföljdssynpunkt i avsnitt 2.7 i den allmänna motiveringen. På samma sätt som enligt arbetsmiljölagen får frågan om arbetsgivaransvarets placering avgöras med hänsynstagande till situationen i varje särskilt fall och med beaktande av var det reella inflytandet över beslut och åtgärder ligger (jfr prop. 1976/77: 149 s. 373).

Om en föreskrift som är belagd med en direkt straffsanktion överträds bör i första hand den sanktionsformen användas. Det är emellertid inte uteslutet för en tillsynsmyndighet att meddela föreläggande eller förbud

även när det gäller ett förfarande som i och för sig täcks av en direkt straffsanktionerad föreskrift. Skäl för en sådan åtgärd kan vara att myndigheten anser att det behöver klargöras att förfarandet är otillåtet eller att vite behöver sättas ut. En överträdelse av föreskriften kan därvid medföra påföljd enligt denna paragraf eller - om vite har satts ut - utdömande av vitet. Direkt straffsanktion kan i sådana fall inte komma i fråga för en överträdelse som hänför sig till tid då förfarandet har omfattats av ett särskilt meddelat föreläggande eller förbud. Andra fall i vilka det kan finnas anledning att använda föreläggande eller förbud är när det gäller att trygga efterlevnaden av verkställighetsföreskrifter som arbetarskyddsstyrelsen har meddelat.

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

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

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

Paragrafen innehåller föreskrifter om direkta straffpåföljder och motsvarar delvis 15 § allmänna arbetstidslagen och 8 kap. 2 § 3 arbetsmiljölagen. Som närmare har behandlats i avsnitt 2.7 i den allmänna motiveringen innebär regeln att förutom de regler som f. n. finns i allmänna arbetstidslagen även rastbestämmelsen och bestämmelserna om nattvila, veckovila och besked om arbetstidens förläggning är kopplade till direkta straffpåföljder. Här kan även hänvisas till specialmotiveringen till 23 §.

Överträdelse av villkor som arbetarskyddsstyrelsen har meddelat i ett dispensärende faller under första punkten. I 15 § allmänna arbetstidslagen straffbeläggs lämnande av oriktig eller vilseledande uppgift i arbetstidsjournal. Även ett sådant förfarande faller in under första punkten.

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

I paragrafen erinras efter förebild i 9 § andra stycket jämställdhetslagen om vad som gäller i fråga om påföljd för arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal och som inte följer bestämmelserna i avtalet. Här kan hänvisas till avsnitt 2.7 i den allmänna motiveringen.

Övertidsavgifter

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

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

Avgiften kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

Genom paragrafen införs bestämmelser om övertidsavgift. Detta ämne har behandlats i avsnitt 2.7 i den allmänna motiveringen.

Avgiftspåföljden är utformad som en från straffpåföljden fristående sanktion. Avgiftsskyldighet åligger den, i vars verksamhet överträdelsen har begåtts, och den kan alltså avse annan person än den som kan straffas för överträdelsen. Det fordras inte att överträdelsen har begåtts uppsåtligt eller av oaktsamhet för att avgift skall kunna utgå. Skyldighet av betala övertidsavgift förutsätter endast att lagens övertidsmåttn objektivt sett har överskridits. Bestämmelsen anges emellertid uttryckligen inte omfatta sådana avsteg från lagregler som har skett genom ett giltigt kollektivavtal eller efter ett medgivande från arbetarskyddsstyrelsen.

Övertidsavgift kan påföras såväl fysiska som juridiska personer. Bestämmelsen har i denna del utformats i överensstämmelse med lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i utlänningslagen (1980: 376) m. m. (prop. 1981/82: 146 s. 162 f). Enligt 27 § i förslaget skall övertidsavgifter tillfalla staten.

Om en rörelse som ägs av en fysisk person överlåts efter det att en överträdelse har begåtts svarar överlåtaren för avgiften även i fortsättning. I fråga om verksamheter, som drivs av en juridisk person, riktar sig anspråket mot den förmögenhetsmassa som hålls samman av t. ex. ett aktiebolag. Att bolaget överlåts inverkar alltså inte på företagets skyldighet att betala övertidsavgift.

Som framgår av specialmotiveringen till 10 § gäller övertidsbestämmelserna i och för sig även i deltidsanställning. Har otillåten övertid tagits ut av en deltidsanställd, är reglerna om övertidsavgift tillämpliga.

Som utgångspunkt för beräkningen av övertidsavgifter anges i paragrafens andra stycke en procent av basbeloppet enligt lagen om allmän försäkring. Basbeloppet utgör f. n. 17 800 kr (SFS 1981:1342). Det torde vara möjligt att genom den föreslagna schablonregeln i alla lägen både neutralisera utsikten till ekonomisk fördel eller vinst och nå rimliga resultat. För att förhindra effekter som med hänsyn till omständigheterna framstår som orimliga kan övertidsavgiften sättas ned eller efterges.

Bestämmelserna i 26 § — och därmed även 27 § — tillämpas endast i fråga om överträdelser som har ägt rum efter den nya lagens ikraftträdande.

27 § *Frågor om övertidsavgift prövas av allmän domstol efter ansökan som skall göras av allmän åklagare inom två år från den tidpunkt då*

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

Beslut varigenom någon har påförts övertidsavgift skall genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften skall betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta skall tas in i beslutet. Betalas inte avgiften inom denna tid, får avgiften samt restavgift, beräknad enligt 58 § 1 mom. uppbördslagen (1953:272), drivas in i den ordning som enligt den lagen gäller för indrivning av skatt. Indrivningsåtgärder får inte vidtas sedan fem år har förflutit från det att beslutet vann laga kraft.

Paragrafen innehåller bestämmelser som avser handläggningen av ärenden om övertidsavgift samt preskriptionsbestämmelser och föreskrifter om inbetalning och indrivning av övertidsavgifter.

Hänvisningen i första stycket till rättegångsbalken innebär bl. a. att rättegångsbalkens bestämmelser om laga domstol i brottmål skall tillämpas. Efter mönster i lagen (1976:666) om påföljder och ingripanden vid olovligt byggande m. m. har i tydlighetens intresse föreskrivits att också rättegångsbalkens bestämmelser om kvarstad i brottmål skall gälla i ärenden om övertidsavgift.

Bestämmelsen i första stycket att avgift inte får påföras senare än fem år från överträdelsen bör jämföras med 35 kap. 6 § brottsbalken.

Överklagande

28 § *Yrkesinspektionens beslut får överklagas hos arbetarskyddsstyrelsen genom besvär.*

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

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

Arbetarskyddsstyrelsens beslut om föreskrifter till allmän efterrättelse får inte överklagas.

Paragraferna innebär vad gäller arbetstidsfrågor ingen ändring i sak av de bestämmelser om överklagande som f. n. finns i 13 § andra stycket allmänna arbetstidslagen och 9 kap. 1 och 2 §§ arbetsmiljölagen. Det har ansetts lämpligt att bibehålla den nuvarande ordningen att talan får föras hos regeringen mot arbetarskyddsstyrelsens beslut i ärenden om nattvila, veckovila, raster och pauser. När det gäller ärenden om arbetstidens längd - där övertidsärendena dominerar - har det å andra sidan ansetts ändamålsenligt att arbetarskyddsstyrelsen även i fortsättningen är slutinstans.

Paragraferna gäller också ordningen för överklagande i ärenden om besked som rör arbetstidens förläggning. Skäl saknas att införa möjlighet att överklaga sådana ärenden till regeringen.

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

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

Första stycket motsvarar utan ändring i sak 9 kap. 3 § arbetsmiljölagen.

I andra stycket har tagits in en hänvisning till bestämmelserna om skyddsombud i 6 kap. arbetsmiljölagen.

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

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

Paragraferna motsvarar utan ändring i sak 9 kap. 4-5 §§ arbetsmiljölagen. Ett förordnande av tillsynsmyndigheten enligt 32 § medför att dess beslut får omedelbar verkan och gäller även efter ett överklagande.

Övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 1983, då allmänna arbetstidslagen (1970:103) upphör att gälla.

2. Vid ikraftträdandet gällande föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 § allmänna arbetstidslagen, skall vid tillämpningen av den nya lagen anses ha meddelats enligt denna.

3. Förelägganden eller förbud som har meddelats med stöd av bestämmelser i 4 kap. arbetsmiljölagen och 7 kap. 7 eller 10 § samma lag, skall såvitt avser tiden efter ikraftträdandet av den nya lagen anses ha meddelats enligt motsvarande bestämmelser i denna.

4. Förekommer i lag eller annan författning hänvisning till föreskrift som har ersatts genom bestämmelse i denna lag tillämpas i stället den nya bestämmelsen.

Övergångsbestämmelserna inleds med en regel om ikraftträdandetiden. Den föreslagna lagen ersätter allmänna arbetstidslagen, som följaktligen upphör att gälla samtidigt som den nya lagen träder i kraft.

Enligt huvudregeln i 5 § lagen (1964:163, ändrad senast 1975:1396) om införande av brottsbalken gäller att straff skall bestämmas efter den lag som gällde när gärningen begicks. Med tillämpning av denna regel skall överträdelse av en föreskrift, som i ett enskilt fall har meddelats med stöd av allmänna arbetstidslagen, eller av ett föreläggande eller förbud, som har meddelats i ett enskilt fall med stöd av arbetsmiljölagen, även efter arbetstidslagens ikraftträdande bedömas enligt ansvarsbestämmelserna i allmänna arbetstidslagen resp. arbetsmiljölagen, om gärningen har begåtts

före den 1 januari 1983. Om däremot gärningen har begåtts efter den tidpunkten, bör arbetstidslagens ansvarsbestämmelser gälla. Detta har uttryckts i punkt 2 och 3 av övergångsbestämmelserna.

Den nya lagens ikraftträdande medför följdändringar i annan lagstiftning som berör allmänna arbetstidslagens motsvarande bestämmelser. Det ankommer även på regeringen att genomföra motsvarande följdändringar i gällande förordningar. För att säkerställa att den nya lagstiftningen slår igenom även där följdändringar av förbiseende kan ha uteblivit, föreslås i punkt 4 en särskild övergångsbestämmelse.

4.2 Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

1 kap.

3 § *Lagen gäller ej*

1. *skeppstjänst på andra fartyg än örlogsfartyg.*
2. *arbete som utföres i arbetsgivarens hushåll.*

Som en följd av de ändringsförslag som har förts fram i fråga om 4 kap. och 5 kap. 5 § arbetsmiljölagen kommer arbetsmiljölagen inte längre att innehålla några särskilda arbetstidsbestämmelser. Regeln i andra stycket i paragrafen om okontrollerbart arbete har därför utmönstrats.

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

I denna paragraf har orden "för totalförsvaret" fått ersätta orden "be-
träffande försvarsmakten och civilförsvaret". Här kan hänvisas till avsnitt 2.8.1 i den allmänna motiveringen och till specialmotiveringen till 4 § arbetstidslagen.

2 kap.

10 § *Om arbetstid finns bestämmelser i arbetstidslagen (1982:000) och med stöd av denna meddelade bestämmelser.*

Särskilda bestämmelser om arbetstid för minderåriga finns i 5 kap. 5 §.

Denna paragraf är ny. Bestämmelsen i första stycket skall ses mot bakgrunden av att bestämmelserna i 4 kap. arbetsmiljölagen om arbetstidens förläggning har förts över till arbetstidslagen.

I andra stycket har tagits in en upplysning om att bland de särskilda bestämmelserna i 5 kap. till skydd för minderåriga också finns särskilda arbetstidsregler. Frågan har behandlats i avsnitt 2.6 i den allmänna motiveringen.

5 kap.

5 § *Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, arbetarskyddsstyrelsen meddelar föreskrifter om arbetstidens längd och förläggning för minderåriga som anlitats till arbete.*

De föreslagna ändringarna i arbetsmiljölagen i fråga om arbetstidsbestämmelserna för minderåriga har behandlats i avsnitt 2.6 av den allmänna motiveringen.

I 5 kap. 5 § har de detaljerade bestämmelserna om arbetstiden för minderåriga ersatts av ett bemyndigande för regeringen att meddela föreskrifter i ämnet. Regeringen kan också uppdra åt arbetarskyddstyrelsen att meddela sådana bestämmelser. Ett sådant bemyndigande avses bli inskrivet i 18 § arbetsmiljöförordningen. Bestämmelserna i paragrafens gällande lydelse förutsätts bli överförda till arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om minderåriga i arbetslivet.

8 kap.

2 § *Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot föreskrifter eller villkor som har meddelats med stöd av 3 kap. 12 eller 14 § döms till böter eller fängelse i högst ett år.*

Till böter döms den som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. bryter mot 5 kap. 2 § första stycket,

2. bryter mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 3 kap. 13 eller 15-17 § eller 5 kap. 2 § andra stycket, 3 § andra stycket, 4 eller 5 §,

3. lämnar oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när en tillsynsmyndighet har begärt upplysningar, handlingar eller prov eller begärt undersökningar enligt 7 kap. 3 eller 4 §,

4. utan giltigt skäl tar bort en skyddsanordning eller sätter den ur bruk.

Paragrafen innehåller bestämmelser om direkta straffpåföljder. Som en följd av att samtliga arbetstidsbestämmelser till skydd för minderåriga föreslås bli direkt straffsanktionerade har i andra stycket andra punkten lagts till en hänvisning till 5 kap. 5 §. I övrigt kan hänvisas till specialmotiveringen till nämnda paragraf och till avsnitt 2.6 i den allmänna motiveringen.

Paragrafen har i övrigt setts över språkligt.

9 kap.

2 § *Arbetarskyddsstyrelsens beslut i ärende som avses i 6 kap. 2 § tredje stycket får inte överklagas. Detsamma gäller styrelsens beslut i ärende som avser tillämpning av föreskrifter meddelade med stöd av 5 kap. 2 § andra stycket, 3 § andra stycket eller 5 §.*

Andra beslut som arbetarskyddsstyrelsen i särskilda fall har meddelat enligt denna lag eller med stöd av regeringens förordnande enligt lagen, får överklagas hos regeringen genom besvär.

Arbetarskyddsstyrelsens beslut om föreskrifter till allmän efterrättelse får inte överklagas.

I första stycket har en ändring gjorts som en följd av ändringen i 5 kap. 5 §.

Paragrafen har i övrigt arbetats om språkligt.

Övergångsbestämmelser

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1983.

Till dess regeringen eller, efter dess bestämmande, arbetarskyddsstyrelsen enligt bemyndigande meddelar bestämmelser som motsvarar 5 kap. 5 § i dess gällande lydelse, skall dock den sistnämnda bestämmelsen fortfarande gälla.

Slopandet av de detaljerade reglerna i 5 kap. 5 § om minderårigas arbetstid har föranlett övergångsbestämmelsen. Den innebär att den äldre lagens regler om minderårigas arbetstid gäller även efter det den nya lagen har trätt i kraft till dess bestämmelserna har ersatts av nya från regeringen eller arbetarskyddsstyrelsen.

4.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete

3 § När särskilda skäl föreligger, får övertid tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor, dock högst 300 timmar under ett kalenderår.

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

I denna paragraf har i andra stycket införts en ny regel som innebär att vid övertidsberäkning all ledighet från arbetet skall likställas med arbetad tid. Regeln motsvarar helt den regel om övertidsberäkning som har föreslagits i den nya arbetstidslagen. Skälen för den nya regelns införande har redovisats i avsnitt 2.2.1 i den allmänna motiveringen. Här kan också hänvisas till specialmotiveringen till 7 § arbetstidslagen.

4.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.

4 § Utöver vad som följer av 3 § har arbetstagare rätt till hel ledighet under tid då arbetstagaren uppbär hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring och till förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar under den tid då arbetstagaren uppbär halv eller fjärdedels föräldrapenning.

Kvinnliga arbetstagare har vidare rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och sex veckor efter nedkomsten. De har också rätt att vara lediga för att amma barnet. Vid ledighet för amning gäller ej bestämmelserna i 5-9 §§.

Samtliga bestämmelser i 4 kap. arbetsmiljölagen utom den i 4 § har förts över till den nya arbetstidslagen. Bestämmelsen i 4 kap. 4 § om rätt till ledighet för amning har med oförändrad innebörd förts över till lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn m. m., där reglerna om

ledighet från arbetet i samband med barnsbörd och för vård av barn i övrigt finns samlade. Bestämmelsen föreslås intagen i 4 § andra stycket.

I övrigt är paragrafen oförändrad.

4.5 Förslaget till lag om ändring i kommunalskattelagen (1928:370)

I fråga om ändringen i kommunalskattelagen hänvisas till avsnitt 2.7 i den allmänna motiveringen.

5 Hemställan

Jag hemställer att regeringen föreslår riksdagen att antaga förslagen till

1. arbetstidslag,
2. lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160),
3. lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete,
4. lag om ändring i lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m. m.,
5. lag om ändring i kommunalskattelagen (1928:370).

6 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att antaga de förslag som föredraganden har lagt fram.

Utredningens sammanfattning av betänkandet¹

Utredningen av vissa arbetstidsfrågor lägger fram ett förslag till samlad arbetstidslag som avses ersätta allmänna arbetstidslagen och 4 kap. arbetsmiljölagen.

I förslaget till ny arbetstidslag ingår gällande bestämmelser om ordinarie arbetstid, jourtid, nattvila, veckovila, raster och pauser i stort sett oförändrade. Däremot föreslås övertidsreglerna ändrade i väsentliga delar. Även sanktionssystemet ändras enligt förslaget som bl.a. innehåller bestämmelser om straffavgifter vid åsidosättande av övertidsreglerna. Vidare ingår i förslaget nya bestämmelser om begränsning av mertid vid deltidanställning och om besked till arbetstagarna rörande arbetstidens förläggning. Nytt är också att förslaget ger vissa möjligheter att träffa överenskommelse om avvikelse från lagen genom lokala kollektivavtal. Förslaget siktar dessutom på en omläggning av den ordning som hittills har tillämpats vid myndighetshandläggning av dispenser m.m. i arbetstidsärenden.

I fråga om utvecklingen på arbetstidsområdet konstateras i betänkandet att en snabb utveckling sker mot ökat deltidarbete. Nästan var fjärde förvärvsarbetande har numera deltid. I betänkandet redovisas också den omfattande ledighetslagstiftning som har tillkommit efter allmänna arbetstidslagens antagande. Beträffande övertidsarbete belyses utvecklingen med vissa statistiska uppgifter.

Bestämmelser om arbetstidens längd i allmänna arbetstidslagen anger mått för arbetstiden som i princip inte får överskridas. De bestämmelser, som ingår i 4 kap. arbetsmiljölagen och som avser arbetstidens förläggning, har karaktären av minimibestämmelser. Båda typerna av bestämmelser syftar ytterst till att ge sådana normer i fråga om arbetstiden att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs. I förslaget har även beaktats arbetstidsbestämmelsernas roll i det sociala mönstret i övrigt. Viktigt är sålunda att få till stånd en rimlig och såvitt möjligt förutsäbar fördelning av arbetstiden och den tid som kan disponeras för fritid och uppgifter utanför arbetet. Utredningen förslår därför ett nytt system för övertidsberäkning där ledighet, som arbetstagaren har rätt till, inverkar på möjligheten att ta ut övertid. I linje härmed ligger också lagförslagets regler om begränsning av mertidsuttag vid deltidanställning. Arbetstidslagstiftningen får på så sätt en inriktning även på att tillförsäkra deltidarbetande tillfredsställande arbetstidsförhållanden. Samma motiv ligger bakom de nya regler som syftar till att garantera de anställda rimliga möjligheter att planera sin arbetsfria tid.

¹ SOU 1981:5 s. 21-27

I det följande görs en mera systematisk genomgång av betänkandet. Dessförinnan kan nämnas att utredningen i ett särskilt kapitel söker beskriva innehållet i en del termer på arbetstidsområdet.

Samordning av arbetstidsbestämmelser

Efter att ha provat olika modeller till samordning av arbetstidsbestämmelserna i allmänna arbetstidslagen och 4 kap. arbetsmiljölagen föreslår utredningen att bestämmelserna förs samman i en särskild arbetstidslag. För att markera det nära sambandet mellan den nya lagen och arbetsmiljölagen föreslås att i arbetsmiljölagen förs in en bestämmelse som hänvisar till arbetstidslagen.

Däremot anser utredningen att arbetstidsreglerna för minderåriga bör stå kvar i arbetsmiljölagen. Det föreslås att dessa regler på samma sätt som övriga minderårigbestämmelser i arbetsmiljölagen utformas som ett be- myndigande för arbetarskyddsstyrelsen att meddela föreskrifter.

Dygnsarbetstiden

En central uppgift för utredningen har varit att utreda frågan om införande av regler som begränsar dygnsarbetstiden. Från fackligt håll har vid olika tillfällen framhållits att det från medicinsk och social synpunkt finns behov av sådan reglering. Utredningen har låtit utföra en rad undersökningar som syftar till att kartlägga förekomsten av långa dygnsarbetstider och belysa bakomliggande orsaker. Särskilt intresse har ägnats åt olika former av oregelbunden och obekväm arbetstidsförläggning.

De långa dygnsarbetstider, som i viss utsträckning förekommer, återfinns till stor del inom den offentliga sektorn och har ett samband med resurstilldelningen. Främst är dessa arbetstider utlagda under veckoslut, nätter och helgdagar. Arbetstidsförläggningen har här sin närmaste grund i intresset att minska olägenheterna av arbete på oregelbundna och obekväma arbetstiden.

I undersökningarna har även uppmärksamats frågan om långledigheter. Mot sådana ledigheter har i vissa studier över arbetstidsförhållanden framförts erinringar från social synpunkt, varvid har antagits att långa dygnsarbetstider används för att långledigheter skall kunna läggas ut. Utredningen konstaterar emellertid att det inte finns något direkt samband mellan långa dygnsarbetstider vid kontinuerligt treskiftsarbete och långledigheter.

I betänkandet diskuteras olika möjligheter som finns att utforma preciserade normer om dygnsarbetstidens längd. Diskussionen visar att vilka tekniska lösningar som än väljs blir resultatet ett komplicerat och stelt regelsystem med svårigheter att förutse verkningarna.

Utredningens sammanfattande bedömning är att det inte finns tillräckliga skäl att införa särskilda dygnsarbetstidsregler.

Övertid

Allmänna arbetstidslagens övertidsregler anknyter till måttet för den ordinarie arbetstiden vid heltidsarbete. Reglerna hindrar inte att arbetstid utanför den normala ordinarie arbetstiden kvittas mot tid då arbetstagaren under begränsningsperioden har varit ledig från arbetet. För en begränsningsperiod av exempelvis fyra veckor, då arbetstagaren har varit ledig två veckor, kan sålunda under de övriga två veckorna tas ut dubbla ordinarie arbetstiden innan någon övertid behöver registreras enligt lagen.

Utredningen har diskuterat olika metoder att beräkna övertid. Utredningen har stannat för att föreslå en bestämmelse att ledighet från arbetet som avser arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid skall - vid beräkning av övertid - likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid. Med en sådan bestämmelse undviks de nämnda konsekvenser som kan följa av nuvarande regler. En fördel är dessutom att övertid enligt lag i stort sett kommer att motsvara vad som innefattas i avtalsmässig övertid, vilket gör övertidsregleringen mera lättillgänglig.

Även ledighet för fackligt arbete och ledighet enligt arbetsmiljölagen för skyddsombud eller skyddskommittéledamot likställs enligt förslaget med fullgjord arbetstid vid övertidsberäkning. En förutsättning är att ledigheten avser verksamhet som har utförts på arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid.

Allmänna arbetstidslagen tar upp en särskild övertidsform för förberedelse- och avslutningsarbeten som måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden för att verksamheten skall kunna fortgå utan hinder. Utredningen har undersökt förekomsten av sådana arbeten. Undersökningarna ger anledning anta att det i stor utsträckning finns goda möjligheter att fördela arbetstiden så, att dessa arbeten kan utföras inom måttet för den ordinarie arbetstiden. Utredningen har vidare konstaterat att begreppet nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten är otidsenligt och att tillämpningen av bestämmelserna - bl.a. av det skälet - är förenad med stora tolkningsproblem. Utredningen föreslår därför att de särskilda bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsövertid slopas. Samtidigt ges möjlighet att använda allmän övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten som nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden.

När det gäller allmän övertid har utredningen framhållit att bl.a. det föreslagna nya systemet för övertidsberäkning skulle medföra en avsevärd minskning av det nu tillgängliga övertidsutrymmet. Samtidigt har pekats på vissa drag i samhällsutvecklingen - t.ex. den starkare betoningen av att det behövs tid för arbete i hemmet och för samhälleliga aktiviteter - som kan tala för en begränsning av övertidsuttaget. Efter en samlad bedömning föreslås att gränsen för allmän övertid höjs från 150 till 200 timmar per kalenderår.

Reglerna om övertid för nödfallsarbete föreslås ändrade bara på en punkt. F.n. skall anmälan ske till arbetarskyddsstyrelsen inom två dygn från arbetets början. Enligt lagförslaget skall arbetsgivaren i stället snarast underrätta befintlig lokal arbetstagarorganisation inom vars område arbetet faller. Tvådygnsgränsen bibehålls oförändrad, eftersom nödfallsövertid liksom hittills inte får tas ut under längre tid utan tillstånd av arbetarskyddsstyrelsen.

Mertid vid deltidсанställning

Enligt lagförslaget likställs ledighet från arbetet med fullgjord arbetstid även vid beräkning av övertid för en arbetstagare som är partiellt ledig från sin anställning. För arbetstagare som från början anställts på deltid kan deltiden vara föranledd av samma slags skäl - vård av barn, utbildning etc. - som i och för sig skulle ha berättigat till ledighet enligt ledighetslagstiftningen. Bl.a. i sådana situationer har en deltidсанställd samma behov som en heltidsanställd att i förväg kunna beräkna arbetstidens omfattning. Allmänt sett finns det också anledning att söka motverka att de deltidсанställda används som en reservarbetskraft där den fasta arbetstiden inte sätts i relation till den arbetstid som faktiskt tas ut.

Mot denna bakgrund har i lagförslaget införts begreppet mertid, dvs. arbetstid som vid deltidсанställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. Utredningen har visat på olika sätt att reglera mertidsuttaget. Den bästa till buds stående metoden har ansetts vara att utgå från det enskilda anställningsavtalet och med detta som grund begränsa mertidsuttaget per kalenderår på motsvarande sätt som föreskrivs i fråga om övertid. Föreslagna regler ger de deltidсанställda i princip samma skydd mot arbetstidsuttag utöver avtalad ordinarie arbetstid och jourtid som lagen ger de heltidsanställda.

Besked rörande arbetstidens förläggning

Utredningen slår fast att en skyldighet att i rimlig tid ge besked om arbetstidens förläggning ingår bland arbetsgivarens uppgifter när det gäller att sörja för en tillfredsställande arbetsmiljö. Främst med tanke på de deltidсанställda har utredningen kommit fram till att det finns ett behov av en grundläggande regel i detta ämne. En bestämmelse föreslås av innebörd att en arbetsgivare skall lämna arbetstagare besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Beskedet får dock lämnas kortare tid i förväg, i den mån verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Veckovila

Genom arbetsmiljölagen förlängdes den föreskrivna veckovilan från 24 timmar till 36 timmar. Utredningen har i enlighet med sitt uppdrag redovisat erfarenheterna av denna reform. Härvid har befunnits att den nya regeln har medfört vissa svårigheter när beredskapstid har lagts ut, dvs. i situationer då arbetstagaren kan uppehålla sig utanför arbetsstället men står till förfogande för att vid behov utföra arbete. Särskilt har detta varit fallet vid beredskap över veckoslut för arbetstagare som har den ordinarie arbetstiden förlagd måndag-fredag. Bakgrunden är att enligt en praxis, som har bekräftats i förarbetena till arbetsmiljölagen, skall beredskap anses bryta veckovila.

På anförda skäl har utredningen inte lagt fram något förslag till saklig ändring i den nuvarande lagregleringen angående veckovila. Som ett led i samordningen av bestämmelserna i allmänna arbetstidslagen och 4 kap. arbetsmiljölagen föreslås att nuvarande praxis i fråga om veckovila vid beredskapstjänstgöring läggs fast i den nya lagen.

Ett särskilt yttrande har avgetts beträffande veckovilebestämmelsen.

Lokala kollektivavtal om avvikelse

Enligt såväl allmänna arbetstidslagen som 4 kap. arbetsmiljölagen kan avsteg från arbetstidsbestämmelserna ske under medverkan av en central arbetstagarorganisation. Överväganden som utgår från den lokala fackliga organisationens roll enligt medbestämmandelagen har lett till att utredningen förordar att arbetstidslagstiftningens regler om partsdispositivitet byggs ut.

Utredningen föreslår att lokala kollektivavtal får träffas om avvikelse från reglerna om övertid, mertid och nattvila under högst en månad räknat från dagen för avtalets ingående. Regeln ger möjlighet till smidiga handläggningsformer när kortvariga avvikelser är påkallade. Dessutom åstadkoms en bättre samordning av arbetstidslagstiftningen med systemet i medbestämmandelagen.

Myndighetshandläggning av arbetstidsärenden

Antalet dispens- och anmälningsärenden enligt arbetstidslagstiftningen, som handläggs vid arbetarskyddsstyrelsen, är f.n. ca 8 000 om året. Det är angeläget att strömmen av arbetstidsärenden till styrelsen begränsas så att myndighetsresurserna kan användas på ett rationellt sätt. Utredningen föreslår en bestämmelse av innebörd att ett dispensförfarande förutsätter att parterna försökt utnyttja de möjligheter som finns att göra avvikelse genom kollektivavtal. Vidare föreslås att det nuvarande förfarandet med anmälan till styrelsen i ärenden om nödfallsövertid ersätts av underrättelser till den lokala fackliga organisationen.

Som en följd av dessa förslag försvinner anmälningsärendena. Vad gäller ärenden om dispens från bestämmelser om minderårigas arbetstid förordar utredningen att handläggningen helt övertas av yrkesinspektionen. (I sådana ärenden kan avvikelse ej ske genom kollektivavtal.) För myndighets-handläggning beräknas härafter återstå endast ett mycket begränsat antal dispensärenden (främst ärenden om övertid, nattvila, veckovila och raster), där parterna är oeniga. Bedömningen grundas bl.a. på att antalet tvistiga arbetstidsärenden bortsett från minderårigärenden bara uppgick till ca 60 under perioden 1978-07-01 – 1979-06-30. Utredningen förordar med hänsyn till den särskilda karaktären av dessa dispensärenden att de även i fortsättningen handläggs av arbetarskyddsstyrelsen i första instans.

De förordade ändringarna i fråga om myndighetshandläggning innebär en omläggning av handläggningsrutinerna i arbetstidsfrågor. Det förutsätts att arbetarskyddsstyrelsen och arbetsmarknadsparterna före omläggningen går ut med en bred information till dem som berörs.

Påföljder

Utredningen föreslår som huvudregel att arbetstidsbestämmelserna be-läggs med direkta straffsanktioner. I lagförslaget ingår dock även bestämmelser om förelägganden och förbud från yrkesinspektionen eller arbetarskyddsstyrelsen.

Vid överträdelse av en avtalsbestämmelse, som ersätter en lagregel om arbetstiden, kan utdömas skadestånd som riktar sig mot företaget där överträdelse har begåtts och som i princip är så högt att det avhåller från olovligt handlande. Bl.a. för att utjämna skillnaden i fråga om tillgängliga påföljder vid avtalslösa tillstånd respektive avtalsförhållanden föreslår utredningen - vid sidan av straffbestämmelserna - en bestämmelse om straffavgift som påföljd för överträdelse av lagreglerna om övertid. Frågor om sådan övertidsavgift prövas av allmän domstol och avgiften påförs den som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts. Övertidsavgiften utgör för varje timme utöver tillåten övertid och för varje arbetstagarre, som har anlitats i strid mot lagen, en procent av basbeloppet enligt lagen om allmän försäkring. Avgiften kan nedsättas eller efterges, om särskilda omständigheter föreligger.

Följdändringar

Utöver en ny arbetstidslag, en arbetstidsförordning samt ändringar i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen föreslår utredningen ändringar i vissa andra författningar.

Det föreslås sålunda att samma system för övertidsberäkning, som har föreslagits gälla enligt den nya arbetstidslagen, införs i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete.

Vidare föreslås att bestämmelsen i arbetsmiljölagen om ledighet för kvinna, som ammar sitt barn, förs över till lagen om rätt till ledighet för vård av barn.

Ändringar föreslås även i sjöarbetstidskungörelsen.

Kostnadsaspekter

I ett särskilt kapitel av betänkandet behandlas de ekonomiska konsekvenserna av utredningsförslaget.

Ikraftträdande

Förslaget till ny arbetstidslag och arbetstidsförordning liksom föreslagna författningsändringar avses träda i kraft den 1 januari 1982.

Bilagor

I bilagor till betänkandet behandlas

1. arbetstidslagstiftningen i Norden och i vissa EG-länder av särskilt intresse när det gäller svenska lagregler om arbetstiden,
2. dygnsarbetstiden enligt 1977 års undersökning av levnadsförhållandena, som har bearbetats för utredningens räkning,
3. långa arbetspass och korta dygnsvilor vid kontinuerligt treskiftsarbete,
4. långa arbetspass och korta dygnsvilor vid turlistearbete och andra arbetstidsformer med stort inslag av arbete på obekväm arbetstid,
5. förekomsten och omfattningen av tjänstgöring på jourtid eller beredskapstid.

Utredningsbetänkandets lagtext

1 Förslag till

Arbetstidslag

Enligt riksdagens beslut föreskrivs följande.

Tillämpningsområde

1 § Denna lag gäller, med de inskränkningar som anges i 2 och 3 §§, varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning.

2 § Lagen gäller inte

1. arbete som utförs i arbetstagarens hem eller annars under sådana förhållanden, att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat,

2. arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande eller jämförlik ställning eller annars av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänsende,

3. arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll,

4. skeppstjänst.

Utan hinder av första stycket 4 kan regeringen eller en förvaltningsmyndighet, som regeringen bestämmer, föreskriva att lagen skall tillämpas på skeppstjänst beträffande vilken beslut meddelas att sjöarbetstidslagen (1970:105) inte skall gälla.

3 § Undantag från lagens tillämpning får också göras genom kollektivavtal, som på arbetstagar sidan har slutits eller godkänts av en organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En arbetsgivare, som är bunden av ett sådant kollektivavtal, får tillämpa avtalet på arbetstagare som sysselsätts i arbete som avses med avtalet, även om arbetstagarna inte är medlemmar av den avtalsslutande organisationen på arbetstagar sidan. Detta gäller dock inte arbetstagare som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

4 § Utan hinder av denna lag kan regeringen eller en förvaltningsmyndighet, som regeringen bestämmer, beträffande försvarsmakten och civilförsvaret meddela särskilda föreskrifter i frågor som avses i lagen.

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

Vecka räknas från och med måndag eller annan dag enligt vad som tillämpas för arbetsstället.

6 § Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov

uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Övertid

7 § I lagen förstås med övertid sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt 5, 6 och 21 §§. Har annan ordinarie arbetstid eller jourtid avtalats genom ett kollektivavtal, som har tillkommit i den ordning som anges i 19 § första stycket, förstås med övertid i stället sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger den ordinarie arbetstiden och jourtiden enligt avtalet.

Vid beräkning av övertid skall ledighet från arbetet, som avser arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid, likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid.

8 § När det finns särskilt behov av ökat arbetstidsuttag, får övertid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid). Utöver detta får övertid tas ut endast under de förutsättningar som anges i 9, 19 eller 21 §.

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

Om det för arbetsstället finns en organisation, som är att anse som lokal arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och inom vars område arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast på villkor att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om arbetet.

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

Mertid vid deltidsanställning

10 § I lagen förstås med mertid sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. I fråga om beräkning av mertid skall 7 § andra stycket ha motsvarande tillämpning.

När det finns särskilt behov av ökat arbetstidsuttag, får mertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän mertid). Utöver detta får mertid tas ut endast med motsvarande tillämpning av de villkor, som anges i 9 §, eller enligt 19 eller 21 §.

Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

11 § Arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetstagare har rätt att själva eller genom annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer en facklig organisation som företrädar arbetstagare på arbetsstället.

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

Arbetstidens förläggning

12 § En arbetsgivare, som annat än tillfälligt anlitar en arbetstagare till arbete, skall lämna arbetstagaren besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, i den mån verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

13 § Arbetstagare skall ha behövlig ledighet för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

Avvikelse från första stycket får göras, om visst arbete med hänsyn till sin natur, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller annars bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

14 § Arbetstagare skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Som ledighet räknas härvid inte sådan beredskapstid då arbetstagaren kan uppehålla sig utanför arbetsstället men står till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut.

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

15 § I lagen avses med raster avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagare inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Längden och förläggningen av raster skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger.

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

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

17 § Arbete skall anordnas så, att arbetstagare kan ta de pauser som behövs utöver raster.

I den utsträckning som påkallas av arbetsförhållandena skall särskilda arbetspauser beredas arbetstagare. Sådana pausers längd och förläggning skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

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

Avvikelse genom kollektivavtal

19 § Avvikelse från 5 §, 6 §, 7 § andra stycket, 8-10 §§, 12-14 §§ och 15 § andra och tredje styckena får göras genom kollektivavtal, som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av en organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämman-

de i arbetslivet. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen genom sådant kollektivavtal.

Avvikelse från 8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § och 13 § får göras även med stöd av kollektivavtal, som på arbetstagsarsidan har slutits av en organisation som är att anse som lokal arbetstagarorganisation enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet. Sådan avvikelse gäller dock under en tid av högst en månad räknat från dagen för avtalets ingående.

I fråga om kollektivavtal enligt första och andra styckena har 3 § andra stycket motsvarande tillämpning.

20 § För en arbetsgivare, som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 3 eller 19 §, gäller vad som föreskrivs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Dispens av arbetarskyddsstyrelsen

21 § Kan en överenskommelse enligt 19 § inte träffas får arbetarskyddsstyrelsen, om särskilda skäl föreligger,

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

Tillsyn

22 § Tillsyn över efterlevnaden av lagen och de föreskrifter, som har meddelats med stöd av lagen, utövas av arbetarskyddsstyrelsen samt, under dess överinseende och ledning, av yrkesinspektionen.

Vid yrkesinspektionens tillsyn skall i fråga om kommunala tillsynsmän gälla detsamma som föreskrivs i 7 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

23 § Tillsynsmyndigheterna har rätt att efter anfordran erhålla de upplysningar och handlingar som behövs för tillsyn enligt lagen.

För att utöva tillsynen har tillsynsmyndigheterna tillträde till arbetsställen. Polismyndighet skall därvid lämna den handräckning som behövs.

24 § Yrkesinspektionen får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen skall efterlevas.

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

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

Straffbestämmelser

25 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms en arbetsgivare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud

som har meddelats med stöd av 24 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

26 § Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. utan att avvikelser har gjorts enligt 3, 19 eller 21 § anlitat arbetstagare till arbete i strid mot 5-10 eller 12-16 § eller bryter mot 11 § eller med stöd därav meddelade föreskrifter,
2. vid fullgörande av skyldighet enligt 23 § första stycket lämnar oriktiga uppgifter rörande förhållande av betydelse.

Övertidsavgifter

27 § Om 8 eller 9 § har överträtts utan att avvikelser har gjorts enligt 3, 19 eller 21 §, utgår en avgift (övertidsavgift). Avgiften skall påföras den som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts.

Övertidsavgiften utgör för varje timme utöver tillåten övertid och för varje arbetstagare, som har anlitats i strid mot 8 eller 9 §, en procent av det basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring som gällde vid överträdelsen. Avgiften kan nedsättas eller efterges, om särskilda omständigheter föreligger.

28 § Frågor om övertidsavgift prövas av allmän domstol efter ansökan som skall göras av allmän åklagare inom två år från den tidpunkt då överträdelsen begicks. I fråga om sådan ansökan skall bestämmelserna i rättegångsbalken om åtal för brott, på vilket inte kan följa svårare straff än böter, och om kvarstad och skingringsförbud i brottmål ha motsvarande tillämpning. Sedan fem år har förflutit från tidpunkten för överträdelsen, får övertidsavgift ej påföras. Övertidsavgifter tillfaller staten.

Beslut varigenom någon har påförts övertidsavgift skall genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften skall betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. Erinran om detta skall tas in i beslutet. Betalas inte avgiften inom denna tid, får avgiften jämte restavgift, beräknad enligt 58 § 1 mom. uppbördslagen (1953:272), indrivnas i den ordning som enligt nämnda lag gäller för indrivning av skatt. Indrivningsåtgärder får inte vidtas sedan fem år förflutit från det beslutet vann laga kraft.

Överklagande

29 § Talan mot beslut av yrkesinspektionen förs hos arbetarskyddsstyrelsen genom besvär.

30 § Mot arbetarskyddsstyrelsens beslut i ärenden, som avses i 21 § 1-4, eller beslut om tillstånd enligt 9 § tredje stycket får talan inte föras.

Talan mot andra beslut, som arbetarskyddsstyrelsen i särskilt fall har meddelat enligt lagen, förs hos regeringen.

Talan får inte föras mot arbetarskyddsstyrelsens beslut om föreskrift till allmän efterrättelse.

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

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

33 § Tillsynsmyndighet kan förordna att dess beslut skall lända till efterrättelse omedelbart.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1982, då allmänna arbetstidslagen (1970:103) upphör att gälla.

Vid ikraftträdandet gällande föreskrifter, som har meddelats med stöd av 11 § allmänna arbetstidslagen, skall vid tillämpningen av den nya lagen anses ha meddelats enligt denna.

Föreläggande eller förbud, som har meddelats med stöd av en bestämmelse i 4 kap. arbetsmiljölagen och 7 kap. 7 eller 10 § samma lag, skall såvitt avser tid efter ikraftträdandet av den nya lagen anses ha meddelats enligt motsvarande bestämmelse i denna.

Förekommer i lagar eller andra författningar hänvisning till eller avses annars däri någon föreskrift, som har ersatts genom en bestämmelse i den nya lagen, tillämpas i stället den bestämmelsen.

2 Förslag till

Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Häri genom föreskrivs i fråga om arbetsmiljölagen (1977:1160)

dels att 4 kap. skall upphöra att gälla,

dels att 1 kap. 3 §, 2 kap. 9 §, 5 kap. 5 §, 8 kap. 2 § och 9 kap. 2 § skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap. 3 §

Lagen gäller ej

1. skeppstjänst på andra fartyg än örlogsfartyg,
2. arbete som utföres i arbetsgivarens hushåll.

Bestämmelserna i 4 kap. och 5 kap. 5 § gäller ej arbete som utföres i arbetstagarens hem eller annars under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat.

2 kap. 9 §

Om konstruktion och utformning av byggnad är särskilt föreskrivet i byggnadsstadgan (1959:612) och med stöd därav meddelade bestämmelser.

Särskilda föreskrifter om arbetstiden finns i arbetstidslagen (1981:0000) och med stöd därav meddelade bestämmelser.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 kap. 5 §

Minderårig får icke anlitas till arbete mer än nio timmar av dygnet eller fyrtiofem timmar i veckan.

Minderårig arbetstagare skall för nattvila beredas oavbruten ledighet från arbetet under minst elva timmar varje dygn. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 22 och klockan 5.

Tillsynsmyndighet får medge undantag från första och andra stycket, om särskilda skäl föreligger.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, arbetarskyddsstyrelsen meddelar föreskrifter om arbetstidens längd och förläggning för minderåriga som anlitas till arbete.

8 kap. 2 §

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot föreskrift eller villkor som har meddelats med stöd av 3 kap. 12 eller 14 § dömes till böter eller fängelse i högst ett år.

Till böter dömes den som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. bryter mot 5 kap. 2 § första stycket,

2. bryter mot föreskrift som har meddelats med stöd av 3 kap. 13 eller 15-17 § eller 5 kap. 2 § andra stycket, 3 § andra stycket eller 4 §,

2. bryter mot föreskrift som har meddelats med stöd av 3 kap. 13 eller 15-17 § eller 5 kap. 2 § andra stycket, 3 § andra stycket, 4 eller 5 §,

3. vid fullgörande av skyldighet enligt 7 kap. 3 eller 4 § lämnar oriktig uppgift rörande förhållande av betydelse,

4. utan giltigt skäl borttager skyddsanordning eller sätter sådan ur bruk.

9 kap. 2 §

Mot arbetarskyddsstyrelsens beslut i ärende som avses i 5 kap. 5 § eller 6 kap. 2 § tredje stycket får talan ej föras. Detsamma gäller styrelsens beslut i ärende som avser tillämpning av föreskrifter meddelade med stöd av 5 kap. 2 § andra stycket eller 3 § andra stycket.

Mot arbetarskyddsstyrelsens beslut i ärende som avses i 6 kap. 2 § tredje stycket får talan ej föras. Detsamma gäller styrelsens beslut i ärende som avser tillämpning av föreskrifter meddelade med stöd av 5 kap. 2 § andra stycket, 3 § andra stycket eller 5 §.

Talan mot annat beslut, som arbetarskyddsstyrelsen i särskilt fall har meddelat enligt denna lag eller med stöd av regeringens förordnande enligt lagen, föres hos regeringen.

Talan får ej föras mot arbetarskyddsstyrelsens beslut om föreskrift till allmän efterrättelse.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1982.

3 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

Härigenom föreskrivs att 3 § lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

När särskilda skäl föreligger, får övertid tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor, dock högst 300 timmar under ett kalenderår.

Vid beräkning av tillåten övertid enligt första stycket *minskas den ordinarie arbetstiden enligt 2 § för varje infallande helgdag, som är arbetsfri och som ej är söndag med den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om helgdagen i stället hade varit vardag.*

Vid beräkning av tillåten övertid enligt första stycket *skall sådan ledighet från arbetet, som avser arbetstagarens ordinarie arbetstid, likställas med fullgjord ordinarie arbetstid.*

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1982.

4 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.,

dels att 4 § skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i lagen skall införas en ny paragraf, 12 a §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §

Utöver vad som följer av 3 § har arbetstagare rätt till hel ledighet under tid då arbetstagaren uppbär hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring och till förkortning av arbetstiden till hälften eller till tre fjärdedelar under tid då arbetstagaren uppbär halv eller fjärdedels föräldrapenning.

Kvinnlig arbetstagare har vidare rätt till hel ledighet i samband med barns födelse under minst sex veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och sex veckor efter nedkomsten.

Om viss annan ledighet föreskrivs i 12 a §.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

12 a §

En kvinna som ammar sitt barn får inte vägras ledighet härför. I fråga om sådan ledighet gäller inte 5-9 §§.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1982.

5 Förslag till

Arbetsbidsförordning

Regeringen föreskriver följande.

1 § Arbetsbidsstyrelsen bemyndigas att meddela föreskrifter enligt 11 § andra stycket arbetsbidslagen (1981:0000).

Arbetsbidsstyrelsen får dessutom meddela ytterligare föreskrifter till verkställighet av lagen.

2 § Vid tillsyn enligt arbetsbidslagen (1981:0000) skall i fråga om arbete, som utförs i hem, inspektionsbesök ske endast på begäran av arbetsgivare eller arbetsbidsare som berörs eller om annars särskilda skäl föreligger. Motsvarande skall gälla beträffande arbete som utförs av den som driver verksamhet utan att ha andra arbetsbidsare anställda än familjemedlemmar.

3 § Om straff vid övertredelse av föreskrift, som har meddelats med stöd av 1 § första stycket, föreskrivs i 26 § arbetsbidslagen (1981:000).

4 § Avskrift av dom eller slutligt beslut i mål om ansvar enligt arbetsbidslagen (1981:0000) eller med stöd därav meddelade föreskrifter skall sändas till yrkesinspektionen. Detsamma gäller i fråga om beslut varigenom någon har påförts övertidsavgift enligt arbetsbidslagen.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 1982.

6 Förslag till

Förordning om ändring i arbetsmiljöförordningen (1977:1166)

Härigenom föreskrivs att 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) skall ha nedan angivna lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

18 §

Arbetsbidsstyrelsen bemyndigas att

1. meddela föreskrifter enligt 3 kap. 12-16 §§ och 17 § första stycket samt 5 kap. 2 § andra stycket, 3 §	1. meddela föreskrifter enligt 3 kap. 12-16 §§ och 17 § första stycket samt 5 kap. 2 § andra stycket, 3 §
---	---

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

andra stycket och 4 § arbetsmiljölagen (1977:1160),

andra stycket, 4 och 5 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160),

2. föreskriva att den som har skyddsansvar enligt 3 kap. 2 eller 5 § arbetsmiljölagen och använder eller avser att använda maskin, redskap, skyddsutrustning eller annan teknisk anordning av visst slag eller ämne, som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, skall till tillsynsmyndighet göra anmälan om detta och om användningssättet.

3. föreskriva att den som har skyddsansvar enligt 2 skall till tillsynsmyndighet lämna uppgift om resultatet av kontroll eller undersökning som avses i 3 kap. 12 §, 3 kap. 17 § första stycket eller 5 kap. 4 § arbetsmiljölagen,

4. i fråga om handlingar, som avses i 3 § denna förordning, meddela föreskrifter om annan förvaringstid än där sägs,

5. meddelar närmare föreskrifter om läkares anmälningsskyldighet enligt 2 a §,

6. meddela ytterligare föreskrifter för verkställighet av arbetsmiljölagen. För planering och kontroll av arbetsmiljön kan arbetarskyddsstyrelsen meddela föreskrifter om gränsvärden.

Utan hinder av arbetsmiljölagen kan arbetarskyddsstyrelsen, om riket befinner sig i krig eller krigsfara, meddela särskilda föreskrifter beträffande försvarsmakten och civilförsvaret i frågor som avses i lagen.

Föreskrifter som rör även annan myndighets verksamhetsområde meddelar arbetarskyddsstyrelsen efter samråd med den myndigheten.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 1982.

7 Förslag till

Förordning om ändring i sjöarbetstidskungörelsen (1970:550)

Härigenom föreskrivs att 1 § sjöarbetstidskungörelsen (1970:550) skall ha nedan angivna lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

1 §

Sjöarbetstidslagen (1970:105) gäller ej i fråga om skeppstjänst på fartyg, som hör till polisväsendet, *marinen*, statens järnvägar, statens vägverk, sjöfartsverket eller tullverket.

På skeppstjänst som enligt första stycket undantagits från sjöarbetstidslagens tillämpning skall i stället *allmänna* arbetstidslagen (1979:103) tillämpas. *Allmänna arbetstidslagen skall dock icke tillämpas på fyrskepp.*

Sjöarbetstidslagen (1970:105) gäller ej i fråga om skeppstjänst på fartyg, som hör till polisväsendet, *försvarsmakten*, statens järnvägar, statens vägverk, sjöfartsverket eller tullverket.

På skeppstjänst som enligt första stycket undantagits från sjöarbetstidslagens tillämpning skall i stället arbetstidslagen (1981:000) tillämpas.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 1982.

3 Allmänna arbetstidslagen och 4 kap. arbetsmiljölagen i deras gällande lydelse

3.1 Allmän arbetstidslag

(SFS 1970:103, ändrad 1973:837, 1975:728, 1976:597, 1977:1163, 1980:206)

Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag äger, med de inskränkningar som anges i 2 och 3 §§, tillämpning på varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning.

2 § Från lagens tillämpning undantages

a) arbete som utföres i arbetstagarens hem eller annars under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är anordnat,

b) arbete som utföres av arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller annars av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende,

c) arbete som utföres av medlem av arbetsgivarens familj,

d) arbete som utföres i arbetsgivarens hushåll, samt

e) skeppstjänst, dock att regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer kan förordna att lagen skall tillämpas på skeppstjänst beträffande vilken beslut meddelats att sjöarbetstidslagen (1970:105) icke skall gälla.

3 § Utöver de undantag som anges i 2 § får undantag från lagens tillämpning göras genom kollektivavtal, som på arbetstagsidan slutits eller godkänts av organisation, vilken är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsgivare, som är bunden av sådant kollektivavtal, får tillämpa avtalet på arbetstagare, vilken sysselsättes i arbete som avses med avtalet, även om arbetstagaren ej är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetstagsidan. Detta gäller dock ej arbetstagare, som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Ordinarie arbetstid och jourtid

4 § Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan, raster ej inräknade.

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.

Vecka räknas från och med måndag eller annan dag enligt vad som tillämpas för arbetsstället.

5 § Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tagas ut härför med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som

jourtid anses icke tid under vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.

6 § Från de begränsningar som föreskrives i 4 och 5 §§ får avsteg göras genom kollektivavtal, som tillkommit i den ordning som anges i 3 §. Om sådant kollektivavtal gäller 3 § i övrigt.

7 § Tillsynsmyndighet får medge undantag från 4 och 5 §§, om det stora flertalet av de arbetstagare som beröres samtycker eller annars särskilda skäl föreligger.

Övertid

7 a § I denna lag förstås med övertid arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt 4, 5 och 7 §§. Har genom kollektivavtal, som har tillkommit i den ordning som anges i 3 §, annan ordinarie arbetstid eller jourtid avtalats, förstås med övertid i stället sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt avtalet.

Vid beräkning av tillåten övertid enligt 10 § minskas den ordinarie arbetstiden enligt 4 § för varje infallande helgdag, som är arbetsfri och som ej är söndag, med den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om helgdagen i stället hade varit vardag.

8 § Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamhet eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tagas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

Arbetsgivaren skall göra anmälan till tillsynsmyndighet om sådant arbete med angivande av anledning till samt omfattning och varaktighet av arbetet inom två dygn från arbetets början. Arbetet får icke fortsättas utöver denna tid, utan att tillstånd till arbetet sökts hos myndigheten. Amälan eller ansökan anses gjord, när denna avlämnats till posten i betalt brev.

Tillsynsmyndighet får medge undantag från andra stycket. Därvid får myndigheten föreskriva särskilda villkor.

9 § Till förberedelse- eller avslutningsarbete, som nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden för att verksamheten skall kunna fortgå utan hinder, får övertid tagas ut med högst 6 timmar i veckan eller, i fall som avses i 4 § andra stycket, högst 24 timmar under en tid av fyra veckor.

10 § När särskilda skäl föreligger, får övertid utöver vad som följer av 8 § tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår. Har övertid, som avses i 9 §, tagits ut skall den övertid som medges enligt detta stycke minskas med den sålunda uttagna tiden.

När synnerliga skäl föreligger får tillsynsmyndighet medge ytterligare övertid med högst 150 timmar under ett kalenderår.

Från de begränsningar som föreskrives i första stycket får avsteg göras genom kollektivavtal, som tillkommit i den ordning som anges i 3 §. Om sådant kollektivavtal gäller 3 § i övrigt.

Allmänna bestämmelser

11 § Arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid och övertid enligt föreskrifter av arbetarskyddsstyrelsen. Arbetstagare har rätt att själv eller genom annan taga del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer facklig organisation som företräder arbetstagare på arbetsstället.

12 § Tillsyn över efterlevnaden av denna lag och föreskrifter, som meddelats med stöd av lagen, utövas av arbetarskyddsstyrelsen samt, under dess överinseende och ledning, av yrkesinspektionen. Därvid skall i tillämpliga delar gälla vad som föreskrives om tillsyn över efterlevnaden av arbetsmiljölagen (1977:1160).

13 § I tillsynsmyndighets avgörande av ärende angående tillämpningen av denna lag eller föreskrift som meddelats med stöd av lagen skall i den omfattning och i den ordning regeringen bestämmer deltaga särskilda ledamöter, utsedda efter förslag av rikssammanslutningar av arbetsgivare och arbetstagare.

Mot arbetarskyddsstyrelsens beslut i ärende som avses i denna lag får talan ej föras.

14¹

15 § Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet använder arbetstagare till arbete i strid mot denna lag eller föreskrift som meddelats med stöd av lagen dömes till böter.

Arbetsgivare som underlåter att göra anmälan enligt 8 § eller att iakttaga vad som åligger honom enligt 11 § eller som uppsåtligen eller av oaktsamhet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift i anteckning som avses i 11 § dömes till böter.

Denna lag² träder i kraft den 1 januari 1971. Genom lagen upphäves lagen (1930:138) om arbetstidens begränsning, lantarbetstidslagen (1948:281), arbetstidslagen (1942:652) för detaljhandeln och arbetstidslagen (1947:216) för hotell, restauranger och kafeér.

Under åren 1971 och 1972 skall dock den i 4 § angivna högsta arbetstiden för vecka, i stället för 40 timmar, utgöra 41 timmar 15 minuter.

Förekommer i lag eller annan författning hänvisning till föreskrift, som ersatts genom bestämmelse i denna lag, tillämpas i stället den nya bestämmelsen.

Denna lag³ träder i kraft den 1 januari 1977.

Denna lag⁴ träder i kraft den 1 juli 1978.

¹ Paragrafen upphävd genom 1980:206.

² 1970:103.

³ 1976:597 (Den nya lydelsen av 3, 8 och 10 §§ samt införandet av 7 a §.)

⁴ 1977:1163 (Den nya lydelsen av 7, 8 och 10-13 §§.)

3.2 Arbetsmiljölagen

(SFS 1977:1160)

4 kap. Arbetstidens förläggning

1 § Med rast avses i denna lag avbrott i den dagliga arbetstiden, under vilket arbetstagare icke är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Längden och förläggningen av rast skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger.

Raster skall anordnas så, att arbetstagare ej utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

2 § Rast får utbytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om detta är oundgängligen påkallat med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som ej har kunnat förutses. Sådant måltidsuppehåll inräknas i arbetstiden.

3 § Arbete skall anordnas så, att arbetstagare kan taga de pauser som behövs utöver raster.

I den utsträckning som påkallas av arbetsförhållandena skall särskilda arbetspauser beredas arbetstagare. Sådana pausers längd och förläggning skall anges på förhand så noga som omständigheterna medger.

Pauser inräknas i arbetstiden.

4 § Kvinna som ammar sitt barn får ej vägras ledighet härför.

5 § Arbetstagare skall ha behövlig ledighet för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

Avvikelse från första stycket får göras, om visst arbete med hänsyn till sin natur, allmänhetens behov eller annan särskild omständighet måste fortgå även nattetid eller annars bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

6 § Arbetstagare skall beredas minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sådant veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut.

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranledes av särskilt förhållande som ej har kunnat förutses.

7 § Avvikelse från 1 § andra stycket, 5 § första stycket och 6 § första stycket får göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vidare får genom sådant kollektivavtal rast utbytas mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen.

Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal som avses i första stycket, får i angivna hänseenden tillämpa avtalet även på arbetstagare, som ej är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, under förutsättning att arbetstagaren sysselsättes i arbete som avses med avtalet och ej omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

8 § Tillsynsmyndighet får medge undantag från 1 § andra stycket, 5 § första stycket och 6 § första stycket, om särskilda skäl föreligger.

9 § Utan hinder av denna lag kan regeringen eller förvaltningsmyndighet, som regeringen bestämmer, meddela särskilda föreskrifter om arbetstidens förläggning vid vägtransport och luftfart.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1978, då arbetarskyddslagen (1949:1) och skogsförädlingslagen (1963:246) skall upphöra att gälla.

Sammanställning av remissyttrandena

Remissinstanserna

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av riksåklagaren (RÅ), Svea hovrätt, överbefälhavaren (ÖB), sjöfartsverket, statskontoret, riksrevisionsverket (RRV), statens arbetsgivarverk (SAV), arbetsdomstolen (AD), arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), arbetarskyddsstyrelsen vars verksstyrelse under hänvisning till att det stora flertalet ledamöter representerar organisationer, som var för sig avger yttranden, har överlämnat till generaldirektören att avge styrelsens yttrande, statens arbetsmarknadsnämnd, styrelsen för arbetarskyddsfonden, länsstyrelserna i Skaraborgs och Västerbottens län, jämställdhetskommittén (Ju 1976:08), utredningen (S 1980:08) för översyn av föräldraförsäkringen m.m., ILO-kommittén, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Sveriges industriförbund, SHIO-Familjeföretagen, Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO), Sveriges schaktentreprenörers riksförbund, Lantbrukarnas riksförbund (LRF), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationens SACO/SR och Sveriges arbetsledareförbund (SALF).

Yttranden har överlämnats av RÅ från länsåklagarmyndigheten i Norrbottens län, av arbetarskyddsstyrelsen från 17 yrkesinspektionsdistrikt och av LO från 16 medlemsförbund.

Remissyttrandena

1 Allmänna synpunkter på utredningen

Utredningens förslag har mottagits med gillande av det stora flertalet remissinstanser.

Enligt *statskontorets* mening skulle arbetstidslagstiftningen få en ändamålsenlig utformning såväl när det gäller reglernas materiella innehåll som lagtekniskt sett, om utredningens förslag genomförs. *RRV*, som också ser positivt på förslaget, anser att det sannolikt kommer att leda till förenklingar. Enligt *arbetarskyddsstyrelsen* har utredningen på ett förtjänstfullt sätt behandlat ett stort antal problem. Styrelsen ställer sig bakom de lösningar i materiellt hänseende som presenteras med endast få undantag. Styrelsen har därvid invändningar mot framför allt den lagtekniska lösning som valts.

LO konstaterar att många krav, som *LO* tidigare har fört fram på arbetstidsområdet, tillgodoses i utredningsförslaget. Även *TCO* och *SACO/SR* tillstyrker i huvudsak förslaget.

Av de offentliga arbetsgivarna ansluter sig *SAV* och *Kommunförbundet* i allt väsentligt till förslaget. *Landstingsförbundet* anser sig främst vad avser mertidsbestämmelserna inte kunna tillstyrka förslaget.

Även *SHIO-Familjeföretagen* ansluter sig på de flesta punkter till förslaget.

Delvis starkt kritiska mot förslaget är *SAF*, i vars yttrande *Industriförbundet* har instämt, *SFO* och *LRF*. *SAF* konstaterar att lagstiftningen på arbetstidsområdet på ett genomgripande sätt påverkar produktionsföresättningsarna i näringslivet. Arbetstidsregleringen måste därför kunna anpassas till speciella förhållanden inom olika branscher och företag. Denna anpassning sker bäst genom kollektivavtal. Det förslag till ny arbetstidslag som utredningen presenterar innehåller åtskilliga förändringar i förhållande till nu gällande ordning, som enligt föreningens uppfattning inte lämpar sig för generell reglering lagstiftningsvägen utan som i stället borde lösas genom kollektivavtal. Detta gäller bl.a. beräkning av övertid, mertid för deltidsanställda och besked om arbetstidens förläggning. Enligt *SAF*:s uppfattning är vidare utredningens slutsatser vid bedömningen av förslagets ekonomiska konsekvenser alltför svagt underbyggda.

LRF framhåller att man vid en lagreglering av arbetstiden måste ta hänsyn till behovet av flexibilitet och effektivitet i produktionen. För lantbruket, med dess av naturförhållandena beroende skiftande arbetstidsbehov och dess fåtal anställda, kan en detaljerad och stel arbetstidsreglering verka speciellt ogynnsam. Förbundet anser därför att man i högre grad än vad utredningen föreslår borde låta den erforderliga detaljregleringen av arbetstiderna ske genom kollektivavtal. Förbundet framför också den övergripande synpunkten att utredningen synes ha tagit alltför lätt på de kostnadsmässiga aspekterna av sitt förslag, vilka i dagens samhällsekonomiska läge särskilt bör beaktas.

2 Samordning av arbetstidsbestämmelser

De allra flesta remissinstanserna ansluter sig helt eller i huvudsak till utredningens förslag till samordning av arbetstidslagstiftningen. Ett undantag utgör dock arbetarskyddsstyrelsen.

Utredningens förslag till ny arbetstidslag innebär bl.a. att arbetstidsreglerna - utom vad avser minderåriga - bryts ut ur arbetsmiljölagen och sammanförs med övriga arbetstidsregler i en ny arbetstidslag.

Arbetskyddsstyrelsen finner det betänkligt att på detta sätt ett antal bestämmelser av stor betydelse för särskilt den psykiska arbetsmiljön förs bort från den enhet som arbetsmiljölagen bildar. Styrelsen tänker här på bl.a. bestämmelserna om raster, pauser och nattarbete. Detta rimmar enligt styrelsens uppfattning dåligt med den helhetssyn på arbetsmiljön som är en av utgångspunkterna för arbetsmiljölagen. Förslaget innebär i

detta avseende också att de grundläggande bestämmelserna om arbetsmiljön i 2 kap. 1 § och 3 kap. 1-3 §§ arbetsmiljölagen inte längre kommer att gälla för dessa arbetsmiljöfaktorer. Viss tvekan kan också komma att råda om bestämmelserna i 6 kap. arbetsmiljölagen längre blir tillämpliga. Den föreslagna hänvisningen i 2 kap. 9 § arbetsmiljölagen kan enligt styrelsen knappast utgöra tillräcklig ersättning i dessa hänseenden. Under alla omständigheter framstår det som ett steg i fel riktning när ett antal bestämmelser av stor betydelse ur arbetarskyddssynpunkt på sätt som föreslagits fjärmas från övriga för arbetsmiljön centrala regler. Det är ägnat att försämra förutsättningen att föra ut kunskap om och skapa förståelse för berörda faktorer betydelse när det gäller att skapa god arbetsmiljö. Till saken hör att styrelsen likaväl som yrkesinspektionen i sin tillsynsverksamhet enligt arbetsmiljölagen i stor utsträckning kommer i kontakt med förhållanden som enligt det föreliggande förslaget skulle komma att regleras i den särskilda arbetstidslagen. Det påpekas i sammanhanget också att de under 1970-talet tillkomna danska och norska arbetsmiljölagarna liksom den förra året utfärdade nya isländska motsvarande lagen även innehåller arbetstidsregler. Om en sammanföring av reglerna om arbetstidens förläggning med övriga arbetstidsregler bedöms så angelägna att de bör inrymmas i samma lagkomplex, synes det styrelsen vara riktigare och mer överskådligt att föra in samtliga arbetstidsregler i 4 kap. arbetsmiljölagen. Härigenom skulle man tydligare betona att arbetstidsfrågorna ingår som en del i den totala arbetsmiljön. Man skulle också kunna undvara de hänvisningar mellan de båda lagarna och de upprepningar av t.ex. reglerna om tillämpningsområde, tillsyn och överklagande som annars blir nödvändiga. De invändningar som utredningen anför ur lagteknisk synpunkt mot att föra in arbetstidsreglerna i arbetsmiljölagen anser styrelsen inte övertygande. Tvärtom synes ett sammanförande ur många synpunkter rationellare, bl.a. undgår man ett stort antal upprepningar. För övrigt får rent lagtekniska synpunkter inte tillmätas för stor betydelse när andra väsentliga skäl gör sig gällande i annan riktning. Vidare framhålls att styrelsen i sitt remissyttrande över förslaget till arbetsmiljölag anförde, att det låg nära till hands att låta arbetstidslagstiftningen ingå som ett kapitel i arbetsmiljölagen. En liknande föreställning torde enligt styrelsen också ha legat bakom riksdagens begäran om att sammanföra bestämmelserna i allmänna arbetstidslagen och i arbetsmiljölagen i en lag.

Den lösning som utredningen föreslår ifråga om bestämmelserna om arbetstid för minderåriga i 5 kap. 5 § arbetsmiljölagen kan styrelsen i och för sig godtaga men vill dock ifrågasätta det konsekventa i den föreslagna ordningen mot bakgrunden av hur reglerna är utformade för vuxna. Genomförs utredningens förslag på denna punkt bör enligt styrelsen beaktas att det bl.a. med hänsyn till att vissa allmänna överväganden kan behöva göras, t.ex. med hänsyn till möjligheterna att medge dispens liksom till gällande ordning för behandling av författningsförslag hos styrelsen, kom-

mer att åtgå viss tid innan författningstexten har fastställts och getts ut i styrelsens författningssamling. Därför bör i likhet med vad som skedde vid arbetsmiljölagens ikraftträdande, såvida inte den nya lagstiftningen antas i mycket god tid före sitt ikraftträdande, övervägas en särskild övergångsbestämmelse som förebygger att de aktuella frågorna under en övergångsperiod lämnas helt oreglerade. Bestämmelsen bör innebära att de nuvarande reglerna i 5 kap. 5 § arbetsmiljölagen fortfarande skall gälla till dess de ersatts av nya bestämmelser från regeringen eller styrelsen. Om utredningens förslag till ny arbetstidslag genomförs bör dessutom på lämpligt ställe i den nya lagen klargöras att särregler om arbetstiden gäller för minderåriga. Överflyttningen av frågor som avser minderårigas arbetstid medför behov av ändring av 12 § instruktionen för yrkesinspektionen. Om utredningsförslaget genomförs behöver även 23 § instruktionen för styrelsen justeras.

RÅ anser sig inte kunna finna att arbetstidsbestämmelserna för minderåriga inte skulle kunna inrymmas i den föreslagna nya arbetstidslagen. *RÅ* anför dessutom att bestämmelserna om begränsning av de minderårigas arbetstid torde utgöra en sådan norm som bör meddelas i lag. Även *LO* menar att bestämmelserna om minderårigas arbetstid är så viktiga från skyddssynpunkt att de bör meddelas i lag.

SAF finner det önskvärt att olika arbetstidsregler kan sammanföras i en arbetstidslag. Den förenkling som ligger i utredningens förslag tillstyrks därför. Utredningens förslag att slopa undantaget för familjemedlemmar på hela arbetstidsområdet bör dock ej genomföras med hänsyn till att reglerna i ett stort antal fall i praktiken knappast kan komma att följas.

Enligt *TCO* bör en hänvisning göras inte bara i arbetsmiljölagen till arbetstidslagen utan även i andra riktningen, bl.a. med hänsyn till arbetsmiljölagens arbetstidsbestämmelser för minderåriga.

3 Dygnsarbetstiden

Utredningens uppfattning att det inte finns tillräckliga skäl att införa särskilda dygnsarbetstidsregler vinner stor anslutning bland remissinstanserna. *Kommunförbundet* betonar den särskilda vikt förbundet lägger vid att dygnsarbetstiden inte begränsas. En begränsning av dygnsarbetstiden skulle i många fall medföra arbetstidsscheman med betydande olägenheter. Dessutom skulle det krävas ett personaltillskott som enligt förbundet framstår som oproportionellt stort. Liknande synpunkter finns i *Landstingsförbundets* yttrande. Från arbetstagarorganisationernas sida framförs dock följande synpunkter.

LO framhåller att frågan om dygnsmaximering av arbetstiden är viktig och att frågan är en arbetarskyddsfråga i lika hög grad som en arbetstidsfråga. Med tanke på vad utredningen kommit fram till kräver *LO* f.n. inte någon lagstiftning på denna punkt. *LO* kommer dock att noga bevaka och

följa upp problemen med de långa arbetspassen inom vissa företag och branscher.

LO menar vidare att det av texten i den nya lagen bör tydligare framgå att arbetstagare har rätt till behövlig dygnsvila även när undantag görs från nattarbetsförbudet. *SACO/SR* framhåller samma sak.

TCO hänvisar till sitt yttrande över arbetsmiljöutredningens betänkande *Arbetsmiljölöslag*, där *TCO* framhöll att arbetstagare bör beredas minst tio timmars vila mellan tjänstgöringspassen. Det finns enligt *TCO*:s uppfattning fortfarande starka sociala skäl för en bestämmelse om detta. Ett försök bör därför göras att i en proposition om ny arbetstidslag uppskatta de kostnader som skulle vara förenade med en bestämmelse om viss minsta viloperiod mellan två arbetspass. Dessa kostnader bör sedan vägas mot välfärdsvinsterna för de arbetstagare som berörs.

SALF delar utredningens åsikt att det är svårt att finna praktiska lösningar som ej får svårförutsedda konsekvenser. *SALF* vill i sammanhanget peka på problemet med delad arbetsdag. Inom vissa områden förekommer att arbetstiden förläggs under perioder utspridda under en stor del av dygnet. En sådan utläggning av arbetstid skapar problem för arbetstagaren genom att den fritid som förläggs i perioder under dagen kan vara svår att utnyttja för vila och rekreation. Genom en dispositiv lagregel bör möjligheterna till delad arbetstidsutläggning kraftigt begränsas i syfte att förhindra missbruk.

4 Övertid

4.1 Beräkning av övertid

Utredningens förslag till nya regler om övertidsberäkning hälsas med tillfredsställelse av arbetstagarorganisationerna. Även flertalet övriga remissinstanser ansluter sig till förslaget eller lämnar det utan erinran.

Jämställdhetskommittén anser att arbetstid utöver normal arbetstid inte befrämjar arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män med dagens könsrollsmönster. Utredningar visar att småbarnsfäder arbetar övertid i större utsträckning än andra män. Följden blir att de får liten eller ingen tid över för umgänge med sina barn. Kvinnan får ta ett allt större ansvar för hemmet och barnen. Detta leder i sin tur till att hon för att orka med detta ansvar måste begränsa sitt eget arbete utanför hemmet. Härigenom får hon allt svårare att skapa en egen försörjning både i nuet och i framtiden. Mot denna bakgrund anser kommittén att övertidsarbete i största möjliga utsträckning bör undvikas men vill inte gå närmare in på frågan om vilken teknisk metod som skall användas för att lagreglera övertiden.

Kommunförbundet och *Landstingsförbundet* tillstyrker förslaget i princip men kritiserar den föreslagna regleringen i fråga om kompensa-

tionsledighet. Kommunförbundet vill sålunda inte acceptera att kompensationsledighet i sin helhet skall likställas med fullgjord arbetstid, eftersom kompensationsledighet normalt inte utgår timme för timme utan med tid motsvarande en och en halv till två gånger den som fullgjorts som övertid.

Landstingsförbundet finner det orimligt att även kompensationsledighet skall likställas med fullgjord ordinarie arbetstid. De båda faktorerna övertid och därav föranledd kompensationsledighet kan betraktas som en ändrad arbetstidsförläggning genom vilken övertiden balanseras av kompensationsledigheten. Sådan kompensationsledighet utgår dessutom sällan timme för timme utan med tid upp till två gånger den tid som har fullgjorts som övertid. Även av det skälet att det inom landstingssektorn inte f.n. finns möjlighet att för läkare förlägga ordinarie arbetstid till sådana tider då ordinarie arbetstid erfordras kan landstingsförbundet inte acceptera att kompensationsledighet likställs med ordinarie arbetstid. *Båda förbunden* framhåller vidare att det är att ta alltför lättvindigt på problemet att som utredningen hänvisa till kollektivavtalsmöjligheten. Avsteg från lagregler genom kollektivavtal är sällan utan kostnader för arbetsgivaren, om de överhuvudtaget går att genomföra. Lagen måste kunna tillämpas på ett rimligt sätt även om kollektivavtal inte kan träffas.

Landstingsförbundet åskådliggör sitt resonemang med följande exempel. Läkarnas jourtid koncentreras ofta till fem nätter under en vecka. Under sådan vecka kan kompensationsledighet utläggas på läkarens ordinarie dagarbetstid. Om cirka 40 timmar är arbetad tid under "jourveckan" – vilket inte är ovanligt – förbrukas en femtedel av den tillåtna årsövertiden trots att läkaren inte tjänstgjort mer än 40 timmar den veckan. Till bilden hör att arbetstagaren i exemplet är berättigad till ytterligare cirka 40 timmars kompensationsledighet vid senare tillfälle vilken enligt utredningens förslag också skall likställas med ordinarie arbetstid när kompensationsledigheten senare läggs ut.

Några remissinstanser är helt negativa till det av utredningen föreslagna systemet för övertidsberäkning. *SAF* finner det i och för sig rimligt att man begränsar möjligheten att göra onormalt stora övertidsuttag utan att övertid behöver journalföras, t.ex. under beräkningsperioder som i huvudsak sammanfaller med semester. Med utgångspunkt från de överväganden som gjorts i utredningen samt från den praxis som tillämpas inom föreningens område skulle sålunda t.ex. semester och sjukdom kunna likställas med arbetad tid. Att likställa all ledighet med arbetstid finner föreningen däremot oacceptabelt. Detta gäller främst olika slag av ledighet som utgör ersättning för arbetad eller förskjuten tid. Exempel på arrangemang av denna typ finns inom många branscher på *SAF*'s område, bl.a. stuveriområdet, jordbruket, järn- och stålindustrin samt pappers- och massaindustrin. Den föreslagna begränsningen av möjligheten till övertidsuttag får konsekvenser i synnerhet för processindustrier. För skiftarbetare gäller väsentligt kortare arbetstid än för dagarbetare. Genom att som övertid

räknas den arbetstid som överstiger den kollektivavtalsenliga har redan en begränsning för denna kategori införts. SAF delar inte heller den i utredningen framförda uppfattningen att reglerna för övertidsberäkning enligt lag och kollektivavtal bör närmast varandra. Det föreligger mycket stora skillnader i detta hänseende mellan olika kollektivavtal.

SFO anser att det är rimligt att t.ex. semester och sjukdom likställs med arbetad tid vid beräkning av övertid men anser att avtalsfrihet bör råda i övrigt med hänsyn till de skiftande förhållanden som råder inom olika sektorer av arbetsmarknaden. Detta gäller bl.a. olika slag av ledighet som utgör ersättning för arbetad eller förskjuten tid.

Även *LRF* avstyrker förslaget att all ledighet skall likställas med fullgjord arbetstid vid övertidsberäkning. *LRF* anser en sådan beräkningsmetod motiverad endast i fråga om sjuk- och semesterledighet.

4.2 Förberedelse- och avslutningsövertid

Förslaget att slopa den särskilda övertidsformen för förberedelse- och avslutningsarbeten godtas av samtliga remissinstanser utom *SFO*, *LRF* och *SAF*.

För produktionens effektivitet synes det enligt *LRF* fortfarande finnas vissa behov av förberedelse- och avslutningsarbeten bl.a. inom lantbruket. *LRF* ansluter sig därför inte till utredningens bedömning att det numera inte föreligger behov av särskilda bestämmelser i arbetstidslagen om övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten.

SAF framhåller att de undersökningar som har gjorts av *SAF*'s medlemsförbund har visat att övertid för förberedelse- och avslutningsarbete förekommer vid ett stort antal företag, ehuru detta slag av övertid vanligen är begränsat till ett mindre antal personer inom respektive företag. Särskilt framhålls att övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten är av mycket stor betydelse inom byggnadsbranschen och stora delar av transportsektorn. *SAF* instämmer därför inte i utredningens bedömning att det numera inte föreligger behov av särskilda bestämmelser i arbetstidslagen om övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten. Som även anges av utredningen finns verksamheter där hinder föreligger att lägga regelbundet återkommande förberedelse- och avslutningsarbeten inom den ordinarie arbetstiden. Utredningen anför också att begränsningen vad gäller regelbundna övertidsuttag inte bör gälla ifråga om vissa nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten. Föreningen vill i detta sammanhang betona vikten av att möjligheterna att tillgripa övertid för förberedelse- och avslutningsarbete inte inskränks.

4.3 Allmän övertid

Utredningens förslag att gränsen för allmän övertid skall höjas till 200 timmar per kalenderår har i och för sig godtagits av det stora flertalet remissinstanser.

Sålunda kan *LO* – dock endast under förutsättning att utredningens förslag om övertidsberäkning, mertid och slopandet av en särskild övertidsform för förberedelse- och avslutningsarbeten genomförs – acceptera en höjning av den allmänna övertiden till 200 timmar per kalenderår. Även *TCO* kan efter en samlad bedömning, om än med tvekan, godta förslaget. *TCO* anser samtidigt att det främst av sociala skäl är starkt motiverat med en begränsning av övertidsarbetet och understryker att höjningen av gränsen för uttag av allmän övertid inte får innebära någon ändring av synen på övertid i arbetstidslagstiftningen. *TCO* avvisar bestämt den föreslagna ändringen att allmän övertid skall kunna tas ut vid "särskilt behov" i stället för som gäller f.n. vid "särskilda skäl".

Däremot motsätter sig *SACO/SR* en höjning av tidsgränsen för allmän övertid och åberopar dels att övertid inte får bli ett alternativ till nyanställningar i besparingssyfte, dels att jämställdhetsaspekter kräver att övertidsuttagen minskar och att möjligheten att bättre planera ledighet säkerställs. Inte heller *SALF* anser den föreslagna höjningen acceptabel.

Arbetsgivarorganisationerna instämmer i huvudsak i förslaget att höja gränsen för uttag av allmän övertid. *SAF* tillägger att höjningen bör genomföras också utan den ändring som ligger i att ledighet vid övertidsberäkning likställs med arbete. Enligt *SAF* borde även de gällande begränsningarna i fråga om övertidsuttag per fyraveckorsperiod eller månad och för extra övertid justeras i motsvarande mån.

SHIO-Familjeföretagen framhåller att antalet lagstadgade ledighetsformer har ökat väsentligt under senare år. Sveriges ekonomiska situation är f.n. allvarlig och för att vi skall kunna arbeta oss ur balansproblemen är det nödvändigt att företagets flexibilitet förbättras och inte försämras. Enligt *SHIO-Familjeföretagens* uppfattning innebär utredningens förslag beträffande beräkning av övertid en minskning av företagets möjligheter till anpassning. Genom att komplettera den föreslagna höjningen av det tillåtna årliga övertidsuttaget med en höjning även av tillåten övertid per månad torde man kunna förhindra en sådan minskning av företagets flexibilitet. *SHIO-Familjeföretagen* föreslår därför att företag, när det finns särskilt behov av ökat arbetstidsuttag, får ta ut övertid med högst 52 timmar under en tid av fyra veckor eller 55 timmar under en kalendermånad.

Kommunförbundet konstaterar att det föreslagna systemet för övertidsberäkning medför en minskning av det nu tillgängliga övertidsutrymmet. Om utredningens förslag genomförs i den delen att kompensationsledighet likställs med fullgjord arbetstid anser förbundet att 50 timmars ökning är

klart otillräckligt. En ökning av övertidsutrymmet till 250 timmar per kalenderår är erforderligt, om förbundet skall kunna tillstyrka utredningens förslag i denna del.

Landstingsförbundet anser att det är nödvändigt att höja övertidsgränserna avsevärt både när det gäller periodövertid och årsövertid, om kompensationsledighet skall betraktas som ordinarie arbetstid vid beräkning av övertid. Om utredningens förslag genomförs utan ändringar skulle avsevärda kostnadsökningar uppstå, eftersom ett tillskott då skulle behövas av svårrekryterade och kostnadskrävande personalgrupper.

4.4 Nödfallsövertid

Någon erinran föreligger, med ett undantag, inte mot utredningsförslaget att arbetsgivaren skall underrätta befintlig lokal arbetstagarorganisation om nödfallsövertid i stället för att göra anmälan till arbetarskyddsstyrelsen.

Sveriges schaktentreprenörers riksförbund anser det onödigt att ha en uttrycklig bestämmelse om underrättelseskyldighet.

ÖB framhåller i sammanhanget att det skulle innebära en påtaglig fördel om definitionen av begreppet nödfall gjordes tillräckligt vid och dessutom kunde ses ur ett övergripande perspektiv, så att vissa fall av försvarsmaktens behov av ökat arbetstidsuttag kunde rubriceras som nödfallsövertid. Den nuvarande innebörden av begreppet ger knappast möjlighet att utnyttja nödfallsövertiden annat än i samband med vissa oförutsedda nödfallssituationer. Nödfallsövertid för att slutföra en insats inom incidentberedskapen har hittills endast åberopats vid ett tillfälle, men det bör enligt ÖB:s mening vara fullt möjligt att vid avvärjande av incidenter och gränsskränkningar vid behov utnyttja sig av nödfallsövertid. Detta gäller särskilt vid mera omfattande insatser under längre tid. ÖB anser det mycket angeläget att principerna för vad som kan hänföras till nödfallsövertid inom försvarsmaktens område utvecklas och preciseras.

5 Mertid

Remissutfallet är något splittrat när det gäller utredningens förslag att genom lagregler begränsa mertidsuttaget. Det stora flertalet remissinstanser sluter dock upp kring att mertiden regleras.

TCO uttalar sin glädje över utredningsförslaget. Organisationen har sett det som mycket negativt ur social- och familjepolitisk synpunkt att allmänna arbetstidslagen i fråga om de deltidsarbetande medger ett uttag av arbetstid utöver överenskommen arbetstid som kan betydligt överstiga den högsta tillåtna övertiden enligt lagen. Den kortare arbetstid som de deltidsarbetande har avtalat med sin arbetsgivare är i många fall en förutsättning

för att kunna klara de dubbla rollerna som yrkesarbetande och förälder. Ibland kan deltidssarbetet ha valts för att kunna bedriva studier jämsides med förvärvsarbete. Avvikelser från den avtalade arbetstiden innebär ofta stora problem för den deltidssarbetande. Barnomsorg kan ha ordnats för vissa tider. Studier är i stor utsträckning tidsmässigt bundna. Vidare har TCO understrukit att det endast under speciella omständigheter kan bli fråga om dispens från den föreslagna bestämmelsen om begränsning av mertid.

LO framhåller att en reglering av mertidsuttaget kan motverka att den ordinarie arbetstiden för deltidssanställda sätts lägre än vad tjänstgöringsförhållandena motiverar. Enligt LO bör det tydligt anges i förarbetena att mertidsbestämmelserna inte utesluter tillämpning av övertidsreglerna, vilket även innefattar begränsning per fyraveckorsperiod eller månad.

SALF delar också utredningens syn på frågan om lagreglering av uttag av mertid. SACO/SR tillstyrker förslaget i princip men anser att tidsgränsen för mertidsuttag bör sättas vid 150 timmar per kalenderår.

SAV, som i allt väsentligt ansluter sig till förslaget till ny arbetstidslag, konstaterar att från verkets synpunkt är mertidsbestämmelserna den viktigaste nyheten i förslaget. Mertid kallas sådan arbetstid som enligt det allmänna arbetstidsavtalet (ARB) normalt är fyllnadstid. En deltidssanställd kan f.n. få tjänstgöra på fyllnadstid under det antal timmar som motsvarar skillnaden mellan den ordinarie arbetstiden vid heltidsanställning och arbetstiden i deltidssanställningen. Utöver fyllnadstid kan den som är deltidssanställd även tjänstgöra på övertid lika många timmar som gäller för heltidsanställda. Enligt det s.k. skyldighetsavtalet (SKA) gäller för uttag av övertid begränsningarna 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad, dock högst 200 timmar per kalenderår. Genom lagförslaget begränsas i princip arbetsgivarens möjligheter att anlita en deltidssanställd för extra arbete till sammanlagt högst 200 timmar per kalenderår. Även om man självfallet inte använder de deltidssanställda för extra arbete i den utsträckning, som gällande bestämmelser rent formellt medger, så kommer likväl begränsningen av mertiden till totalt 200 timmar per år att medföra vissa negativa konsekvenser. Det är framför allt vid postverket och vid Karolinska sjukhuset, som det kan förväntas bli en del problem. Dessa myndigheter har många deltidssanställda och deras verksamhet baseras i stor utsträckning på den arbetskraftsreserv som de deltidssanställda i realiteten utgör, t.ex. vid sådana tillfällen då det blir förfall för annan arbetstagare eller vid särskilda arbetstoppar. De problem som kan väntas uppkomma på grund av de nya mertidsbestämmelserna kan enligt SAV lösas på olika sätt. Huvudinriktningen bör härvid vara att undvika ökat övertidsarbete för den heltidsanställda personalen. Närmast till hands ligger därför att så långt det är möjligt anpassa de deltidssanställdas arbetstid till det arbetskraftsbehov som i verkligheten finns. Detta kan t.ex. ske genom ökning av de deltidssanställdas anställningsgrad så att man

på detta sätt får mer ordinarie arbetstid till förfogande. Alternativet är att rekrytera mer deltidspersonal. Man får alltså räkna med att begränsningen av mertiden kommer att medföra vissa merkostnader, särskilt för postverket och Karolinska sjukhuset.

Kommunförbundet anser det riktigt att de deltidсанställda får samma skydd mot arbetstidsuttag utöver avtalad ordinarie arbetstid och jourtid som lagen ger de heltidsanställda. Förbundet är väl medvetet om svårigheterna att göra mera preciserade kostnadsberäkningar över utredningens förslag men ser det som en brist att inte reformkostnaderna närmare kan anges. Det finns dock skäl anta att kostnaderna totalt sett inte är av någon betydande storleksordning, bl.a. på grund av att vissa av förslagets delar har effekter som kostnadsmässigt delvis tar ut varandra. En arbetstidslagstiftning i enlighet med förslaget får också ett innehåll som i viss utsträckning svarar mot allmänna normer som redan finns på arbetstidsområdet och som t.ex. på det kommunala området delvis redan kommit till avtalsmässigt uttryck.

Arbetsmarknadsstyrelsen anser att det är angeläget att det införs begränsningar i arbetsgivarens rätt att ta ut mertid för att den deltidсанställda skall kunna få så god överblick som möjligt över sin arbetstid. Att vid den regleringen utgå från det enskilda anställningsavtalet och sedan begränsa mertidsuttaget på motsvarande sätt som i fråga om övertid framstår som den lämpligaste lösningen.

Även *statskontoret* finner det i och för sig rimligt att en viss gräns sätts för vad som får tas ut i mertid av den deltidсанställda. Enligt förslaget skulle gränsen för allmän mertid sättas vid 200 timmar per kalenderår. Som utredningen påpekat innebär den förordade begränsningen av mertiden en kraftig beskärning av möjligheterna för arbetsgivarna att ta ut extra övertid. Särskilt delar av den offentliga sektorn, exempelvis de affärsdrivande verken, torde komma att beröras härav i form av ökat behov av övertid eller ny personal och därmed ökade kostnader. Under 1970-talet har tillkommit en omfattande ledighetslagstiftning. Då något utrymme inte torde finnas tillgängligt för en fortsatt höjning av de offentliga utgifterna hade det enligt statskontoret varit önskvärt om utredningen hade kunnat redovisa en beräkning av den kostnadsökning som föranleds av deltidsbegränsningen.

Även *Landstingsförbundet* betonar de ekonomiska aspekterna. Förbundet konstaterar att förslaget om mertid leder till en kraftig begränsning av arbetstidsuttaget. Med hänsyn till mångfalden deltidсанställningar inom framför allt sjukvården med mycket varierande arbetstids- och anställningsförhållanden medför lagförslaget enligt förbundets uppfattning avsevärda praktiska svårigheter. Många deltidсанställningar anpassas helt till önskemål från arbetstagarna. Förbundet ifrågasätter också kravet att behöva föra anteckningar om mertid för alla deltidсанställningar, även för arbetstagare med mycket låg sysselsättningsgrad. Här borde gränsen kun-

na sättas vid deltidсанställning med arbetstid överstigande 40 procent av heltidсанställning. För arbetstagare med så låg sysselsättningsgrad är det nämligen helt osannolikt att det skulle behövas en skyddsregel mot övertidsuttag som ligger i linje med det allmänna skyddsintresse som bär upp arbetstidslagen. Förslaget i sin nuvarande utformning för med sig avsevärda administrativa kostnader för landstingen. Sammanfattningsvis konstaterar förbundet att utredningens förslag medför både ökade kostnader och praktiska svårigheter för landstingen. I första hand avses då inte bara förslaget att räkna kompensationsledighet som fullgjord ordinarie arbetstid utan även de föreslagna mertidsbestämmelserna för deltidсанställda. Med hänsyn till det alltmer besvärande ekonomiska läget för landstingen kan förbundet i dessa delar inte tillstyrka utredningsförslaget.

SHIO-Familjeföretagen konstaterar att ett genomförande av förslaget innebär minskad flexibilitet för företagen. Emellertid kan arbetsgivaren och den anställde genom en särskild överenskommelse komplettera anställningsavtalet, så att ytterligare ordinarie arbetstid kan tas ut, även om detta jämfört med nuläget innebär ökad byråkrati och därmed svårigheter framför allt för de mindre företagen. Det är dock nödvändigt med ett klarläggande som visar att anställningsskyddslagen inte förhindrar dylika överenskommelser och att exempelvis individuella överenskommelser om förlängning av arbetstiden under en månad verkligen är tillåtna. *SHIO-Familjeföretagen* kan acceptera förslaget under denna förutsättning.

Några remissinstanser är klart negativa till förslaget.

SAF avvisar sålunda förslaget att i stort sett likställa mertid för deltidсанställda med övertid. Arbetstidslagen är att betrakta som en skyddslag och bör enbart ange det maximalt tillåtna arbetstidsmålet. Det är med denna utgångspunkt ej rimligt att all arbetstid utöver den ordinarie för deltidсанställda skall betraktas som övertid enligt lag. De deltidсанställdas behov av att i förväg kunna beräkna arbetets omfattning är en intressefråga som enligt *SAF*:s mening bör lösas i kollektivavtal och inte lagstiftningsvägen. Inom de branscher på föreningens område, där en stor del av arbetstagarna arbetar deltid, föranleds mertidsarbete mycket ofta av ett önskemål från den enskilde anställdes sida att då och då utöka sin arbetstid. En deltidсанställd kan heller inte utan överenskommelse beordras utföra mertidsarbete och har därför redan ett speciellt skydd i det berörda avseendet. *SAF* har tillagt att ett eventuellt jämställande av mertid med lagenlig övertid även skulle medföra betydande tekniska svårigheter vid valet av begränsningsperiod, i synnerhet när det rör sig om s.k. intermittent deltidсанarbete. Antag exempelvis att två personer delar en tjänst och att arbetstiden per vecka är jämnt fördelad mellan arbetstagarna (2,5 dagar var). Den ena arbetstagaren blir sjuk under vecka 1. Den andra arbetstagaren arbetar full tid under denna vecka och blir helt arbetsfri under vecka 2, då den förstnämnda arbetstagaren tillfrisknat och då arbetar full tid. I sådant fall bör övertid enligt lag för dessa båda arbetstagare ej uppkomma.

SAF har dessutom hänvisat till ett yttrande från *Handelns arbetsgivareorganisation* (HAO). I yttrandet erinrar HAO om innehållet i en dom av arbetsdomstolen år 1961 (AD 1961 nr 21). Inom handeln, som sysselsätter mer än 150 000 deltidanställda, har denna dom infört en fastlagd praxis innebärande att en deltidanställd inte kan beordras till mertidsarbete utöver åtaget arbetstidsmått. För tillfällig eller permanent utökning av arbetstiden fordras alltså överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde. Denna för såväl arbetsgivarsidan som arbetstagarparterna gemensamma uppfattning utgör en av grunderna till den kollektivavtalsreglering, som därefter successivt har skett av de deltidanställdas arbetsvillkor. Gällande arbetstidsbestämmelser i deltidsoverenskommelsen SAF/LO anger bl.a. följande. "Företagen skall tillse, att den deltidanställdes arbetstid och arbetsförtjänst blir så jämn som möjligt. För stadigvarande deltidarbete skall arbetstidsschema upprättas, såvida icke arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör detta. På sådant arbetstidsschema skall all regelbundet återkommande arbetstid angivas." Den citerade bestämmelsen (i vilken sista meningen tillkommit genom 1981 års centraluppgörelse SAF/LO) ger enligt HAO klart uttryck för att arbetsmarknadsparterna med tillämpning av gällande praxis avtalsvägen har åstadkommit en reglering av de deltidanställdas arbetstidsförhållanden som överensstämmer med det föreliggande förslagets syfte utan att man har tillgripit konstruktionen att jämställa mertid med övertid. I deltidsoverenskommelsen SAF/LO har ytterligare intagits följande bestämmelse rörande deltidarbete. "Vid utökat arbetskraftsbehov skall i första hand deltidanställda erbjudas ett högre antal timmar." En begränsning av möjligheten att överenskomma om mertid skulle enligt HAO alldeles uppenbart starkt motverka syftet med denna bestämmelse. Den har för övrigt tillkommit på förslag av arbetstagersidan.

SFO anför liknande synpunkter.

Även *KFO* motsätter sig bestämt förslaget om lagreglering av mertidsuttag. Den viktigaste invändningen är enligt *KFO* att utredningen torde ha bortsett från gällande rätt. Arbetsdomstolens dom AD 1961 nr 21 har lett till att deltidanställd personal inom *KFO*:s medlemsföretag behöver arbeta mertid endast under förutsättning att överenskommelse härom träffas i varje enskilt fall. Den deltidanställda har således själv möjlighet att begränsa sin mertid och att i förväg beräkna arbetstidens omfattning. Några klagomål från de deltidanställda eller deras fackliga organisationer har inte förekommit på denna punkt. *KFO* anser det förvånande att rättsfallet inte har belysts av utredningen, eftersom det rimligen borde ha lett till att någon reglering av mertiden inte hade föreslagits. Även andra skäl talar enligt *KFO* emot en sådan reglering. Således är det ett fackligt önskemål att i första hand redan anställd deltidarbetande personal skall anlitas om behov av arbetskraft tillfälligtvis uppkommer, t.ex. genom frånvaro på grund av sjukdom, föräldraledighet e.d. En regel av denna innebörd ingår

därför i gällande kollektivavtal. Den föreslagna begränsningen av mertidsarbetet skulle alltså motverka att deltidanställda efter egen bedömning kunde rycka in för frånvarande arbetskamrater. En effekt härav kunde tänkas bli att antalet deltidanställda ökar ytterligare, vilket är en utveckling motsatt den som arbetsmarknadens parter eftersträvar. Vidare framhåller KFO att regleringen i lag av arbetstiden har ett klart socialt syfte. Detta syfte finns inte när det gäller mertidsarbete. Förutom det förhållandet att lagreglering rörande mertid torde stå i strid med önskemål från såväl arbetsgivare som de deltidanställda och deras fackliga organisationer skulle reglerna orsaka en byråkratisk handläggning av en fråga som tidigare har skötts på ett enkelt och praktiskt sätt.

Lika kritiskt är *LRF* till förslaget att mertid för deltidanställda skall likställas med övertid. Frågan är aktuell inte bara för många lantbrukare, eftersom hälften av Sveriges lantbruk bedrivs som deltidjordbruk, utan också för avbytarverksamheten inom lantbrukets djurproduktion. *LRF* påpekar att en deltidanställd ej mot sin vilja kan beordras utföra mertidsarbete utan särskild överenskommelse. Redan härigenom har de deltidanställda ett speciellt skydd. Till detta kommer att utökningar av arbetstiden ofta sker på de anställdas egna önskemål. Det kan vidare anses nästan orimligt att merarbetstid, som ligger inom den maximalt tillåtna lagliga arbetstiden, skulle betraktas som övertid. Deltidssysselsättningarna är dessutom ofta flexibla till sin omfattning. Att alltför mycket lagreglera sådan verksamhet skulle enligt *LRF*:s mening kunna verka hämmande på såväl produktionen som sysselsättningen. Utredningens uttalande att det finns anledning att motverka att de deltidanställda används som en reservarbetskraft finner *LRF* märkligt och ej i överensstämmelse med produktionens och sysselsättningens reella behov. *LRF* konstaterar att det sagda i hög grad gäller beträffande lantbrukets avbytare i djurproduktionen, vilka till en betydande del är deltidanställda. Deras funktion är bl.a. att utgöra en reservarbetskraft vid lantbrukares sjukdom, militärinkallelse o.d. Liknande oregelbundna arbetsbehov föreligger när det gäller skörd av frukt, grönsaker, jordgubbar, champinjoner m.m. och exempelvis inom äggproduktionen. Att tvinga sådana verksamheter att delvis utföras på merbetald övertid skulle enligt *LRF* vara ekonomiskt orimligt och medföra mycket svåra konsekvenser för möjligheterna att bedriva sådana driftsgrenar.

Vissa yttranden innehåller synpunkter på den lagtekniska konstruktionen av mertidsregler. *AD* anmärker att de föreslagna reglerna synes kunna kringgåås på enkelt sätt genom att den deltidanställdes arbetstid hålls obestämd. För exempelvis s.k. behovsanställda förefaller, med utredningens synsätt, den föreslagna regleringen av mertidsuttaget knappast komma att få någon reell betydelse. Ett sätt att åstadkomma en viss uppstramning av regleringen för sådana arbetstagare är enligt domstolens mening att lägga bevisbördan på arbetsgivaren för att arbetstiden verkligen

är så oregelbunden att mertidsreglerna inte går att tillämpa. *Svea hovrätt* kan inte tillstyrka den lösning av hithörande problem som utredningen har föreslagit. Enligt hovrättens mening kan det sättas i fråga om den föreslagna regleringen skulle få avsedd verkan. Uttag av arbetstid utöver det ordinarie arbetstidsmålet kan under alla förhållanden inte göras utan arbetstagarens medgivande, med stöd av kollektivavtal eller i enskilt anställningsavtal. Det kan då vara svårt att dra gränsen mellan å ena sidan samtycke från arbetstagaren att tillfälligt arbeta mertid och å andra sidan en särskild överenskommelse som innebär en förändring av anställningsavtalet. Som exempel tas det fallet att en halvtidsanställd arbetstagare enligt överenskommelse i praktiken arbetar på heltid under ett par veckor i samband med en arbetstopp. Sättet att rubricera överenskommelsen förefaller då bli avgörande för om den faller under den föreslagna straffsanktionerade bestämmelsen. Härtill kommer att regeln inte skulle få någon verkan alls beträffande sådana anställningsförhållanden där den ordinarie arbetstiden inte är fixerad på förhand.

Beträffande utformningen av den föreslagna lagtexten har SAV följande synpunkter. I 10 § anges att mertid får tas ut med högst 200 timmar per kalenderår. Av 7 § följer emellertid att viss mertid dessutom kan vara övertid. För sådan mertid, som tillika är övertid, måste man även iakttta begränsningsreglerna i 8 § för uttag av allmän övertid per fyraveckorsperiod eller kalendermånad (48 respektive 50 timmar). I utredningens specialmotivering till 10 § fästs uppmärksamheten på detta förhållande. Enligt SAV:s mening bör man av lagtexten i 10 § direkt kunna utläsa allt som skall iaktas i fråga om mertid vid deltidсанställning. Detta är särskilt önskvärt med tanke på de nya sanktionsregler, som föreslås gälla vid överträdelse av övertidsreglerna. Med hänsyn härtill föreslår SAV att det sist i paragrafen tillförs ett nytt stycke av exempelvis följande lydelse.

I fråga om sådan mertid, som enligt 7 § tillika är övertid, iaktas dessutom de begränsningar för uttag av övertid per fyraveckorsperiod eller kalendermånad, som anges i 8 §.

6 Besked om arbetstidens förläggning

Utredningens förslag att arbetsgivare som huvudregel skall lämna arbetstagare besked om arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg har tillstyrkts eller med smärre påpekanden lämnats utan erinran av samtliga remissinstanser utom SAF, SFO och Sveriges schaktentreprenörers riksförbund.

SALF anser den föreslagna bestämmelsen värdefull. Enligt organisationen är det dock viktigt att det tydligt framgår att kollektivavtal eller enskilda tjänsteavtal kan begränsa arbetsgivarens möjligheter att självständigt besluta om förändringar av arbetstidens och jourtidens förläggning.

Det bör också tydligt framgå att den föreslagna bestämmelsen inte innebär någon förändring i den skyldighet som arbetsgivare kan ha att påkalla förhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen innan beslut om förändringar fattas i berörda frågor. *LO* accepterar tvåveckorsregeln. I fråga om den föreslagna undantagsregeln att besked får lämnas kortare tid i förväg, i den mån verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det, menar *LO* att en precisering av begreppet verksamhetens art bör göras i lagens förarbeten. *TCO* förutsätter i sin tillstyrkan av förslaget att undantagsbestämmelsen tillämpas restriktivt.

SAV konstaterar i sitt tillstyrkande yttrande att arbetstagarna inom det statliga området redan nu i de flesta fall får besked om arbetstidens förläggning i så god tid att den föreslagna huvudregeln uppfylls. Både det allmänna arbetstidsavtalet och det militära arbetstidsavtalet reglerar noga denna fråga. Beträffande undantagsregeln vill *SAV* framhålla att den regeln i stor utsträckning kan behöva utnyttjas inom det statliga området även för annan personal än sådan som tillhör den egentliga vikariepersonalen. Inom statsförvaltningen förekommer det nämligen mycket ofta att man använder även den fasta personalen för vikariatstjänstgöring som inte är känd i förväg, t.ex. vikariat på grund av sjukdomsfall. *SAV* förutsätter att en sådan tillämpning av undantagsregeln står i överensstämmelse med intentionerna i förslaget.

Kommunförbundet anser i sitt yttrande förslaget i stort sett rimligt och riktigt. *Landstingsförbundet* anger som en förutsättning för sin tillstyrkan att någon begränsning av dygnsarbetstiden inte införs i lagen. Enligt förbundets mening bör nämligen frågan om dygnsarbetstidens längd behandlas i anslutning till att ett arbetstidsschema i sin helhet fastställs på de enskilda arbetsplatserna.

Enligt *jämställhetskommittén* är två veckor en alldeles för kort tid om den anställda skall kunna planera barnomsorg, hushållsarbete och fritidsverksamhet av olika slag. Normalfallet bör vara att besked om arbetstidens förläggning lämnas långt tidigare än två veckor i förväg. I de allra flesta fall torde detta vara både rimligt att begära och möjligt att genomföra. Endast i undantagsfall bör man kunna falla tillbaka på minimitider i den föreslagna bestämmelsen. Även utredningen synes dela denna uppfattning. Det bör dock klarare än vad utredningen gjort sägas ifrån att normalfallet bör vara att besked ges avsevärt mer än två veckor i förväg.

SAF är däremot avvisande till förslaget. Enligt föreningens uppfattning krävs ingen detaljreglering i lag av dessa frågor. Reglering bör i stället ske i kollektivavtal med beaktande av de inom respektive bransch gällande förhållandena. Härtill kommer den skyldighet för arbetsgivaren att ta upp förhandlingar som redan gäller enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet. En detaljreglering i en kommande arbetstidslag av denna fråga anser föreningen därför vara helt onödig och dessutom administrativt svårhanterlig. Det finns inom föreningens område inga indikationer att arbetstagar-

sidan skulle uppfatta kollektivavtalens bestämmelser om besked om arbetstidens förläggning såsom bristfälliga. För städbranschens vidkommande finns det t.ex. i dag en avtalsregel om krav på underrättelse en månad i förväg vid förändring av arbetstiden.

SFO och Sveriges schaktentreprenörers riksförbund anser att det bör överlämnas åt arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal reglera frågor som avser arbetstidsscheman ochliknande.

7 Veckovila

Remissinstanserna är av olika skäl kritiska till utredningens förslag om reglering av veckovilan.

LO krävde i sitt yttrande över arbetsmiljöutredningens slutbetänkande (SOU 1976:1) Arbetsmiljölöslag att veckovilan skall vara 48 timmar samt att den i möjligaste mån skall förläggas till lördag och söndag. *LO* vidhåller nu sitt tidigare krav men ser positivt på utredningens förslag att nuvarande praxis att beredskap bryter veckovila läggs fast i lag. Även *TCO* hänvisar till sitt yttrande över nämnda betänkande, där organisationen framhöll att arbetstagarna för varje period om sju dagar bör tillförsäkras minst 48 timmars sammanhängande ledighet för veckovila. Inte heller *TCO* finner skäl att ändra sitt tidigare ställningstagande. *SALF* anser också att veckovilan bör utökas till 48 timmar.

SAV hänvisar till att verket i tidigare sammanhang har påtalat de för arbetsgivaren mycket ogynnsamma konsekvenserna av den nya minimitiden för veckovila som infördes den 1 juli 1978. Bestämmelserna i 14 § förslaget till arbetstidslag innebär i sak ingen ändring av det som nu tillämpas. *SAV* gör den bedömningen att det knappast kan anses vara realistiskt att nu försöka åstadkomma en minskning av minimitiden för veckovila från 36 timmar till exempelvis 30 timmar även om en sådan minskning i och för sig skulle kunna motiveras med hänsyn till tjänstgöringsförhållandena. Däremot anser *SAV* att det är önskvärt att åtminstone följande ändringar vidtas i 14 §. 1. När en arbetstagare har beredskap och inte behöver avbryta beredskapen för något arbete, så skall tiden för beredskapen räknas in i minimitiden för veckovila. 2. Bestämmelserna kompletteras med en regel om "sammanslagen veckovila". Lagens regler om veckovila skall anses vara uppfyllda även när arbetstagare inte får en 36-timmarsledighet under varje sju-dagarsperiod utan i stället får en sammanhängande ledighet på minst 72 timmar under två sammanslagna sju-dagarsperioder. En regel om sammanslagen veckovila av den innebörd, som framgår av punkt 2, skulle enligt *SAV* lösa en del av de nuvarande problemen beträffande veckovilan.

Kommunförbundet konstaterar att utredningen inte har lagt fram något förslag till saklig ändring i den nuvarande lagregleringen angående vecko-

vila. Förbundet beklagar att så inte har skett. Inom vissa delar av den kommunala verksamheten har förlängningen av veckovilan i praktiken lett till antingen en kortare genomsnittlig arbetstid per vecka och därigenom fördyrad verksamhet eller till en höjning av kostnadsläget genom ekonomisk kompensation för utebliven lagstadgad veckovila som kommunerna tvingats träffa kollektivavtal om. Enligt förbundets mening har gränsen för veckovila - 36 timmar - i kombination med arbetarskyddsstyrelsens uttalande att beredskapstjänst ej kan förenas med veckovila fått mycket olyckliga konsekvenser. Dessa konsekvenser hade inte uppstått om veckovilan i stället lagstadgats till 30 timmar. Ej heller hade konsekvenserna uppkommit om den sammanförda veckovilan för två sju-dagarsperioder hade kunnat uppgå till lägst 60 timmar, dvs två dygn helt fria och ett antal timmar på vardera sidan om dygnsgränserna. Förbundet föreslår därför en ändring i den nuvarande lagregleringen angående veckovila enligt något av de här nämnda alternativen, företrädesvis det förstnämnda.

Även *Landstingsförbundet* beklagar att utredningen inte har föreslagit någon saklig ändring i veckovileregleringen. Förbundet framhåller att olägenheterna med veckovilan om 36 timmar skulle avsevärt reduceras, om i stället veckovilan fastställs till 30 timmar och den sammanförda veckovilan för två sju-dagarsperioder till lägst 60 timmar. I varje fall borde utredningen ha lämnat närmare anvisningar om att veckovilan inte avser att leda till förkortning av ordinarie arbetstid. Att veckovilan om 36 timmar i kombination med beredskapstjänst under veckosluten fått olyckliga, icke avsedda konsekvenser även inom andra sektorer framgår enligt förbundets mening av det till utredningen bifogade särskilda yttrandet.

SHIO-Familjeföretagen delar den uppfattning som har framförts i det särskilda yttrandet. Problemen bör enligt organisationens uppfattning lösas genom att beredskapstjänstgöring inte särskilt omnämns i lagtexten. I specialmotiveringen bör anges att beredskapstjänstgöring ingår i veckovila i de fall arbetsgivaren har anordnat kontaktmöjligheter med arbetstagaren så, att denne kan disponera tiden för fritidsaktiviteter trots att beredskapstjänstgöring pågår. En alternativ lösning kan vara att ersätta nuvarande 36-timmarsregel med en 30-timmarsregel som arbetsmiljöutredningen föreslog i sitt slutbetänkande. Då skulle problemen i samband med beredskapstjänstgöring och veckovila upphöra. *SHIO-Familjeföretagen* framhåller slutligen att 36-timmarsregeln infördes utan särskild analys i förarbetena efter en kompromiss mellan arbetsmiljöutredningens förslag och de krav som framförts av arbetstagarorganisationerna om 48 timmars veckovila.

SAF konstaterar att den nya regeln om veckovila även enligt vad utredningen har funnit har medfört svårigheter i åtskilliga fall i samband med utläggning av beredskapstid. Föreningen finner det mycket angeläget att en översyn av veckovilebestämmelserna sker, varvid alla svårigheter till följd av lagändringen den 1 juli 1978 bör vägas in i bedömningen. Förening-

en delar vidare den i ett särskilt yttrande till utredningen framförda uppfattningen att vissa tekniska problem i anknytning till bestämmelserna om veckovila borde närmare belysas. Med tanke på att beredskapstjänstgöring numera ofta sker i andra former än tidigare och med tillämpning av olika tekniska hjälpmedel kan i detta sammanhang övervägas om inte nuvarande praxis rörande beredskapstjänst och veckovila, som bygger på ett tolkningsutlåtande av arbetarskyddsstyrelsen år 1969, borde omprövas.

SFO delar utredningens uppfattning att den nya regeln om veckovila har medfört svårigheter bl.a. när beredskapstid har lagts ut, dvs. i situationer då arbetstagaren kan uppehålla sig utanför arbetsstället men står till förfogande för att vid behov utföra arbete. Med hänsyn till de olika tillämpningsproblem som de nya reglerna har medfört föreslår SFO att det sker en översyn av bestämmelserna om veckovila.

8 Lokala kollektivavtal

Samtliga de remissinstanser som har yttrat sig i frågan ser positivt på utredningens förslag att lokala kollektivavtal får träffas om avvikelser från reglerna om övertid, mertid och nattvila under högst en månad räknat från avtalets ingående.

Statskontoret noterar förslaget som en principiellt viktig nyhet. Härigenom åstadkoms en lokal förankring av arbetstidslagen utan att dess karaktär av skyddslagstiftning går förlorad. Samordningen av arbetstidslagen med medbestämmandelagens systematik är enligt statskontorets mening angelägen.

LO och TCO framhåller i sin tillstyrkan av förslaget att det ger möjlighet till smidiga och mindre omständliga handläggningsformer. Dessutom åstadkoms en bättre samordning av arbetstidslagstiftningen med systemet i medbestämmandelagen. Organisationerna betonar samtidigt att tidsbegränsade lokala kollektivavtal inte får innebära någon automatik vid eventuell förlängning, så att en från början tidsbegränsad överenskommelse får löpande verkan.

SAF framhåller att det på arbetsmarknaden sedan åtskilliga år finns erfarenheter av handläggning av vissa arbetstidsfrågor på företagsnivå. Detta gäller i synnerhet frågor om dispens för extra övertid. Erfarenheterna av denna lokala handläggning är goda. Det är enligt föreningens uppfattning angeläget att möjligheter till lokala anpassningar skapas i största möjliga utsträckning. Föreningen tillstyrker därför utredningens förslag att lokala kollektivavtal får träffas om avvikelser från reglerna om övertid, mertid och nattvila. Den tidsram som föreslås för sådana lokala överenskommelsers giltighet innebär dock enligt föreningens mening en alltför stark inskränkning av de lokala parternas avtalsfrihet. Sådana lokala avtal kunde t.ex. löpa t.v. med viss ömsesidig uppsägningstid. Detta skulle

administrativt underlätta handläggningen och planeringen. SAF anser att i detta sammanhang borde övervägas en utsträckning av möjligheten att träffa lokala avtal att gälla även veckovila och raster.

Även SFO anser att lokala kollektivavtal bör kunna löpa tills vidare med viss uppsägningstid.

9 Myndighetshandläggning av arbetstidsärenden

Utredningens förslag i fråga om myndighetshandläggningen av arbetstidsärenden har fått ett gott mottagande av remissinstanserna, som i allmänhet utan erinran har tillstyrkt förslaget.

Arbetskyddsstyrelsen konstaterar att utredningen har föreslagit en genomgripande förändring av nuvarande ordning för myndighetsprövning av arbetstidsärenden. Syftet har härvid främst varit att utmönstra ärenden som inte är tvistiga från handläggningen hos styrelsens arbetstidsbyrå. Styrelsen välkomnar detta förslag. Det är enligt styrelsens mening inte rationellt och meningsfullt att byrån eller arbetstidsnämnden skall behöva fatta beslut i ärenden där parterna är ense i det enskilda fallet. Styrelsen biträder även förslaget att yrkesinspektionen övertar handläggningen av alla ärenden som rör minderårigas arbetstid. Några principiella invändningar häremot har ej heller rests från yrkesinspektionens sida. Vidare konstaterar styrelsen att utredningen mot bakgrund av sitt förslag antar att endast ett fåtal ärenden fortsättningsvis skall behöva behandlas av arbetstidsbyrån eller arbetstidsnämnden och ifrågasätter därför om en särskild byrå för arbetstidsärenden behövs även i fortsättningen. Utredningen har utgått från att parterna praktiskt taget genomgående kommer att lösa arbetstidsfrågor avtalsvägen och att ett dispensförfarande hos styrelsen inte skall tillåtas förrän parterna försökt utnyttja möjligheten att ingå avtal. Av stor betydelse för antalet dispensärenden hos arbetstidsbyrån blir därför i vilken omfattning sådana avtal kommer att ingås. Det bör enligt styrelsen här betraktas att redan nuvarande lagstiftning ger stort utrymme för parterna att genom överenskommelser göra avsteg från lagreglerna. Denna möjlighet har dock utnyttjats i mycket liten utsträckning. En eventuell nedgång av ärendemängden torde i vart fall endast bli successivt märkbar. Visst administrativt merarbete kan även bli följden om arbetsgivaren inte vid dispensansökan, såsom utredningen förutsätter, bifogar bevis om att lokal förhandling skett. Styrelsen anser det f.n. inte möjligt att med säkerhet bedöma hur belastningen på arbetstidsbyrån kommer att gestalta sig och vilken personaluppsättning som i anledning därav kan behövas på byrån. Detta torde kunna ske endast efter viss tids tillämpning av den nya lagstiftningen. Ställningstagande i fråga om arbetstidsbyrån bör därför anstå tills situationen kan klart överblickas.

En effekt av den nya lagstiftningen bör enligt *statskontoret* bli att arbe-

tarskyddsstyrelsens arbetstidsbyrå kan avvecklas. För att ytterligare begränsa antalet dispensärenden skulle det enligt RRV:s mening kunna övervägas att införa en regel att förhandlingar skall ha förts även med central arbetstagarorganisation innan en dispensansökan prövas.

LO ser mycket positivt på att den onödiga byråkratin tas bort genom de föreslagna reglerna. Myndighetshandläggningen består i dag till stor del av att besluta i ärenden där parterna är överens. LO anser att det i lagens förarbete klart bör framgå att arbetsgivaren skall visa förhandlingsprotokoll vid dispensansökan. I fråga om minderårigärenden om arbetstiden anser LO att beslut om dispenser bör meddelas av yrkesinspektionsnämnden. Vid beredning av dessa ärenden bör den lokala arbetstagarorganisationen alltid beredas tillfälle att yttra sig. Genom den lokala arbetstagarorganisationens nära kännedom om förhållandena på arbetsplatsen breddas och fördjupas yrkesinspektionens beslutsunderlag. Besvärsmätt över yrkesinspektionens beslut bör enligt LO tillkomma den fackliga organisationen.

TCO vill starkt understryka att den personalminskning, som till följd av utredningsförslaget kan bli aktuell vid arbetarskyddsstyrelsens arbetstidsbyrå, genomförs på ett sådant sätt, att den personal som inte längre behövs vid byrån ges likvärdiga arbetsuppgifter inom arbetarskyddsstyrelsen.

SAF pekar på svårigheten att utan betydande extrakostnader uppnå bransch- och företagsanpassade avvikelser i kollektivavtal, då en norm anges i lag. Lagstiftningen bör därför på dispositiva punkter tillföras regler eller förses med starka motivuttalanden, som sätter press på kollektivavtalsparterna att åstadkomma kompletterande regler avtalsvägen. Mot bakgrund av det stora antalet dispens- och anmälningssärenden, som f.n. handläggs av arbetarskyddsstyrelsen, välkomnar föreningen alla åtgärder som innebär en rationellare handläggning. Föreningen ställer sig tveksam till förslaget att yrkesinspektionen skall avgöra tillstånd i minderårigärenden. Lokala skillnader i tillståndsgivningen kan påverka konkurrenssituationen på ett olyckligt sätt.

10 Påföljder

När det gäller sanktionssystemet har utredningens förslag fått ett gott mottagande av de flesta remissinstanser som yttrat sig i frågan. Kritiska röster förekommer dock.

Enligt RÅ synes de föreslagna materiella reglerna vara tillräckligt preciserade för att kunna tillämpas vid straffansvar. Det remitterade betänkandet innehåller en uppgift om att såvitt avser arbetsmiljölagens bestämmelser om arbetstidens förläggning inte i något fall har meddelats något sådant förbud m.m. När nu enligt lagförslaget även överträdelse av reglerna om arbetstidens förläggning sanktioneras med direkta påföljder ges sålunda

ökad effektivitet åt dessa regler. Även i övrigt delar RÅ utredningens uppfattning att påföljderna i arbetstidslagstiftningen bör förstärkas. Straffavgifter av liknande slag, som föreslås av utredningen, har införts på andra rättsområden. Det föreligger ur RÅ:s synpunkt inga principiella erinringar mot att införa övertidsavgift i enlighet med utredningens förslag. Utformningen av 27 § lagförslaget synes enligt RÅ:s mening dock inte täcka in vissa situationer där det är önskvärt med en straffsanktion. Frågan aktualiseras genom en nyligen inträffad händelse, där arbetare från ett utländskt företag i samband med maskinhaveri på ett svenskt företag har utfört reparationsarbete och då tagit omfattande övertid i anspråk. Lagföring här i riket har inte varit möjlig, då det inte har funnits någon legal ställföreträdare för företaget. Även i fall, där sådan har funnits tillgänglig, har denne hunnit lämna landet, innan utredningen har hunnit påbörjas. Fråga uppkommer i anledning härav om inte i sådana situationer uppdragsgivaren bör träffas av straffsanktioner. RÅ har vidare anfört följande. Den föreslagna begränsningen av straffavgift som ytterligare påföljd enbart vid överträdelse av bestämmelserna om övertid får till följd att det kan bli fråga om mycket varierande påföljder vid överträdelse av regler av likartat slag. Dessutom kommer det att kvarstå en bristande överensstämmelse med avseende å sanktionerna vid överträdelse av bestämmelser om arbetstidens förläggning och kollektivavtalsregler, som ersätter sådana regler. RÅ förordar därför att det i den föreslagna lagens sanktionssystem måtte ingå en särskild avgift jämväl vid överträdelse av andra arbetstidsregler än övertidsbestämmelserna.

Statskontoret tar fasta på att sanktionssystemet inte bör utformas så att det minskar ena partens intresse för avtalsmässiga lösningar. Ur den synpunkten anser statskontoret förslaget om straffavgifter som påföljd för överträdelser av reglerna om övertid väl motiverat.

TCO har inget att invända mot utredningens förslag i fråga om påföljder vid överträdelser av arbetstidsbestämmelserna.

LO framhåller att påföljderna inom arbetstidslagstiftningen inte står i proportion till de vinster näringsidkare kan göra genom brott mot lagens regler. Detta förhållande är direkt stötande för det allmänna rättsmedvetandet. *LO* anser därför att brott mot arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor generellt borde leda till straffavgifter. Utredningen har dock inte gått så långt i sitt förslag. *LO* anser att utredningens förslag är en framgång och *LO* ser därför positivt på förslaget att införa en särskild avgift vid åsidosättandet av övertidsbestämmelserna. *LO* konstaterar samtidigt att utredningen inte har föreslagit någon avgift vid brott mot reglerna om mertid. Enligt *LO*:s uppfattning är det lika viktigt att överträdelse mot mertidsreglerna inte skall medföra ekonomisk vinst. *LO* anser därför att regeln om övertidsavgifter bör kompletteras med en regel om avgift vid brott mot mertidsreglerna. Samma åsikt har framförts i nästan samtliga underremissyttranden från *LO*:s förbund.

Dessutom framför LO följande synpunkter i fråga om de föreslagna straffavgifterna. Enligt förslaget skall statliga myndigheter och verk inte påföras övertidsavgift. LO kan inte se att något principiellt hinder föreligger för att påföra statliga verk och myndigheter övertidsavgift. LO finner det otillfredsställande att statliga verk och myndigheter som bryter mot övertidsreglerna inte skall kunna drabbas av en sanktion som samtliga andra arbetsgivare kan drabbas av. Enligt förslaget skall vidare övertidsavgiften utgöra en procent av basbeloppet vid tiden för överträdelsen räknat per arbetstagare och timme. En arbetsgivare som vid upprepade tillfällen överskrider det tillåtna övertidsuttaget trots övertidsavgiften kan misstänkas ha funnit detta lönsamt. Det finns därför anledning att vid upprepade överträdelser mot övertidsbestämmelserna höja övertidsavgiften. Detta bör även avse brott mot mertidsreglerna. LO anser därför att en regel som möjliggör en högre avgiftsnivå vid upprepade brott mot övertids- och mertidsreglerna bör införas i lagen. Ytterligare anser LO att möjligheten att nedsätta eller efterge övertidsavgiften måste få en ytterst restriktiv tillämpning.

LO tar i sammanhanget också upp en skatterättslig aspekt på avgiften. Normalt tillämpas vid inkomstbeskattning den principen att den avgift, som har karaktären av en omkostnad i förvärvsverksamheten, också blir avdragsgill. Detta skulle i praktiken medföra att den avhållande effekten av övertidsavgiften genom avdragsrätten sannolikt skulle reduceras till ungefär hälften. LO förordar därför att kommunalskattelagen kompletteras med en bestämmelse av innebörd att avgiften inte är avdragsgill vid inkomstbeskattningen.

Kommunförbundet och *Landstingsförbundet* anser det konsekvent och rimligt att kräva uppsåt eller oaktsamhet inte bara vid utdömande av straff utan också i de fall då övertidsavgifter påförs.

Arbetskyddsstyrelsen förutsätter att allmän domstol, för att avgiftsskyldighet skall anses föreligga, kommer att kräva noggrann utredning om huruvida överträdelse av reglerna skett. Hur denna utredning skall ske berörs inte närmare i förslaget. Det finns enligt styrelsen en påtaglig risk för att den i praktiken kommer att åvila yrkesinspektionen. Inspektionen kan härvid komma att ställas inför ett omfattande utredningsarbete med granskning av övertidsjournaler och databand m.m. till förfång för andra mera angelägna arbetsuppgifter. Om utredningens förslag kommer att få dessa konsekvenser, är styrelsen inte beredd tillstyrka förslaget. Detta kan enligt styrelsen även ifrågasättas ur rent principiell synpunkt, eftersom det utgör ett främmande inslag i nuvarande sanktionssystem på arbetsmiljöns område.

Svea hovrätt ifrågasätter behovet av ytterligare påföljd i form av övertidsavgift. Förslaget innebär enligt hovrättens mening att sanktionssystemet blir onödigt komplicerat. I sammanhanget bör också beaktas att en övertidsavgift skulle medföra ökade kostnader för utredning. Härtill kom-

mer att det strängt taget är en för de allmänna domstolarna något främmande uppgift att göra sådana skönsmässiga bedömningar som här skulle bli nödvändiga.

Enligt SAF:s uppfattning har nuvarande ordning vad gäller påföljder fungerat väl, varför några ytterligare sanktioner ej synes motiverade. Att tillföra lagbestämmelserna nya, oprövade sanktionssystem skapar enligt SAF:s bedömning enbart osäkerhet och onödig byråkrati.

Även SHIO-Familjeföretagen, SFO och LRF avstyrker förslaget. Enligt LRF:s uppfattning skulle detta skapa en alldeles onödig byråkrati och en avsevärd irritation. Speciellt orimlig skulle den föreslagna straffavgiften bli, om den skulle tillämpas också för deltidsanställda. Utredningens förslag att statliga myndigheter och verk skulle slippa den föreslagna övertidsavgiften finner å andra sidan LRF stötande. Dessa arbetsgivare skall givetvis på samma villkor som andra arbetsgivare följa gällande lagar och förordningar. Efterlevnaden av arbetstidslagen kan enligt LRF:s mening bäst tillgodoses av arbetsmarknadens parter. Arbetstidsfrågor bör endast i alldeles speciella fall kunna dras inför domstol.

AD har uppfattat utredningen så, att det inte är avsett att övertidsavgift och allmänt skadestånd för brott mot ett kollektivavtal, som har ersatt någon lagregel, skall kunna utgå samtidigt. Detta bör enligt domstolens mening uttalas åtminstone i motiven.

11 Följdändringar

De följdändringar, som utredningen har föreslagit i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete, lagen om rätt till ledighet för vård av barn, m.m., och sjöarbetstidskungörelsen, har inte föranlett några erinringar från remissinstanserna. Statsanställdas förbund har dock i sitt yttrande till LO över förslaget ansett tiden vara mogen att slopa de särskilda arbetstidsregler som finns i lagen om husligt arbete.

12 Ikraftträdande

Remissinstanserna har i allmänhet inte särskilt uttalat sig angående tidpunkten för den föreslagna nya arbetstidslagens ikraftträdande. TCO har framhållit att organisationen liksom utredningen anser att lagen bör träda i kraft den 1 januari 1982. För att föreskrifter och nya rutiner skall kunna utarbetas, avtal träffas mellan parterna och personalfrågorna vid arbetarskyddsstyrelsens arbetstidsbyrå klaras på ett tillfredsställande sätt är det enligt TCO mycket angeläget att riksdagen kan fatta beslut i frågan i god tid före ikraftträdandet.

Arbetarskyddsstyrelsen anser däremot att den av utredningen föreslagna

tidpunkten för ikraftträdande bör flyttas fram samt anför följande. Innan den nya lagstiftningen träder i kraft är det, som utredningen påpekar, angeläget att arbetsmarknadens parter informeras därom. Det är inte minst av betydelse med hänsyn till den nya handläggningsordning för dispensärenden som utredningen föreslår. Styrelsen är för sin del beredd att medverka härvidlag. Även yrkesinspektionen bör engageras i informationsarbetet. Styrelsen förutskickar att styrelsen inte har medel för en särskild informationskampanj om arbetstidsbestämmelserna. Särskilda medel behövs därför för ändamålet. Kostnaderna för att uppnå ett godtagbart resultat av informationen torde uppgå till ca 700 000 kr. I detta belopp inräknas kostnader för skriftlig information till arbetsgivare, skyddsombud och andra fackliga förtroendemän, viss annonsering i organisationspress samt inslag i Anslagstavlan och Meddelanden i TV. Vad gäller tidsåtgången kan informationsarbetet av naturliga skäl inte påbörjas förrän den slutliga författningstexten har behandlats av regering och riksdag. Det är även önskvärt att nya tillämpningsföreskrifter om journalföring av övertid och mertid har hunnit utarbetas när lagen träder i kraft. Tiden mellan statsmakternas beslut och lagens ikraftträdande bör därför inte sättas alltför snävt. Om beslut fattas under hösten bör ikraftträdande inte ske före den 1 juli 1982.

Kommunförbundet och Landstingsförbundet menar också att tidpunkten för ikraftträdandet måste flyttas fram till den 1 juli 1982. Härvid åberopas från förbundens sida att det måste finnas rimlig tid för parterna att utifrån de nya lagreglerna överlägga och förhandla om arbetstidsbestämmelserna i gällande kollektivavtal. Vidare måste information om lagen ges, rutiner och dataprogram ändras etc.

13 Ytterligare frågor

ÖB anser det mycket viktigt att möjlighet öppnas att enligt 4 § lagförslaget meddela särskilda föreskrifter för försvarsmakten och civilförsvaret beträffande arbetstidens längd och förläggning vid beredskapstillstånd och i andra situationer när beredskapshöjande åtgärder är påkallade. *ÖB* påpekar i detta sammanhang vikten av att den möjlighet att utfärda speciella föreskrifter som nu föreslås även utnyttjas. Bestämmelser bör sålunda utarbetas redan i samband med det fortsatta lagstiftningsarbetet med arbetstidslagen och om möjligt vara klara att kunna tillämpas i samband med att lagstiftningen träder i kraft eller så snart som möjligt därefter. Bestämmelserna måste alltså vara klara för att tillämpas den dag vi behöver höja vår försvarsberedskap. De bör utfärdas av regeringen.

Däremot anser *TCO* att det inte finns behov av undantag enligt 4 § lagförslaget, eftersom möjlighet finns att träffa kollektivavtal om avvikelser. *Statsanställdas förbund* är i sitt yttrande till LO över förslaget på

samma linje som TCO och framhåller att lagen inte avses gälla under krig eller beredskap.

ÖB noterar vidare att utredningen inte har gått in på frågan om 4 § lagförslaget bör gälla totalförsvaret. Här framhåller ÖB att försvarsmaktens problem inte kan ses isolerade från samhället i övrigt. Landets försvar består inte bara av de verksamheter som rubriceras som försvarsmakten utan även av ett stort antal andra funktioner utan vilka en effektiv säkerhetspolitik inte kan föras. Försvarsmakten är för sin egen funktion beroende av verksamheten inom andra statliga och kommunala myndigheter och hos enskilda företag. Vid mobilisering av krigsförband krävs sålunda i allmänhet understöd av t.ex. livsmedelsleveranser från lokala företag. Drivmedelsleveranser från lokala bensinstationer och olika ändringsarbeten på fordon och annan materiel behöver utföras av civila verkstäder osv. Det är emellertid enligt ÖB inte bara vid mobilisering utan även vid andra beredskapshöjningar som samhället i övrigt berörs. En beredskapshöjning som t.ex. innebär att hela försvarets fredsorganisation sätts i beredskap mot överraskande anfall kommer att beröra andra statliga myndigheter, av vilka kan nämnas luftfartsverket, sjöfartsverket, televerket, statens järnvägar, posten, polisen, tullen m.fl. Ökade krav kommer även att behöva ställas på samhällets sjukvårdsorganisation. Transporter och leveranser av förnödenheter från enskilda företag kan behöva påbörjas i ökad omfattning och utan tidsutdräkt. Den ökade produktion som erfordras i ett skymningsläge berör inte bara försvarsmakten utan även s.k. K-företag. Försvarsmaktens behov av materiel och tjänster tillgodoses endast i särskilda fall genom försvarsmaktens egen försorg. Mot den bakgrunden och med hänsyn till integrationen mellan försvarsmakten och samhället i övrigt anser ÖB att tillämpningsområdet för 4 § förslaget till arbetstidslag bör utvidgas till att avse totalförsvaret, varmed avses all verksamhet för landets försvar. ÖB understryker även vikten av att enhetliga regler gäller för hela samhället inom det nu aktuella området. Enligt ÖB:s mening bör samordning ske med pågående utredning inom arbetsmarknadsdepartementet så att frågan om utvidgning kan bli föremål för ytterligare utredning och avgörande i samband med det fortsatta arbetet på arbetstidslagen.

Även SAF anser det nödvändigt att 4 § lagförslaget utvidgas att gälla hela totalförsvaret. Enligt föreningens uppfattning är sambanden mellan totalförsvarets olika funktioner sådana att krav på ändrade arbetstidsförhållanden som uppkommer för försvarsmakten och civilförsvaret också måste påverka förhållandena inom bl.a. det ekonomiska försvaret.

En annan fråga gäller regleringen av tid under vilken arbetstagare kan uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att vid behov utföra arbete, s.k. beredskapstid. SACO/SR föreslår att arbetstidslagen kompletteras med en bestämmelse som begränsar beredskap på samma sätt som jour. Även Svenska kommunalarbetsareförbundet anser att frågan om beredskapstid bör lagregleras.

SALF konstaterar att den föreslagna regeln om nattvila är densamma som nu finns i arbetsmiljölagen. *SALF* anser att regeln bör skärpas på sådant sätt, att tiden mellan klockan 22 och klockan 6 kommer att ingå i nattvilan.

Även *SAV* har synpunkter på bestämmelserna om nattvila. Enligt *SAV* har tillämpningen av dessa tidigare inte vållat några större problem inom det statliga området. Det har för alla varit helt uppenbart att exempelvis järnvägsdrift, posttransporter, polisverksamhet, kriminalvård och sjukvård omfattas av de undantagsbestämmelser som gäller. Genom utvecklingen på dataområdet och införandet av stora datasystem har det emellertid under senare år kommit upp nya frågor, som inte har belysts i förarbeten till den tidigare lagstiftningen. Exempel på en sådan fråga är ett fall, som nyligen har behandlats i arbetarskyddsstyrelsens arbetstidsnämnd. Frågan gällde nattarbete inom dataenheten vid länsstyrelsen i Stockholms län. Arbetet inom dataenheten är av det slaget att det styrs av fatalietider, som är bestämda i lagar och förordningar, och verksamheten rör vitala intressen för såväl samhället som medborgarna. Arbetarskyddsstyrelsens beslut i ärendet innebär att ifrågavarande nattarbete inte omfattades av det generella undantaget från nattarbetsförbudet i den aktuella paragrafens andra stycke. För att det aktuella nattarbetet skulle få utföras behövdes därför antingen särskilt tillstånd av arbetarskyddsstyrelsen eller ett kollektivavtal om avvikelse från nattarbetsförbudet. *SAV* delar inte arbetarskyddsstyrelsens uppfattning i detta ärende. Det är enligt *SAV* önskvärt att frågor av det slag som här har redovisats blir närmare belysta inför övergången till den nya lagen. I detta sammanhang bör man kanske också ta upp de frågeställningar som har samband med utvecklingen på det tekniska området (nya maskiner, robotar och annan automatisering).

Ett par remissinstanser tar upp arbetarskyddsstyrelsens möjligheter att medge extra övertid. *SHIO-Familjeföretagen* anser det märkligt om inte arbetarskyddsstyrelsen åtminstone i vissa undantagsfall skulle få bevilja dispens om ytterligare övertid utöver de i förslaget angivna 150 timmarna. *SHIO-Familjeföretagen* föreslår att tidsbegränsningen i lagtexten utgår medan det i specialmotiveringen anges att arbetarskyddsstyrelsen i normalfallet inte bör tillåta mer än ytterligare 150 timmars övertid respektive mertid.

SALF reagerar mot att uttrycket synnerliga skäl i nuvarande lagtext har ersatts med särskilda skäl i den föreslagna lagtexten även beträffande extra övertidsuttag. *SALF* menar att detta kan medföra risk för en liberalare tillämpning i sådana dispensärenden.

I den föreslagna bestämmelsen om anteckningar om jourtid, övertid och mertid sägs att "en facklig organisation" har rätt att ta del av anteckningarna. Enligt Byggnadsarbetareförbundet bör här användas samma uttryckssätt som i övrigt i lagförslaget.

Vad gäller den avtalsfrihet som gäller enligt förslaget framhåller *AD* att 3 § förslaget till arbetstidslag innebär att centrala arbetsmarknadsorganisationer genom kollektivavtal kan göra avsteg från tillämpningen av hela lagen, medan den föreslagna regeln i 19 § första stycket innebär att sådana organisationer genom kollektivavtal kan göra avsteg från tillämpningen av vissa angivna bestämmelser i lagen. Enligt domstolens mening bör det inbördes förhållandet mellan 3 § och 19 § första stycket i förslaget närmare klargöras. *Svea hovrätt* anmärker i samma fråga att 19 § första stycket lagförslaget enligt hovrättens uppfattning kan utgå. Enligt *arbetarskyddsstyrelsen* bör det övervägas om inte bestämmelserna i 3 och 19 §§ lagförslaget, som har mycket närliggande innehåll, kan sammanföras.

ILO-kommittén föreslår i sitt remissyttrande att regeringen på nytt bereder riksdagen tillfälle att ta ställning till frågan om godkännande av *ILO-konventionen* (nr 47) om fyrtiotimmarsvecka.

Innehåll

Proposition	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Propositionens lagförslag	3
Utdrag av regeringsprotokollet den 18 mars 1982	13
1 Inledning	13
2 Allmän motivering	14
2.1 Inledning	14
2.2 Övertid och mertid	17
2.2.1 Övertidsberäkningen	17
2.2.2 Mertid	21
2.2.3 Förberedelse- och avslutningstid	26
2.2.4 Allmän övertid	28
2.3 Besked om arbetstidens förläggning	31
2.4 Veckovila	33
2.5 Handläggningen av arbetstidsärendena	36
2.5.1 Formerna	36
2.5.2 Handläggande myndighet	41
2.6 Samordningen av arbetstidsreglerna	44
2.7 Sanktionssystemet	47
2.8 Vissa övriga frågor	54
2.8.1 Totalförsvaret	54
2.8.2 Ikraftträdandet	57
2.8.3 Kostnadsaspekter	57
2.8.4 Informationsinsatser	59
2.8.5 Internationella normer	60
3 Upprättade lagförslag	60
4 Specialmotivering	61
4.1 Förslaget till arbetstidslag	61
4.2 Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) ...	80
4.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete	82
4.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m.	82
4.5 Förslaget till lag om ändring i kommunalskattelagen (1928:970)	83
5 Hemställan	83
6 Beslut	83

Bilagor

1 Utredningens sammanfattning av betänkandet	84
2 Utredningsbetänkandets lagtext	91
3 Allmänna arbetstidslagen och 4 kap. arbetsmiljölagen i deras gällan- de lydelse	101
4 Sammanställning av remissyttrandena	106