Betänkande av utredningen av vissa arbetstidsfrågor

SOU 1981:5

Ny arbetstids-lag

Ur KB:s samlingar
Digitaliserad år 2013
KUNGL. BIBLIOTEKET
National Library of Sweden

Betänkande av utredningen av vissa arbetstidsfrågor

SOU 1981:5

Ny arbetstids-lag

Statens offentliga utredningar
1981:5
Arbetsmarknadsdepartementet

Ny arbetstidslag

Utredningen av vissa arbetstidsfrågor

Stockholm 1981

Omslag Jan Bohman
Jernström Offsettryck AB

ISBN 91-38-05946-0
ISSN 0375-250X

Gotab, Kungälv 1980

Till statsrådet och chefen för arbetsmarknadsdepartementet

Regeringen bemyndigade den 23 februari 1978 dåvarande chefen för arbetsmarknadsdepartementet att tillkalla en särskild utredare för att utreda vissa frågor på arbetstidsområdet och besluta om sakkunniga, sekreterare och annat biträde åt utredaren.

Med stöd av bemyndigandet förordnades den 5 april 1978 hovrättsrådet Hans Gullberg, arbetsmarknadsdepartementet, som särskild utredare samt ombudsmannen Harald Håkansson, Centralorganisationen SACO/SR, direktören Gunnar Högberg, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), direktören Hans Johansson, Sveriges hantverks- och industriorganisation–Familjeföretagen (SHIO–Familjeföretagen), ombudsmännen Göran Karlsson och Leif Kjellstrand, båda Landsorganisationen i Sverige (LO), förste sekreteraren Sven Krafft, Landstingsförbundet, ombudsmannen Thure Lagerström, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), förhandlingsdirektören Erik Nilsson, statens arbetsgivarverk, sekreteraren Roland Olofsson, Svenska kommunförbundet, och byråchefen Bertil Segerfalk, arbetarskyddsstyrelsen, som sakkunniga.

Att som experter biträda utredningen utsågs samma dag departementssekreteraren Ann-Charlotte Hagberg, arbetsmarknadsdepartementet, numera byråchefen Jöns Lindström, arbetarskyddsstyrelsen, försäkringsdomaren Karl-Ingvar Rundqvist, försäkringsöverdomstolen, och numera expeditionschefen Reidunn Laurén, bostadsdepartementet. Den 14 augusti 1979 utsågs förste byråsekreteraren Ulla Weigelt, länsstyrelsen i Kalmar län, som ytterligare expert i utredningen.

Sedan Lagerström och Håkansson avsagt sig sina uppdrag förordnades den 30 augusti 1979 förbundsordföranden Marianne Lundqvist i Lagerströms ställe och den 24 oktober 1979 ombudsmannen Bengt Nörby i Håkanssons ställe.

Till sekreterare förordnades den 5 april 1978 Laurén och den 3 december 1979 Weigelt.

Den 17 juli 1980 entledigades Laurén med verkan fr. o. m. den 1 juli 1980 från sitt uppdrag som expert, tillika sekreterare, i utredningen.

Assistenten Irenhe Einarsson, arbetsmarknadsdepartementet, har fört protokoll vid utredningens sammanträden och biträtt utredningen i administrativa göromål.

Utredningen får härmed överlämna betänkandet Ny arbetstidslag. Till betänkandet fogas ett särskilt yttrande samt fem bilagor.

Utredningsuppdraget är med detta slutfört.

Stockholm i januari 1981

Hans Gullberg

Gunnar Högberg *Hans Johansson* *Göran Karlsson*

Leif Kjellstrand *Sven Krafft* *Marianne Lundqvist*

Erik Nilsson *Bengt Nörby* *Roland Olofsson*

Bertil Segerfalk

/ Ulla Weigelt

Innehåll

Författningsförslag
1. Förslag till arbetstidslag 9
2. Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) 15
3. Förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete 17
4. Förslag till lag om ändring i lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. 17
5. Förslag till arbetstidsförordning 18
6. Förslag till förordning om ändring i arbetsmiljöförordningen (1977:1166) 19
7. Förslag till förordning om ändring i sjöarbetstidskungörelsen (1970:550) 20

Sammanfattning 21

1 *Utredningens uppdrag* 29

2 *Utredningsarbetet* 33

3 *Översikt över gällande bestämmelser*. 35
3.1 Allmänna arbetstidslagen 35
3.2 Arbetsmiljölagen 37
3.3 Lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete 38
3.4 Vägarbetstidskungörelsen 39
3.5 Avtalsreglering 39

4 *Terminologi på arbetstidsområdet* 43

5 *Utvecklingen på arbetstidsområdet* 45
5.1 Allmänna drag 45
5.2 Deltid 46
5.3 Övertid 47

6 *Dygnsarbetstiden* 49
6.1 Återblick 49
6.2 Avtalsreglering 51
6.3 Statistiska undersökningar 53

6.4 Forskningsrapporter m. m. 54
6.5 Vissa undersökningar inom utredningen 56
6.6 Utredningens överväganden 56
6.6.1 Inledning 56
6.6.2 Skyddsaspekter och sociala aspekter 57
6.6.3 Förekomst av långa dygnsarbetstider 59
6.6.4 Närmare angående långa arbetspass och korta dygnsvilor 61
6.6.5 Konstruktionen av dygnsarbetstidsregler 64
6.6.6 Konsekvenser av dygnsarbetstidsregler 66
6.6.7 Sammanfattande bedömning 69

7 *Övertidsberäkning m. m.* 71
7.1 Frågeställning 71
7.2 Olika ledighetsformer 72
7.3 Arbetarskyddsstyrelsens praxis 74
7.4 Övertidsberäkning i tillämpningen 75
7.5 Skrivelse till utredningen 77
7.6 Utredningens överväganden 77
7.6.1 Reformbehov och utgångspunkter 77
7.6.2 Uppläggningen av regler om övertidsberäkning . . 79
7.6.3 Fackligt arbete 81
7.6.4 Mertid 82
7.6.5 Arbetstiden i husligt arbete 84

8 *Förberedelse- och avslutningsövertid* 85
8.1 Lagstiftning 85
8.2 Avtalsreglering 85
8.3 Arbetarskyddsstyrelsens praxis 86
8.4 Förekomst av förberedelse- och avslutningsarbeten . . . 86
8.5 Utredningens överväganden 90

9 *Allmän övertid* 93
9.1 Lagstiftning 93
9.2 Avtalsreglering 93
9.3 Utredningens överväganden 93
9.3.1 Behov av allmän övertid 93
9.3.2 Övertidsberäkning – allmän övertid 95
9.3.3 Begränsning av mertid 96
9.3.4 Förberedelse- och avslutningsarbeten 96
9.3.5 Sammanfattande bedömning 96

10 *Besked om arbetstidens förläggning* 99
10.1 Uttalanden i lagstiftningsarbetet 99
10.2 Avtalsreglering 100
10.3 Undersökningar om arbetstidens förläggning 102
10.4 Skrivelse från jämställdhetskommittén 103
10.5 Utredningens överväganden 104

11 *Veckovila* 109
11.1 Lagstiftning 109
11.2 Avtalsreglering 110
11.3 Arbetarskyddsstyrelsens praxis m. m. 113
11.4 Synpunkter från parterna 114
11.5 Utredningens överväganden 116

12 *Myndighetshandläggning, partsdispositivitet, m. m.* 119
12.1 Myndighetsorganisation 119
12.1.1 Arbetarskyddsstyrelsen 119
12.1.2 Yrkesinspektionen 120
12.1.3 Handläggningsordning 120
12.2 Närmare angående handläggningen hos arbetarskyddsstyrelsen 122
12.2.1 Årsstatistik 122
12.2.2 Antal arbetstagare som berörs 123
12.2.3 Fördelning på avtalsområden 123
12.2.4 Fördelning efter yrkesinspektionsdistrikt 124
12.2.5 Nämndärenden 124
12.2.6 Remissförfarandet 126
12.2.7 Nödfallsövertid 128
12.2.8 Tolkningsutlåtanden m. m. 130
12.2.9 Vägarbetstidsärenden 130
12.3 Besök hos arbetstidnämnden 130
12.4 Besök hos yrkesinspektionen 131
12.5 Utredningens överväganden 132
12.5.1 Reformbehov 132
12.5.2 Samordning med medbestämmandelagen 133
12.5.3 Handläggning av dispensärenden 136
12.5.4 Nödfallsövertid 137
12.5.5 Dispensmyndighet 138
12.5.6 Organisatoriska frågor 140

13 *Samordning av arbetstidsregler* 143
13.1 Bakgrund 143
13.2 Utredningens överväganden 144

14 *Sanktionssystemet* 149
14.1 Gällande bestämmelser 149
14.2 Tillämpning 150
14.3 Utredningens överväganden 152
14.3.1 Inledning 152
14.3.2 Direkta eller indirekta påföljdsbestämmelser . . . 153
14.3.3 Straffansvar och dispositivitet 155
14.3.4 De olika arbetstidsbestämmelserna ur påföljdssynpunkt 156
14.3.5 Ytterligare påföljder 157

15 *Kostnadsaspekter* 161

16 *Specialmotivering* 165
16.1 Förslag till arbetstidslag 165
16.2 Förslag till ändring i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen 178
16.3 Förslag till ändring i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete 179
16.4 Förslag till ändring i lagen om rätt till ledighet för vård av barn 180
16.5 Förslag till ändring i sjöarbetstidskungörelsen 180

Särskilt yttrande 183

Bilagor

Bilaga 1 *Arbetstidslagstiftning i utlandet* 187

Bilaga 2 *Dygnsarbetstiderna enligt 1977 års undersökning av levnadsförhållandena* 197

Bilaga 3 *Långa arbetspass och korta viloperioder vid kontinuerligt treskiftsarbete* 209

Bilaga 4 *Dygnsarbetstiderna vid turlistearbete m .m.* 225

Bilaga 5 *Vissa uppgifter om jour- och beredskapstid* 237

Författningsförslag

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 jämförlig ställning eller annars av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende,
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 arbetstagarsidan 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 arbetstagarsidan. 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.

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.

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 an-

ställningsavtalet. 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 företräder 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 bedrivas 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 arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976:580) om medbestämmande 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 arbetstagarsidan har slutits av en organsation 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 föreläggande 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 avvikelse har gjorts enligt 3, 19 eller 21 § anlitar 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 avvikelse 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), indrivas 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)

Härigenom 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.

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.

Nuvarande lydelse *Föreslagen lydelse*

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 Arbetstidsförordning

Regeringen föreskriver följande.

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

Arbetarskyddsstyrelsen får dessutom meddela ytterligare föreskrifter till verkställighet av lagen.

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

3 § Om straff vid överträdelse av föreskrift, som har meddelats med stöd av 1 § första stycket, föreskrivs i 26 § arbetstidslagen (1981:0000).

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

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 §	
Arbetarskyddsstyrelsen bemyndigas att	
1. meddela föreskrifter enligt 3 kap. 12–16 §§ och 17 § första stycket samt 5 kap. 2 § andra stycket, 3 § andra stycket *och* 4 § arbetsmiljölagen (1977:1160),	1. meddela föreskrifter enligt 3 kap. 12–16 §§ och 17 § första stycket samt 5 kap. 2 § andra stycket, 3 § 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. meddela 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 förskrivs 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.	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 *allmänna* arbetstidslagen *(1970:103)* tillämpas. *Allmänna arbetstidslagen skall dock icke tillämpas på fyrskepp.*	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.

Sammanfattning

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 deltidsanställning 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 deltidsarbete. 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.

Bestämmelserna 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 förutsebar fördelning av arbetstiden och den tid som kan disponeras för fritid och uppgifter utanför arbetet. Utredningen föreslår 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 deltidsanställning. Arbetstidslagstiftningen får på så sätt en inriktning även på att tillförsäkra deltidsarbetande tillfredsställande arbetstidsförhållanden. Samma motiv ligger bakom de nya regler som syftar till att garantera de anställda rimliga möjligheter att planera sin arbetsfria tid.

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 prövat olika modeller till samordning av arbetstidsbestämmelserna i allmänna arbetstidslagen och 4 kap. arbetsmiljölagen förslår 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 bemyndigande 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 arbetstider.

I undersökningarna har även uppmärksammats 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 deltidsanställning

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 deltidsanställd samma behov som en heltidsanställd att i förväg kunna beräkna arbetstidens omfattning. Allmänt sett finns det också anledning att söka motverka att de deltidsanställda 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 deltidsanställning 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 deltidsanställda 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 deltidsanställda 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 arbetsstäl-

let 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 myndighetshandläggning beräknas härefter 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 minderårig-

ärenden 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 beläggs 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 överträdelsen 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 arbetstagare, 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.

1 Utredningens uppdrag

Direktiven (Dir. 1978:18) för utredningen finns i ett anförande till statsrådsprotokollet den 23 februari 1978 av dåvarande chefen för arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet Ahlmark. Inledningsvis redogjordes kortfattat för arbetstidslagstiftningens innehåll och systematik. Vidare anfördes följande.

Vid tillkomsten av arbetsmiljölagen ägnades uppmärksamhet åt frågan om arbetstidsbestämmelsernas plats i lagstiftningen. I motion 1976/77:1675 hemställdes att riksdagen skulle begära en utredning som syftade till att bestämmelserna i allmänna arbetstidslagen och i arbetsmiljölagen förs samman i en lag. Med anledning av motionen uttalade sig socialutskottet (SoU 1977/78:1 s. 44) för ett sammanförande av reglerna om arbetstiden. Utskottet konstaterade att denna ståndpunkt stod i överensstämmelse med motionärernas inställning i frågan och att inte heller propositionen om arbetsmiljölag gav uttryck åt någon annan uppfattning i principfrågan. Enligt utskottet borde regeringen ta initiativ till att bestämmelserna i allmänna arbetstidslagen och reglerna i arbetsmiljölagen om arbetstidens förläggning sammanförs i ett regelsystem. – Riksdagen följde utskottets förslag.

Allmänna arbetstidslagen innehåller inga regler om dygnsmaximering av arbetstiden. Arbetarskyddslagens bestämmelser om arbetstidens förläggning är, bortsett från vissa regler för minderåriga, utformade med sikte på att skapa garantier för ledighet åt de anställda, bl. a. nattvila. Indirekt innebär detta en reglering av arbetstiden, men som regler för dygnsmaximum blir bestämmelserna av betydelse bara om mycket långa arbetsdagar kommer i fråga.

Arbetsmiljölagens uppläggning är densamma som arbetarskyddslagens när det gäller maximering av arbetstiden. Hithörande frågor diskuterades utförligt i propositionen om arbetsmiljölag.I anslutning härtill konstaterade socialutskottet (SoU 1977/78:1 s. 46) att de krav, som vid olika tillfällen framförts på en begränsning av dygnsarbetstiden, förtjänade noggrant beaktande. Utskottet hänvisade också till att i motionen 1976/77:1675 hade krävts en regel, som maximerar dygnsarbetstiden till 10 timmar, och till att i motionen 1976/77:1676 hade framställts ett yrkande som syftade till införande av en dygnsmaximiregel. Vid sina överväganden kom utskottet fram till att det inte är möjligt att utan närmare utredning utforma regler om en dygnsmaximering av arbetstiden. Utskottet ansåg att frågan om införande av bestämmelser som begränsar dygnsarbetstiden borde utredas i samband med det arbete på en samordning av arbetstidsreglerna i arbetstidslagen och arbetsmiljölagen som utskottet förordat. – Riksdagen följde även i detta avseende utskottets förslag.

Med anledning av riksdagens beslut bör en särskild utredare tillkallas för att utreda frågorna om samordning av arbetstidsreglerna i allmänna arbetstidslagen och arbetsmiljölagen samt införande av bestämmelser som begränsar dygnsar-

betstiden. Utredningsuppdraget bör inriktas på att finna en lämplig lagteknisk lösning i samordningsfrågan och att redovisa konsekvenserna av ett införande av en dygnsmaximiregel.

Vid utredningsarbetet bör även övervägas vissa andra frågor om arbetstiden. Allmänna arbetstidslagen innehåller en särskild övertidsform för förberedelse- och avslutningsarbete. Utredningen bör undersöka vilka möjligheter som finns att inom olika branscher föra in sådana arbeten inom ramen för den ordinarie arbetstiden. Av intresse vid utformningen av regler om arbetstiden är också den nyligen antagna semesterlagens (1977:480) regler om beräkning av semesterlön vid ledighet på grund av sjukdom eller annan semesterlönegrundande frånvaro. Utredningen bör överväga hur olika former av ledighet skall beaktas vid registrering av övertid.

En annan fråga gäller oregelbunden arbetstidsförläggning. Vid riksdagsbehandlingen av arbetsmiljölagen framhölls (SoU 1977/78:1 s. 45) att det är nödvändigt att arbetstidsschema upprättas och företes i god tid i alla de fall då detta är möjligt. För den händelse det skulle visa sig att överenskommelser i dessa frågor inte kom till stånd i önskvärd utsträckning, fick frågan om behovet av en lagreglering av informationsskyldigheten och av andra i sammanhanget aktuella spörsmål tas upp till nya överväganden. Jag anser det lämpligt att utredningen ägnar uppmärksamhet även åt denna fråga. I det sammanhanget kan också beaktas de deltidsarbetandes situation när det gäller oregelbunden arbetstidsförläggning. Vidare framhölls vid behandlingen av arbetsmiljölagens regel om minst 36 timmars sammanhängande veckovila (SoU 1977/78:1 s. 48) att erfarenheterna av den nya regeln fick bli avgörande för frågan om man kan införa en bestämmelse om längre veckovila utan att man i samband härmed tvingas vidga möjligheterna till undantag från huvudregeln. Enligt min mening bör utredningen följa även denna fråga och vara oförhindrad att föra fram förslag till nya regler i ämnet.

Jag vill här även ta upp frågan om i vilken ordning dispensärenden om arbetstidsfrågor skall handläggas.

Ärenden om tillämpning av allmänna arbetstidslagen och arbetstidsreglerna i arbetarskyddslagen handläggs f. n. centralt hos arbetarskyddsstyrelsen. Detsamma gäller ärenden om tillämpning av de arbetstidsregler som ingår i lagen (1970: 943) om arbetstid m. m. i husligt arbete (ändrad senast 1975:732). För handläggning av viktigare ärenden av nämnda slag finns hos styrelsen en arbetstidsnämnd, i vilken ingår företrädare för arbetsmarknadens parter.

För beredning och viss annan handläggning av arbetstidsärendena svarar arbetarskyddsstyrelsens arbetstidsbyrå. Antalet ärenden som årligen handläggs inom byrån uppgår till ca 9 000, varav ungefär 6 000 enligt arbetstidslagen och 3 000 enligt arbetarskyddslagen. Flertalet ärenden enligt arbetstidslagen gäller dispenser för övertid. De bifalls regelmässigt utan närmare sakprövning om de, som oftast är fallet, tillstyrkts av vederbörande arbetstagarorganisation. En annan stor grupp ärenden enligt arbetstidslagen utgör anmälningar om övertid för nödfallsarbeten. Den större delen arbetstidsärenden enligt arbetarskyddslagen avser dispenser för nattarbete. Eftersom tillstyrkan av dispensansökningarna i allmänhet föreligger från arbetstagarsidan, sker i regel inte heller här någon egentlig sakprövning från myndighetens sida. Med dessa noteringar avses att antyda flertalet ärendens beskaffenhet. Att prövningen mestadels är av närmast formell natur utesluter givetvis inte att arbetstidsärenden i vissa fall kan vara komplicerade och kräva ingående överväganden.

En väsentlig orsak till den sedan gammalt centrala handläggningen av arbetstidsfrågorna har varit önskemålet att bereda arbetsmarknadsparterna inflytande på beslutsorganets avgörande. Sedan yrkesinspektionen numera försetts med en partssammansatt nämnd för varje distrikt, har detta skäl för den centrala handläggningen fallit bort.

Genom arbetsmiljölagens antagande och genom ett samtidigt antaget förslag till ändringar i allmänna arbetstidslagen har möjlighet öppnats att flytta över handläggningen av arbetstidsärenden från arbetarskyddsstyrelsen till yrkesinpektionen. Vidare innebär arbetsmiljölagen, som tidigare nämnts, att möjlighet införs att kollektivavtalsvägen göra avsteg från den lagens arbetstidsregler på motsvarande sätt som redan gäller enligt arbetstidslagen.

Förarbetena till arbetsmiljölagen förutsätter att handläggningen i första instans övergår till yrkesinspektionen när det gäller att ingripa vid överträdelser av arbetstidsreglerna. Beträffande ärenden om myndighetsdispens framhöll jag i propositionen att arbetstiden även här är en viktig faktor som bör vägas in i de samlade bedömningar som skall göras på grundval av den nya arbetsmiljölagstiftningen. Dessa bedömningar skall primärt ske genom parternas lokala skyddsorganisationer och hos yrkesinspektionen. I anslutning till vissa remissyttranden erinrade jag samtidigt om att det kan finnas vissa fördelar förenade med en central handläggning. Jag bedömde det som under alla förhållanden angeläget att parterna strävar efter att från myndighets handläggning få bort ärenden där man är ense om avsteg från arbetstidsbestämmelserna. Det kunde enligt min mening finnas anledning att efter en tid till förnyat övervägande ta upp frågan om i vilken ordning dispensärendena borde handläggas.

Mot denna bakgrund framstår det som lämpligt att frågan om ordningen för handläggning av dispensärenden om arbetstiden tas upp nu. Denna fråga bör därför innefattas i utredningsuppdraget. Syftet med utredningen i denna del bör vara att utreda de praktiska möjligheterna att inom yrkesinspektionen samla handläggningen i första instans av arbetstidsärendena. Härvid bör beaktas att myndighetshandläggningen bör förbehållas sådana ärenden där parterna har olika uppfattning angående huruvida avsteg bör ske från arbetstidsbestämmelserna. Utredningen bör vidare belysa de resursmässiga och organisatoriska konsekvenserna för arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen. Vid uppdragets fullgörande bör utredaren samråda med decentraliseringsutredningen (Kn 1975:01) och utredningen (A 1977:03) om yrkesinspektionens distriktsindelning.

Utredaren bör lägga fram de författningsförslag som föranleds av hans ställningstagande.

Enligt tilläggsdirektiv (Dir. 1978:40) som utfärdades den 28 april 1978 ålades samtliga kommittéer och särskilda utredare bl. a. att noga överväga hur eventuella kostnadskrävande förslag skulle kunna finansieras genom omprövning av pågående verksamhet och omfördelning av befintliga resurser inom det område som kommitténs förslag avser.

I direktiv (Dir. 1980:20) som den 13 mars 1980 riktades till samtliga kommittéer och särskilda utredare meddelades mot bakgrunden av det statsfinansiella läget ytterligare riktlinjer för kommittéernas arbete. Bl. a. framhölls att kommittéerna måste noga beakta de kommunalekonomiska konsekvenserna av lämnade förslag och redovisa ett genomarbetat underlag som medger bedömningar i dessa avseenden.

2 Utredningsarbetet

För att få information i olika arbetstidsfrågor har utredningen haft en rad överläggningar. Synpunkter har härvid även erhållits på önskvärda förändringar i arbetstidslagstiftningen.

Utredningen har sålunda haft överläggningar med arbetstidsnämnden vid arbetarskyddsstyrelsen samt med tjänstemän och nämndledamöter vid yrkesinspektionsdistrikten i Stockholm, Malmö och Umeå.

Utredningen har också besökt Electrolux AB i Motala, Holmens Bruks AB sektor Braviken i Norrköping, Pilkington Floatglas AB i Halmstad och Gunnebo Bruks AB i Varberg. Dessutom har utredningen besökt Sabbatsbergs och Östersunds sjukhus samt Nacka och Skövde kommuners förvaltningar. I samtliga fall har representanter för arbetsgivarna och företrädare för olika arbetstagarkategorier deltagit i överläggningarna.

Vid en överläggning anordnad av statens arbetsgivarverk har rikspolisstyrelsen, kriminalvårdsverket, postverket, televerket, statens järnvägar, luftfartsverket, statens vägverk, sjöfartsverket, tullverket och statens vattenfallsverk lämnat synpunkter på eventuella förändringar i arbetstidslagstiftningen. Vid tillfället deltog även företrädare för de centrala arbetstagarorganisationerna på den statliga sidan.

Vid ett besök på försvarsstaben har utredningen diskuterat försvarets arbetstidsfrågor med representanter för överbefälhavaren och försvarsgrenarna.

Utredningen har också haft tillfälle att överlägga med representanter för organisationer anslutna till SHIO-Familjeföretagen.

Arbetstidsförhållandena i utlandet har bedömts vara av intresse i utredningsarbetet. Under medverkan av utrikesdepartementet har utredningen samlat in uppgifter om arbetstidsregleringen i Norden och EG-länder. Vidare har utredningen under ett studiebesök i Norge fått del av erfarenheter av arbetstidsreglerna i den norska arbetsmiljölagen. Utredningen hade därvid överläggningar med Kommunaldepartementets arbetsmiljöavdelning, Direktoratet för Statens arbeidstilsyn, Arbeidstilsynets 4. distrikt, Landsorganisasjonen i Norge och Norsk arbeidsgiverforening. Utredningen har även haft fortlöpande kontakter med Arbejdstidskontoret vid Arbejdstilsynet i Danmark angående tillämpningen av arbetstidsreglerna i den danska arbetsmiljölagen. Uppgifter om utländsk arbetstidsreglering har tagits in i en bilaga till betänkandet.

En viktig uppgift för utredningen har varit att ingående belysa frågan

om begränsning av dygnsarbetstiden. Utredningen har därför låtit göra en specialbearbetning av 1977 års levnadsnivåundersökning. Mot den bakgrunden fann utredningen att en särskild studie borde ägnas åt dygnsarbetstiderna i kontinuerligt treskiftsarbete. Utredningen har efter tillstånd av delegationen för företagens uppgiftslämnande genomfört en kartläggning av förekommande skiftscheman vid ett stort antal industriföretag. En annan arbetsform som är av intresse i detta sammanhang är turlistearbete. Utredningen har samlat in uppgifter om dygnsarbetstiderna vid turlistearbete inom offentlig verksamhet och privata företag. Vidare har frågan om jour- och beredskapstid aktualiserats i flera sammanhang av utredningsarbetet. Utredningen har därför också sammanställt vissa uppgifter om jour- och beredskapstjänstgöring. De nu nämnda undersökningarna bildar en del av underlaget för utredningens ställningstaganden i skilda frågor. Med hänsyn till att undersökningarna är ganska detaljbetonade har utredningen valt att redovisa dem i bilagor till betänkandet.

Till utredningsuppdraget hör även andra spörsmål som har krävt särskilda undersökningar. Utredningen har här bl. a. låtit inhämta uppgifter om de olika förfaranden som tillämpas vid övertidsberäkning och om förekomsten av förberedelse- och avslutningsövertid.

Frågan om arbetstidsschema har visat sig delvis beröra anställningsskyddet. Utredningen har i den delen samrått med anställningsskyddskommittén (A 1977:01).

Via den del av uppdraget, som avser myndighetshandläggning av arbetstidsärenden, har utredningen även kommit in på frågor om partsdispositivitet. Utredningen har i detta sammanhang också tagit upp arbetstidslagstiftningens förhållande till lagen om medbestämmande i arbetslivet.

För att pröva frågan om sammanföring av arbetstidsbestämmelserna inom ramen för samma lag har utredningen arbetet med flera olika lagmodeller. Sammanföringsdelen har rest en del samordningsfrågor, bl. a. angående sanktionssystemet. Utredningen har av det skälet samlat in domar och åtalsbeslut i arbetstidsärenden.

Utöver det samråd som har antecknats i det föregående har utredningen samrått med fartygsmiljöutredningen (K 1973:04) som bl. a. ser över sjöarbetstidslagen, utredningen (A 1977:03) med uppdrag att göra en översyn av yrkesinspektionens distriktsindelning och decentraliseringsdelegationen.

Till utredningen har getts in vissa skrivelser som redovisas i sitt sammanhang i betänkandet.

Rörande utredningsarbetet i övrigt bör nämnas att utredningen gått igenom ett stort antal kollektivavtal och tagit del av forskningsrapporter på arbetstidsområdet.

3 Översikt över gällande bestämmelser

3.1 Allmänna arbetstidslagen

Allmänna arbetstidslagen (1970:103) trädde i kraft den 1 januari 1971. Lagen är i princip giltig för alla arbetstagare (1 §). Vissa undantag har dock gjorts (2 §). Undantagen avser arbete som utförs utanför arbetsgivarens kontroll, t. ex. i den anställdes hem, samt arbete av personal i företagsledande ställning eller av person som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende. Undantag gäller också för arbete som utförs av medlemmar av arbetsgivarens familj och för arbete i arbetsgivarens hushåll. Sistnämnda slag av arbete omfattas i stället av lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete. Vidare undantas skeppstjänst. På detta område gäller sjöarbetstidslagen (1970:105). Med stöd av en bestämmelse i allmänna arbetstidslagen har dock i sjöarbetstidskungörelsen (1970:550) föreskrivits att allmänna arbetstidslagen skall tillämpas på fartyg som tillhör polisväsendet, marinen, statens järnvägar, statens vägverk, sjöfartsverket eller tullverket.

Arbetstidslagen är såtillvida dispositiv att avsteg från lagens regler i väsentliga avseenden kan göras genom kollektivavtal som tillkommit under medverkan av central arbetstagarorganisation. Har sådant avtal träffats, får arbetsgivaren tillämpa det även på arbetstagare som inte omfattas av avtalet men sysselsätts i arbete som avses med avtalet. Sådan utsträckt tillämpning är dock inte tillåten om arbetstagaren omfattas av ett konkurrerande kollektivavtal. Enligt reglerna om dispositivitet kan undantag bl. a. göras från lagens tillämpning (3 §). Ytterligare fall, då avvikelse kan göras, anges i det följande.

Arbetstidslagen innebar bl. a. en successiv förkortning av den ordinarie arbetstiden som skulle vara genomförd senast den 1 januari 1973. Den ordinarie arbetstiden får nu uppgå till högst 40 timmar i veckan, raster ej inräknade (4 §). När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får dock arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Bestämmelser om s. k. jourtid infördes i arbetstidslagen för att göra det möjligt att inordna viss statlig och kommunal verksamhet i lagstiftningen. Med jourtid avses tid under vilken arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen för att vid behov utföra arbete. Tid då arbete utförs räknas inte som jourtid utan som ordinarie arbetstid el-

ler övertid. I lagen föreskrivs att jourtid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad (5 §).

Reglerna om ordinarie arbetstid och jourtid kan frångås dels genom kollektivavtal mellan berörda parter (6 §), dels efter dispens av arbetarskyddsstyrelsen i särskilda fall (7 §).

Arbetstidslagen innehåller också bestämmelser om olika former av övertid. I sin första utformning var arbetstidslagen så konstruerad att som övertid ansågs bara arbetstid som överskred gränserna för ordinarie arbetstid eller jourtid enligt lagen eller den längre arbetstid som överenskommits i kollektivavtal. År 1976 ändrades arbetstidslagens övertidsregler på vissa punkter. Bl. a. knöts i fråga om heltidsarbete det övertidsuttag, som lagen medger, även till överenskommen kortare arbetstid (7 a § första stycket).

Vidare utgick arbetstidslagen ursprungligen från s. k. hård arbetsvecka. Lagens bestämmelser om ordinarie arbetstid gällde alltså oavsett om helgdagsledighet förekommit under tidsperioden i fråga. Efter 1976 års ändringar skall emellertid vid beräkning av allmän övertid den ordinarie arbetstid, som gäller enligt lagen, minskas med hänsyn till infallande arbetsfri helgdag (7 a § andra stycket).

Har natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver (8 §). Genom 1976 års ändringar markerades att bara omständigheter, som är jämförliga med natur- eller olyckshändelse, kan åberopas. Uttag av nödfallsövertid skall anmälas till arbetarskyddsstyrelsen. I anmälan skall anges anledningen till arbetet samt dess omfattning och varaktighet. Anmälan skall göras inom två dygn från arbetets början. Arbetet får inte fortsättas utöver denna tid utan att tillstånd sökts hos styrelsen.

När särskilda skäl föreligger får övertid utöver nödfallsövertid 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 (allmän övertid, 10 §). När synnerliga skäl föreligger kan arbetarskyddsstyrelsen medge ytterligare övertid med högst 150 timmar under ett kalenderår (extra övertid). Från de 150 timmarnas allmän övertid kan avsteg göras genom kollektivavtal.

Vidare får övertid tillgripas för vissa förberedelse- och avslutningsarbeten. Om sådana arbeten nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden för att verksamheten skall kunna utföras utan hinder, får övertid tas ut med högst 6 timmar i veckan eller i vissa fall högst 24 timmar under en fyraveckorsperiod (9 §). Sådan övertid skall enligt en lagbestämmelse, som infördes år 1976, avräknas från de 150 timmarna allmän övertid.

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

Arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen är tillsynsmyndigheter (12 §).

Överträdelser av arbetstidslagen kan medföra bötesstraff för arbetsgivare (15 §).

3.2 Arbetsmiljölagen

Lagbestämmelser om arbetstiden finns också i arbetsmiljölagen (1977: 1160) som trädde i kraft den 1 juli 1978. Liksom allmänna arbetstidslagen är arbetsmiljölagen i princip giltig för alla arbetstagare (1 kap. 1 §). Inte heller arbetsmiljölagen är tillämplig på arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll (1 kap. 3 §). Dessutom undantas skeppstjänst på andra fartyg än örlogsfartyg. I fråga om okontrollerbart arbete gäller motsvarande undantag som i arbetstidslagen. Sistnämnda undantag avser bara de särskilda arbetstidsreglerna i arbetsmiljölagen.

Utan hinder av arbetsmiljölagen kan regeringen eller förvaltningsmyndighet, som regeringen bestämmer, beträffande försvarsmakten och civilförsvaret meddela särskilda föreskrifter i frågor som avses i lagen (1 kap. 4 §).

Arbetsmiljölagen innehåller allmänna bestämmelser om arbetsmiljöns beskaffenhet och grundläggande föreskrifter om skyldigheter för arbetsgivare m. fl. (2 och 3 kap.). Vidare finns bestämmelser om skyddsombud och skyddskommittéer (6 kap.).

I 4 kap. arbetsmiljölagen behandlas frågor om arbetstidens förläggning. Kapitlet gäller bl. a. raster, pauser i arbetet, nattvila och veckovila.

Raster skall anordnas så, att arbetstagare inte utför arbete mer än 5 timmar i sträck (1 §). Rast får under vissa omständigheter bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen (2 §). Sådant måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden. Arbete skall anordnas så, att arbetstagare kan ta de pauser som behövs utöver raster (3 §). Även pauser räknas in i arbetstiden.

I arbetstidskapitlet föreskrivs också att kvinna, som ammar sitt barn, inte får vägras ledighet härför (4 §).

Arbetstagare skall ha behövlig ledighet för nattvila (5 §). I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5. Avvikelse får göras, om visst arbete med hänsyn till sin natur, allmänhetens behov eller annan särskild omständighet måste fortgå även nattetid eller annars bedrivas före klockan 5 eller efter klockan 24.

Arbetstagare skall vidare beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (6 §). Veckovilan skall om möjligt förläggas till veckoslut. Undantag från veckovilebestämmelserna får göras tillfälligtvis, om särskilt förhållande uppkommer som inte har kunnat förutses.

På motsvarande sätt som anges i arbetstidslagen får avvikelse med stöd av kollektivavtal göras från arbetsmiljölagens bestämmelser om arbetstidens förläggning (7 §). Vidare får tillsynsmyndighet medge undantag från bestämmelserna, om det föreligger särskilda skäl (8 §).

Arbetsmiljölagens arbetstidsregler har förts över från den tidigare gällande arbetarskyddslagen. Tidigare lagstiftning krävde rast först om arbetsdagen uppgick till 6 timmar. Även pausbestämmelsen fick genom arbetsmiljölagen en delvis ny innebörd. Den föreskrivna veckovilan var tidigare 24 timmar. Bland övriga nyheter bör nämnas att möjligheten att göra avvikelse från reglerna om arbetstidens förläggning genom kollektivavtal, som tillkommit under medverkan av central arbetstagarorganisation, infördes genom arbetsmiljölagen.

Arbetsmiljölagens 4 kap. innehåller också en bestämmelse att regeringen eller förvaltningsmyndighet, som regeringen bestämmer, kan – utan hinder av arbetsmiljölagen – meddela särskilda föreskrifter om arbetstidens förläggning vid vägtransport och luftfart (9 §).

Arbetsmiljölagens 5 kap. gäller minderåriga, dvs. ungdomar som inte har fyllt 18 år (1 §). Minderåriga får inte anlitas till arbete mer än 9 timmar av dygnet eller 45 timmar i veckan (5 §). För nattvila skall minderåriga arbetstagare beredas oavbruten ledighet från arbetet under minst 11 timmar varje dygn. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 22 och klockan 5. Tillsynsmyndighet får medge undantag från dessa bestämmelser, om särskilda skäl föreligger. – Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse (AFS 1980:13) om minderåriga i arbetslivet innehåller ytterligare arbetstidsbestämmelser för vissa åldersgrupper av minderåriga.

Arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen är tillsynsmyndigheter (7 kap.). Slutligen innehåller arbetsmiljölagen regler om påföljder för överträdelser av lagens föreskrifter och om fullföljd av talan (8 och 9 kap.).

3.3 Lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete

Lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete trädde i kraft den 1 juli 1971. Den innehåller bl. a. arbetstidsbestämmelser som är utformade i nära anslutning till arbetstidsreglerna i allmänna arbetstidslagen och arbetsmiljölagen.

Lagen om husligt arbete gäller arbete som arbetstagare utför i arbetsgivarens hushåll, dock inte om arbetstagaren är medlem av arbetsgivarens familj.

Principen om 40 timmars ordinarie arbetsvecka är inskriven i lagen om husligt arbete men genombryts av en specialregel som i vissa fall medger att den ordinarie arbetstiden förlängs. Vidare får allmän övertid tas ut med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod, dock högst 300 timmar per kalenderår. I anslutning till 1976 års ändringar i arbetstidslagen infördes även i lagen om husligt arbete en bestämmelse att hänsyn skall tas till infallande arbetsfri helgdag vid beräkning av övertid. För nödfallsarbete får övertid tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

I lagen om husligt arbete finns också bestämmelser om ledighet för nattvila och veckovila. Gränsen för minsta veckovila för husligt anställda höjdes från 24 till 36 timmar samtidigt som arbetsmiljölagen infördes.

Även lagen om husligt arbete innehåller särskilda regler om arbetstiden för minderåriga.

3.4 Vägarbetstidskungörelsen

Arbetstidsregler, som i första hand betingas av trafiksäkerhetsskäl, finns i kungörelsen (1972:602) om arbetstid vid vägtransport m. m. På sitt område tar kungörelsen över arbetsmiljölagens bestämmelser om arbetstidens förläggning. Dispensärenden enligt kungörelsen handläggs inom samma enhet hos arbetarskyddsstyrelsen som handlägger övriga dispensärenden om arbetstiden. Det kan noteras att även de exempel kungörelsen ger på dygnsarbetstidsregler är av intresse för utredningen.

Kungörelsen gäller vägtransporter som utförs i förvärvsverksamhet och med motordrivet fordon. Med arbetstid avses inte bara tid då fordon förs utan också bl. a. tid för fordonets skötsel och för lastning eller lossning. I arbetstiden inräknas raster som är kortare än 30 minuter.

Enligt en huvudregel i kungörelsen får arbetstiden under 24 timmar i följd efter föreskriven vilotid ej överstiga 11 timmar. När tjänstgöring inte kan ordnas lämpligt på annat sätt får arbetstiden dock utsträckas till 13 timmar, om den under 48 timmar i följd efter föreskriven vilotid inte överstiger sammanlagt 22 timmar.

Förare får inte arbeta under längre tid än 6 timmar i följd utan minst 30 minuters rast. I sextimmarsperioden inräknas inte tid, under vilken förare inte utför annat arbete än att följa med på fordonet som avlösare.

Förares vilotid får under 24 timmar i följd, räknat från början av vilken tjänstgöring som helst, inte understiga 10 timmar i följd. Vilotiden får dock två gånger under sju tjugofyratimmarsperioder minskas till lägst 8 timmar.

Avvikelser från dessa regler får göras om det är påkallat av olyckshändelse eller annan oförutsebar omständighet. Om särskilda skäl påkallar det, får undantag medges av arbetarskyddsstyrelsen, som i principfrågor skall samråda med trafiksäkerhetsverket.

Förare som bryter mot kungörelsen döms till böter. Även arbetsgivare kan under vissa förutsättningar dömas till sådant straff.

3.5 Avtalsreglering

Redan den före år 1971 gällande arbetstidslagstiftningen utgick från att lagreglerna skulle kompletteras av arbetstidsbestämmelser i kollektivavtal, enskilda överenskommelser, reglementen e.d. En genomgång av huvuddragen av dessa bestämmelser redovisades av 1963 års arbetstidskommitté i betänkandet SOU 1968:66 s. 38. Den därefter genomförda arbetstidsförkortningen och den nya arbetstidslagen förändrade delvis förutsättningarna för avtalsregleringen. Ändringar i statstjänstemanna- och kommunaltjänstemannalagstiftningen öppnade dessutom möjligheter till ökad avtalsreglering i arbetstidsfrågor på den offentliga tjänste-

mannasektorn. Departementspromemorian (Ds A 1975:3) Arbetstidslagens tillämpning ger en del uppgifter till belysning av nyheterna i avtalsbeståndet efter tillkomsten av allmänna arbetstidslagen.

I det följande lämnas översiktliga uppgifter angående gällande avtalsreglering om arbetstiden. En utförligare redovisning på särskilda punkter sker när utredningen tar upp de olika frågor som berörs av uppdraget.

Den statliga sektorn

För huvuddelen av de civila statstjänstemännen gäller beträffande den ordinarie arbetstiden ett allmänt arbetstidsavtal (ARB). ARB omfattar nästan all löneplansanställd personal, dock inte t.ex. lärarpersonal inom skolområdet. För de militära och civilmilitära tjänstemännen gäller i stället ett militärt arbetstidsavtal (MilARB).

Det finns också ett särskilt avtal angående omfattningen av skyldighet att fullgöra jourtid, beredskapstid och övertid, det s.k. skyldighetsavtalet (SKA). ARB, MilARB och SKA innehåller på flera punkter avvikelser från lagens regler.

Landstingen och primärkommunerna

På det kommunala området finns sedan den 1 juli 1980 centrala avtalsbestämmelser i Allmänna bestämmelser (AB 80) som i vissa avseenden kompletterar arbetstidsreglerna i allmänna arbetstidslagen och arbetsmiljölagen. AB 80 ersätter tidigare avtalsbestämmelser som ingick i Allmänna bestämmelser för tjänstemän hos primärkommuner (ABT) och Allmänna bestämmelser för tjänstemän hos landsting (LABT) samt Allmänna bestämmelser för heltidsanställda och deltidsanställda arbetstagare hos primärkommuner (ABK/ABKD) och Allmänna bestämmelser för arbetstagare hos landsting (LABK).

Specialbestämmelser om arbetstiden har avtalats för bl.a. vårdpersonal, trafikpersonal, städpersonal, brandmän, skolvaktmästare, badvaktmästare m. fl.

SAF–LO-området

På SAF–LO-området finns det inte något centralt avtal som reglerar tillämpningen av allmänna arbetstidslagen. De enda arbetstidsavtal som hittills träffats mellan SAF och LO är sådana som gäller förkortning av den ordinarie arbetstiden vid vissa former av skiftarbete och underjordsarbete. Därutöver finns det en mellan SAF och LO avtalad rekommendation som avser arbetstiden vid deltidsarbete.

De kollektiva riksavtalen på området innehåller bestämmelser om främst den ordinarie arbetstiden som utgångspunkt för beräkning av olika slags lönetillägg.

Privattjänstemännen

För större delen av privattjänstemannasektorn finns ett arbetstidsavtal mellan SAF och Privattjänstemannakartellen (PTK). Gällande avtal, som trädde i kraft den 1 januari 1980, har antagits av PTK:s medlemsförbund och resp. arbetsgivarförbund inom SAF.

Genom SAF–PTK-avtalet undantas samtliga tjänstemän, som är anställda inom avtalsområdet, från tillämpningen av allmänna arbetstidslagen. Genom avtalet har samtidigt uppnåtts en viss precisering beträffande gränsdragningen mellan tjänstemän som omfattas av arbetstidsreglering och tjänstemän som faller utanför sådan reglering. Avtalets arbetstidsbestämmelser undantar sålunda bl. a. vissa tjänstemän som har en månadslön som uppgår till eller överstiger viss lönegräns (11 500 kr för 1980). Vidare kan lokala överenskommelser om undantag träffas i de fall då tjänstemannen har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller när annars särskilda omständigheter föreligger.

SAF–PTK-avtalet, som innebär en total frikoppling från allmänna arbetstidslagen för privattjänstemännens del, innehåller bestämmelser i samma avseenden som lagen.

Motsvarande avtal har tecknats för tjänstemännen inom Kooperationens förhandlingsorganisations (KFO:s) och Statsföretagens förhandlingsorganisations (SFO:s) områden.

4 Terminologi på arbetstidsområdet

Innebörden av arbetstidsbegrepp som ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och raster framgår av lagbestämmelsens utformning eller av särskilda definitioner i lagstiftningen. Det förekommer emellertid på arbetstidsområdet en rad andra uttryck som kan behöva belysas. I följande uppställning görs ett försök att beskriva innehållet i en del termer som återkommer i betänkandets olika kapitel och bilagor.

Arbetsperiod. Tiden mellan arbetets början efter en viloperiod och arbetets slut före nästa viloperiod.

Begränsningsperiod. Tidrymd under vilken arbetstiden genomsnittligt sett inte får överstiga visst maximum.

Beredskapstid. Tid under vilken arbetstagaren i bostaden eller på annan plats utanför arbetsstället står till arbetsgivarens förfogande för att vid behov tjänstgöra för arbetsgivarens räkning. Benämns även bakjour, t. ex. bland läkare.

Delad tjänstgöringstur. En arbetsperiod delas upp i två eller flera arbetspass med visst längre avbrott däremellan.

Förskjuten arbetstid. Hela eller delar av arbetstiden ligger utanför vanlig dagarbetstid på arbetsstället.

Mertid. Se avsnitt 7.6.4.

Skift. Ett arbetspass – t. ex. ett förmiddags-, eftermiddags- eller nattskift – som utförs vid skiftarbete.

Skiftarbete. Arbete där två eller flera arbetslag (skiftlag) regelbundet avlöser varandra på bestämda tider varje fullt arbetsdygn. Ett arbetslag kan bestå av en eller flera arbetstagare. För att skiftarbete skall anses föreligga krävs att det arbete som varje skiftlag utför ingår som ett led i en enhetlig och sammanhängande arbetsprocess. Skiftarbete skall också vara av viss beständighet.

Tvåskiftsarbete. Arbetet bedrivs med två arbetslag, varav det ena arbetar på förmiddagen och det andra på eftermiddagen. Varje skift omfattar i regel 8,5 timmar inklusive avbrott för rast. Det vanliga är att arbetstiden förläggs till fem dagar i veckan och att skiftväxling sker varje vecka. Det förekommer dock att tvåskiftsarbete pågår under veckans alla

dagar. Därvid behövs minst tre arbetslag. Denna arbetstidsform kallas ofta för kontinuerligt tvåskiftsarbete.

Treskiftsarbete. Arbetet bedrivs med tre eller flera skiftlag som avlöser varandra på sådant sätt att arbetet pågår dygnet runt.

Diskontinuerligt eller intermittent treskiftsarbete. Dygnskontinuerligt arbete med uppehåll under lördagar och söndagar samt i vissa fall även under helgdagar. Arbetet bedrivs vanligen med tre skiftlag som arbetar 8 timmar var. Skiftväxling sker normalt varje vecka.

Kontinuerligt treskiftsarbete. Dygnskontinuerligt arbete som pågår under veckans alla dagar. (Det finns ingen klar gräns mellan kontinuerligt och intermittent skiftarbete. Kontinuerligt treskiftsarbete anses i allmänhet föreligga om driftsstopp inte görs tätare än vartannat veckoslut.) Arbetet bedrivs vanligen med fem skiftlag och varje skift omfattar oftast 8 timmar. Skiftväxling kan ske på flera olika sätt.

Fyrskiftsarbete, femskiftsarbete och sexskiftsarbete. Vanliga benämningar på kontinuerligt treskiftsarbete där arbetet bedrivs med fyra, fem respektive sex skiftlag. Benämningarna bör dock undvikas eftersom de lätt kan missförstås.

Skiftbyte. Tidpunkt för avlösning mellan två skift.

Skiftcykel. Den tid som förflyter innan de skilda typer av arbetspass, som ingår i skiftarbetet, är jämnt fördelade mellan skiftlagen på olika veckodagar. Den kortast tänkbara skiftcykeln har följaktligen lika många veckor som skiftlag.

Skiftsvit. Det antal skift av samma slag – förmiddagsskift, eftermiddagsskift eller nattskift – som arbetas i en följd.

Skiftväxling. Övergång från skiftsvit av ett slag till skiftsvit av ett annat slag.

Utfyllnadsskift. Ordinarie arbetstid som en skiftarbetare har att fullgöra utöver grundschemat.

Vändskift. Växling från en skiftsvit till en annan med bara ett skift om ca 8 timmar däremellan, t. ex. från eftermiddagsskift till förmiddagsskift.

Turlistearbete. Arbetstidsform som används i verksamheter där arbetstiden sträcker sig utöver vanlig dagarbetstid och där flera arbetstagare eller arbetslag avlöser varandra efter en plan som är bestämd på förhand. Vid turlistearbete växlar bemanningsgraden ofta under dygnet och veckan.

5 Utvecklingen på arbetstidsområdet

5.1 Allmänna drag

Den faktiskt arbetade tiden per sysselsatt har minskat successivt under 1970-talet. År 1970 låg medelarbetstiden på 39,3 timmar per vecka. Fram till 1980 minskade medelarbetstiden med 3,2 timmar till 36,1 timmar per vecka. Härav kan 1,7 timmar föras till den arbetstidsförkortning som genomfördes åren 1971–1972.

Ett framträdande drag under perioden i fråga har varit den snabba utvecklingen mot ökat deltidsarbete. Utvecklingen i detta avseende belyses i avsnitt 5.2.

Minskningen av medelarbetstiden kan delvis förklaras med den omfattande ledighetslagstiftning som har tillkommit under 1970-talet. Lagstiftningen har inriktats på att skapa regler som tillgodoser olika gruppers behov av hel eller partiell ledighet för individuella ändamål. En översikt finns i avsnitt 7.2. Regeringen har hösten 1980 beslutat att låta företa en granskning av ledighetslagstiftningen från samhällsekonomiska, organisatoriska och rättstekniska synpunkter.

Vidare har en arbetstidsförkortning skett genom den nya semesterlagen. Lagen trädde i kraft den 1 januari 1978 och förlängde semesterledigheten från fyra till fem veckor.

Vissa grupper av arbetstagare, t. ex. treskiftsarbetare och turlistearbetare med liknande tjänstgöring samt underjordsarbetare, har under 1970-talet fått sänkt veckoarbetstid genom kollektivavtal. För merparten av arbetstagarna är emellertid 40-timmarsveckan fortfarande tillämplig.

Debatten i arbetstidsfrågor har – särskilt under 1970-talets första hälft – bl. a. gällt ytterligare generella arbetstidsförkortningar. LO, TCO och SACO/SR har antagit program som innebär 6 timmars arbetsdag eller 30 timmars arbetsvecka som ett långsiktigt mål. Frågan om fortsatta generella arbetstidsförkortningar behandlas av delegationen för arbetstidsfrågor (DELFA). DELFA tillsattes 1974 efter överläggningar mellan den dåvarande regeringen och löntagarorganisationerna. Hittills har DELFA publicerat två rapporter, Kortare arbetstid – när? hur? (SOU 1976:34) och Arbetstiderna inför 80-talet (SOU 1979:48). I DELFAs uppgifter ingår att göra analyser av arbetstidsförkortningars effekter på ekonomi, sysselsättning, deltidsarbete, familjeförhållanden och fritidsvanor.

Vid sidan av arbetstidsförkortningen har en allt större uppmärksamhet ägnats åt frågor om arbete på oregelbundna och obekväma arbetstider. Ett stort antal forskningsprojekt om skiftarbete och turlistearbete har initierats av arbetarskyddsfonden.

Vad avser övertidsfrågor har debatten speglat ett växande intresse från de anställdas sida att begränsa övertidsarbetet. Bakom detta ligger en rad faktorer, bl. a. ändrade synsätt när det gäller ansvaret för hemarbete och vård av barn. Uppmärksamheten har också riktats på de deltidsarbetandes behov av att i tid kunna beräkna omfattningen och förläggningen av sin arbetstid. Statistiska uppgifter om övertidsuttag redovisas i avsnitt 5.3.

Vidare bör noteras den diskussion som främst inom de europeiska gemenskaperna (EG) förts om s. k. arbetsdelning varmed avses nedskärningar av arbetstiden i sysselsättningsbefrämjande syfte.

5.2 Deltid

Omfattning, utveckling m. m.

Enligt arbetskraftsundersökningarna för 1980 arbetar drygt en miljon personer vanligen mindre än 35 timmar per vecka. Det innebär att nästan var fjärde förvärvsarbetande har deltidsarbete. Majoriteten eller ca 85 procent av de deltidsarbetande är kvinnor. Drygt 240 000 personer har kort deltid, dvs. en arbetstid på 1–19 timmar per vecka, medan drygt 805 000 personer arbetar lång deltid.

Under 1970-talet har antalet deltidsarbetande stigit med ca 350 000. Till största delen har denna ökning ägt rum efter år 1974. Ökningen av deltidsarbetet faller nästan helt och hållet på den långa deltiden.

Deltidsarbetets utveckling har nära samband med kvinnornas inträde på arbetsmarknaden. Det relativa arbetskraftstalet för kvinnor i åldern 20–64 år har stigit från 59 procent 1970 till 77 procent 1980. De kvinnor, som ej tidigare har yrkesarbetat, är i stor utsträckning deltidsarbetande. Andra tendenser, som kan urskiljas bakom det ökande deltidsarbetandet, är att unga heltidsarbetande kvinnor övergår till deltid efter första barnets födelse. För äldre kvinnor med långvarigt yrkesavbrott har deltidsarbete blivit en väg att återinträda i arbetslivet.

Nästan hälften (46 procent) av alla förvärvsarbetande kvinnor arbetar deltid. Ca 3/4 av alla deltidsarbetande kvinnor är gifta. Vidare har 55 procent av de deltidsarbetande kvinnorna barn under 17 år. Deltidsarbetet är vanligast bland kvinnor med yngsta barnet i åldern 7–16 år.

Mindre än en procent av alla förvärvsarbetande män arbetar vanligen mindre än 35 timmar per vecka. Ca hälften av de deltidsarbetande männen återfinns i åldersgrupper mellan 55 och 74 år.

Deltidsarbetet är koncentrerat till kvinnodominerade yrkesområden. Mer än hälften av alla städare och affärsbiträden arbetar vanligen mindre än 35 timmar per vecka. Andra yrken med stort inslag av deltidsarbete är hälso- och sjukvårdsarbete, kassa- och bokföringsarbete, steno-

grafi- och maskinskrivningsarbete samt textil- och sömnadsarbete. De deltidsarbetande männen är dock förhållandevis jämnt spridda bland samtliga yrkesgrupper.

Av alla deltidsarbetande återfinns ca 7 procent i statlig tjänst, ca 41 procent i landstings- eller primärkommunal tjänst och ca 44 procent i enskild tjänst. Ca 7 procent av alla deltidsarbetande är företagare eller s. k. medhjälpare i företag.

Arbetstidens förläggning

Sätten att förkorta och förlägga arbetstiden vid deltidsarbete varierar. I förhållande till motsvarande heltidsarbete arbetar man antingen ett färre antal dagar under arbetsveckan eller ett färre antal timmar varje arbetsdag. Det är inte ovanligt med s. k. koncentrerad deltid, varvid arbetstiden är utlagd t. ex. varannan dag eller vecka.

Deltidsarbetande har arbetstiden oftare förlagd till enbart kvällar eller nätter än heltidsarbetande. Däremot är andelen deltidsarbetande med skiftarbete mycket liten.

Anställningsform m. m.

Deltidsarbete förekommer vid både hel- och deltidsanställningar. Sedan en lång tid tillbaka har t. ex. statsanställda med minderåriga barn haft möjlighet till partiell tjänstledighet. Möjlighet att förkorta arbetstiden ges sedan några år tillbaka även med stöd av t. ex. barn- och studieledighetslagarna.

Vissa förvärvsarbeten förekommer nästan enbart som deltidsarbete, t. ex. städning och tidningsutbärning.

En viss uppfattning om orsakerna bakom deltidsarbetet ger den kartläggning som görs i samband med arbetskraftsundersökningarna. Ca 42 procent av de deltidsarbetande kvinnorna uppger sig vara upptagna av eget hushåll och lika stor andel vill ej ha heltidsarbete. Ca 7 procent av kvinnorna uppger arbetsmarknadsskäl och ca 4 procent studier som orsak till deltidsarbetet. Bland de deltidsarbetande männen uppger ca 47 procent att de inte vill ha heltidsarbete, ca 17 procent studier, ca 13 procent sjukdom och ca 9 procent arbetsmarknadsskäl. Av samtliga deltidsanställda, som uppger "upptagen i eget hushåll" som skäl, hade ca 44 procent barn under 7 år och ca 33 procent barn mellan 7 och 17 år.

5.3 Övertid

Enligt nuvarande lagstiftning kan övertid tas ut i form av nödfallsövertid, förberedelse- eller avslutningsövertid, allmän övertid och extra övertid. Uppgifter om i vilken omfattning de olika övertidsformerna används föreligger inte. Även när det gäller den totala förekomsten av övertid saknas utförlig statistisk information.

Den officiella arbetarlönestatistiken för industrin och vissa andra näringsgrenar innehåller uppgifter om antalet utförda arbetstimmar fördelat på skilda branscher samt om antalet övertidstimmar därav. I arbetarlönestatistiken registreras som övertid all den arbetstid för vilken övertidsersättning erlagts. Övertidsersättning kan i vissa fall utgå även om veckoarbetstiden inte överskridit lagens maximigränser. Detta förhållande innebär att statistikens övertidsmått kan ligga något högre än övertidsuttaget i lagens mening. Samtidigt bör dock nämnas att övertid som ersatts i form av kompensationsledighet inte inräknas. Under 1970-talet har andelen övertidstimmar inom industrin varierat mellan 1,6 procent (år 1977) och 3,3 procent (år 1970). Variationerna mellan olika år tycks ha ett samband med konjunktursituationen. Betydande skillnader i övertidsuttag finns enligt arbetarlönestatistiken mellan män och kvinnor (större övertidsuttag för män). Markanta skillnader finns också mellan olika branscher. Vissa industribranscher som mejeriindustri, pappers- och massaindustri och varvsindustri har under åren haft ett förhållandevis högt övertidsuttag.

SAF:s och LO:s gemensamma statistik visar att för hela detta område har övertidsvolymen under 1970-talet varierat på ungefär samma sätt som för de näringsgrenar som redovisas i arbetarlönestatistiken. En trendmässig nedgång i övertidsvolymen kan konstateras för byggnadsverksamhet, varuhandel och samfärdsel.

Beräkningar gjorda inom statens arbetsgivarverk visar att andelen utbetalda övertidstimmar i förhållande till totala antalet arbetade timmar ligger någonstans mellan 1,2 och 1,5 procent under senare år. Enligt Landstingsförbundets personalredovisning för 1979 och 1980 utgjorde övertidsersättningar ca 1,6 procent resp. 1,2 procent av den totala lönesumman. Från primärkommunerna föreligger uppgifter att ersättningar för övertid och mertid uppgick till sammanlagt 2,1 procent under mars 1980.

Enligt statistiska centralbyråns undersökningar om levnadsförhållanden, ULF-undersökningarna, har andelen anställda med övertidsarbeten minskat något under senare delen av 1970-talet eller från 17,2 procent 1975 till 14,0 procent 1977. ULF-undersökningarna visar även att övertidsarbete är vanligare bland tjänstemän än bland arbetare.

6 Dygnsarbetstiden

6.1 Återblick

I den lagstiftning, som gällde före tillkomsten av 1970 års allmänna arbetstidslag, fanns vissa bestämmelser om längsta tillåtna arbetstid per dygn. Det är härvid att märka att den äldre arbetstidslagstiftningen inte var tillämplig inom hela arbetslivet. Vidare avsåg den tidigare dygnsmaximeringen enbart den ordinarie arbetstiden och utgjorde således inte hinder för uttag av övertid vid sidan av den ordinarie dygnsarbetstiden.

I den första arbetstidslagen, som trädde i kraft 1920 och gällde för ett relativt begränsat område av arbetsmarknaden, fastställdes den ordinarie arbetstiden till 8,5 timmar per dygn och 48 timmar per vecka. Att dygnsmaximum inte bestämdes till 8 timmar berodde på att man ville ge möjlighet till en kortare arbetstid på lördagarna. Redan vid en lagrevision 1921 utsträcktes maximum till 9 timmar.

Närmast före den allmänna arbetstidslagens tillkomst år 1970 fanns grundläggande regler om arbetstiden i 1930 års lag om arbetstidsbegränsning. Lagen var främst tillämplig på rörelser. Genom anknytningen till begreppet rörelser föll bl. a. viss offentlig verksamhet utanför ramen. Från lagens tillämpning undantogs vidare enligt direkta föreskrifter bl. a. statlig verksamhet samt sjukvård, socialvård och undervisning. Beträffande verksamheter inom tillämpningsområdet föreskrev lagen att den ordinarie arbetstiden per dygn inte fick överskrida 9 timmar. Bestämmelsen gällde inte skiftarbete.

För vissa verksamhetsområden, som från början lämnats utanför arbetstidsregleringen, tillkom senare särskilda arbetstidslagar. Dessa tillät längre ordinarie dygnsarbetstid än dåvarande allmänna arbetstidslag. I 1948 års lantarbetstidslag gällde ett dygnsmaximum av 10 timmar. Detsamma var förhållandet enligt huvudregeln i 1942 års arbetstidslag för detaljhandeln. 1947 års arbetstidslag för hotell, restauranger och kaféer tillät en dygnsarbetstid av 11 timmar.

Enligt 1930 års arbetstidslag skulle dygnet anses börja kl. 24. Om en arbetstagare hade sitt arbete förlagt på ömse sidor om midnatt, var arbetsgivare oförhindrad att ta ut en längre sammanhängande arbetstid än vad som motsvarade dygnsmaximum. För att hindra en regelbunden ordning med förlängda arbetspass inom hotell- och restaurangbranschen, där öppethållande efter kl. 24 är vanligt, föreskrevs i hotellagen att dygnet skulle räknas från kl. 6.

Frågan om dygnsmaximum behandlades ingående av en arbetstidsutredning på 1950-talet i betänkandet (SOU 1954:22) Ny arbetstidslagstiftning och partiell arbetstidsförkortning. I sitt förslag behöll den utredningen som huvudregel en maximering av dygnsarbetstiden till 9 timmar och vidgade tillämpningsområdet till att även gälla de flesta former av offentlig verksamhet. För ett antal områden medgavs rätt att sträcka ut dygnsarbetstiden till 10 timmar och en gång i veckan till 11 timmar. Beträffande skiftarbete stannade utredningen för ett förslag som innebar att dygnsmaximum i princip skulle gälla men att undantag skulle göras för skiftarbete inom industrin. – Förslaget kom inte att läggas till grund för någon lagstiftning.

Ursprungligen kunde dygnsarbetstidsreglerna endast frångås efter myndighetsdispens. I samband med 45-timmarsveckans genomförande åren 1958–1960 gjordes sedan reglerna om dygnsmaximum dispositiva, så att avvikelse kunde ske även genom kollektivavtal på förbundsnivå.

Till grund för den nuvarande arbetstidslagen ligger ett förslag från 1963 års arbetstidskommitté. Kommittén kom i sitt betänkande (SOU 1968:66) Allmän arbetstidslag till den slutsatsen att det inte gick att åstadkomma en arbetstidslagstiftning gällande i princip all verksamhet och uppbyggd på enhetliga regler, om lagstiftningen alltjämt skulle innehålla en maximering av den ordinarie arbetstiden per dygn.

Likaså anfördes i propositionen om allmänna arbetstidslagen (prop. 1970:5 s. 110) som ett avgörande skäl mot dygnsregler att niotimmarsbegränsningen inte gick att tillämpa på stora delar av de nya områden som skulle fogas in i lagstiftningen. En höjning av dygnsmaximum bedömdes inte vara någon lämplig väg. Det ansågs därför endast återstå utvägen att slopa reglerna om dygnsarbetstiden. Samtidigt framhölls i propositionen att slopandet av bestämmelserna om dygnsmaximum inte fick tas till intäkt för att förlänga dygnsarbetstiden inom områden där det dittills funnits begränsningar i lagstiftningen.

Riksdagen beslöt i enlighet med propositionen. Den gällande arbetstidslagen innehåller sålunda inga bestämmelser om begränsning av dygnsarbetstiden.

Därefter har arbetsmiljöutredningen (SOU 1976:1 s. 218) tagit upp vissa önskemål om begränsning av dygnsarbetstiden som förts fram från fackligt håll. Enligt utredningen fanns det emellertid inte något tillgängligt material som gav vid handen att slopandet av dygnsmaximeringen i arbetstidslagstiftningen fått negativa följder i skyddshänseende för arbetstagarna. I fråga om arbetstidssystem med långa arbetspass och långledigheter ansåg utredningen att lagstiftningen fick inriktas på att ge stöd åt att arbetstiden för varje arbetsställe eller arbetsenhet läggs ut på det sätt som bäst svarar mot arbetstagarnas sammanvägda önskemål. I detta avseende hänvisades till medbestämmandelagens förhandlingsregler som då förbereddes. Arbetsmiljöutredningen gav också synpunkter på en begränsning av den totala dygnsarbetstiden, dvs. summan av ordinarie arbetstid och övertid (eventuellt också jourtid). Utredningen framhöll här att en begränsning av arbetstiden till t. ex. 12 timmar per dygn skulle innebära en stelare ordning än gällande nattvilereglering. Vidare skulle ett generellt dygnsmaximum, som fick sättas relativt högt, framstå

som mindre väl förenligt med några av de bärande tankegångarna bakom arbetstidslagstiftningen, bl. a. synpunkten att övertid inte får användas för en regelbunden förlängning av normalarbetsdagen. Arbetsmiljöutredningen kom slutligen fram till att någon tillfredsställande lösning av de problem, som finns i samband med långa arbetspass, inte skulle uppnås genom en särskild dygnsmaximiregel i arbetsmiljölagen.

Mot arbetsmiljöutredningens förslag i denna del gjordes invändningar i en del remissyttranden. LO ansåg att en regel om dygnsmaximering av arbetstiden borde skrivas in i arbetsmiljölagen. Enligt LO:s mening kunde bl. a. sociala skäl anföras som stöd för att återinföra dygnsmaximering. TCO förordade en föreskrift av innebörd att arbetstagare skall beredas minst 10 timmars vila mellan tjänstgöringspassen. Även SACO/SR krävde att en särskild dygnsmaximiregel infördes och rekommenderade för sin del 16 timmars sammanhängande arbetsperioder som maximum per 24-timmarsperiod.

I propositionen 1976/77:149 om arbetsmiljölagen anslöt sig departementschefen till arbetsmiljöutredningens överväganden. Socialutskottet tog i sitt betänkande (SOU 1977/78:1) med anledning av propositionen upp frågan om dygnsarbetstidsbegränsning i anslutning till vissa motionsyrkanden. Utskottet kom fram till att det inte var möjligt att på tillgängligt material utforma regler, som tillgodosåg motionärernas önskemål om en dygnsmaximering, och förordade en utredning i frågan.

6.2 Avtalsreglering

Den statliga sektorn

Vid förläggning av ordinarie arbetstid för arbetstagare, som inte har vanlig kontorsarbetstid, skall enligt det allmänna statliga arbetstidsavtalet tillämpas ett system med arbets- och viloperioder. En arbetsperiod är tiden från den egentliga arbetstidens början efter en viloperiod till den egentliga arbetstidens slut före nästa viloperiod. Med viloperiod avses uppehåll i arbetet för sammanhängande vila.

En arbetsperiod får enligt avtalet omfatta högst 14 timmar. En viloperiod skall omfatta minst 10 timmar. För personal med två- eller treskiftstjänstgöring eller vid annan alternerande tjänstgöring fördelad på högst 3 man får dock viloperioden omfatta minst 8 timmar. De angivna begränsningarna tar sikte enbart på den ordinarie arbetstiden.

Genom specialbestämmelser görs en rad avvikelser från huvudbestämmelserna i avtalet.

Landsting och primärkommuner

AB 80 (se avsnitt 3.5) innehåller inga bestämmelser om dygnsarbetstiden. Däremot finns avtalsbestämmelser på särskilda områden.

För landstingsanställda inom Svenska kommunalarbetareförbundets avtalsområde har avtalats att den ordinarie arbetstiden för dagtidsarbetande skall förläggas måndag–fredag mellan kl. 7 och kl. 16 med två

måltidsraster om sammanlagt en timmes längd. För personal med arbetstid förlagd enligt arbetstidsschema gäller att tjänstgöringsturerna i största möjliga utsträckning skall vara sammanhängande och att den ordinarie arbetstiden för en vuxen arbetstagare inte skall överstiga 10 timmar per dag. Bestämmelsen omfattar dock ej nattarbete. Motsvarande bestämmelser finns även för viss vårdpersonal, undersköterskor, sjukvårdsbiträden m. fl. inom primärkommunerna.

För vaktmästare, badmästare och badvaktmästare inom primärkommunerna gäller att tjänstgöringsturerna i största möjliga utsträckning skall vara sammanhängande och att den ordinarie arbetstiden inte får överstiga 9 timmar per dag. Tidsramen för den ordinarie arbetstiden utlagd i arbetstidsschema bör i normalfallet inte överstiga 10 timmar per dag men kan efter lokal överenskommelse utsträckas till högst 12 timmar.

För trafikpersonal vid kommunernas trafikföretag utgör den maximalt tillåtna arbetstiden 9 timmar per dag. Den sammanhängande tidrymden från den ordinarie arbetstidens slut på arbetsdagen till den ordinarie arbetstidens början påföljande arbetsdag skall inte understiga 10 timmar. Denna tidrymd kan minskas till lägst 8 timmar, dock ej oftare än var fjärde dag i följd.

Enligt centrala bestämmelser, som skall vara genomförda fr. o. m. den 1 januari 1982, skall heltidsanställd brandpersonal inom kommunerna ha en sammanlagd tjänstgöringstid om 42 timmar per vecka. Tjänstgöringstiden innefattar även jourtid. Den effektiva arbetstiden (= ordinarie arbetstid) får inte överstiga 10 timmar per tjänstgöringspass.

SAF-LO-området

Enligt de flesta förbundsavtal på detta område skall överenskommelse om arbetstidens förläggning träffas lokalt. Oftast anger avtalen samtidigt en tidsram för de fall där de lokala parterna inte kan enas. Vid vanligt dagtidsarbete inom bl. a. industrin rekommenderas att den ordinarie arbetstiden förläggs måndag–fredag mellan t. ex. kl. 7 och kl. 16 med en timmes rast. Vid tvåskiftsarbete omfattar varje skift i allmänhet 8,5 timmar inkl. rast. Förmiddagsskiftet börjar vanligen kl. 05.00 och eftermiddagsskiftet slutar vanligen kl. 23.00. Förbundsavtalen ger inga rekommendationer om hur treskiftsarbete skall förläggas. Arbetstidsförläggningen bestäms här uteslutande genom lokala överenskommelser.

I avtal som reglerar verksamhetsområden av servicenatur föreskrivs betydligt vidare gränser för den ordinarie arbetstidens förläggning under dygnet och under veckan.

Vissa avtal innehåller bestämmelser om dygnsarbetstidens längd. För t. ex. verkstäder och chokladindustrier anges att dygnsarbetstiden vid dagarbete är högst 8,5 timmar, varvid avses ordinarie arbetstid. För fastighetsanställda med tidlön och anställda inom konserv- och slakteribranschen är den ordinarie arbetstiden högst 9 timmar per dygn. Inom konfektionsbranschen kan den ordinarie arbetstiden utsträckas till högst

9 timmar per dygn. För lantarbetare är den högsta ordinarie dygnsarbetstiden 10 timmar och för hotell- och restauranganställda 11 timmar. I bensinstationsavtalet är arbetstiden begränsad till högst 12 timmr per dag. I avtalet för bevakningsföretag föreskrivs att ett arbetspass inte får vara längre än 13 timmar.

Privattjänstemännen

SAF-PTK-avtalet om arbetstiden innehåller inga dygnsbegränsningsregler. Vid en genomgång av förbundsavtalen för privattjänstemännen har regler om begränsning av dygnsarbetstiden noterats endast för banker. Dessa ligger utanför PTK-området.

Flexibel arbetstid

Förordningen (1976:35) om flexibel arbetstid hos statsmyndigheterna föreskriver att flexibel arbetstid får tillämpas vid myndighet i den mån sådan arbetstid är förenlig med arbetets behöriga gång. Bestämmelser om flexibel arbetstid finns i det statliga arbetstidsavtalet. När samma veckoarbetstid gäller för hela året är tidsramen, inom vilken ordinarie arbetstid kan fullgöras, 10 timmar och 50 minuter per dag. Avbrott för lunch görs med minst 30 minuter. En arbetstagare med flexibel arbetstid har alltså i detta fall möjlighet att fullgöra en ordinarie arbetstid av 10 timmar och 20 minuter under en arbetsdag.

Särskilda bestämmelser rörande flexibel arbetstid finns också för anställda i landsting och primärkommuner. Den närmare utformningen av flextidssystem sker lokalt.

På det privata tjänstemannaområdet finns en rekommendation från SAF och PTK som grund för införande och tillämpning av flextid.

6.3 Statistiska undersökningar

En levnadsnivåundersökning genomfördes 1968 inom ramen för låginkomstutredningens arbete. Undersökningen omfattade bl. a. en kartläggning av löntagarnas faktiska arbetstider. Huvudintresset var att belysa den totala tid som arbetet tar i anspråk för individen. Undersökningen upprepades 1974. På så sätt blev det möjligt att studera effekterna av den arbetstidsförkortning som ägde rum under 1970-talets första år.

Statistiska centralbyrån utför på uppdrag av riksdagen fr. o. m. hösten 1974 löpande undersökningar av levnadsförhållanden, de s. k. ULF-undersökningarna. Undersökningarna bygger till stor del vidare på låginkomstutredningens arbete. I ULF-undersökningarna har bl. a. uppgifter om arbetstidernas längd och förläggning samlats in fr. o. m. år 1974. Hittills har tre rapporter publicerats som berör arbetstiden. Två av dessa, Sysselsättning och arbetsplatsförhållanden 1974 och Sysselsättning och arbetstider 1975, ingår i serien Levnadsförhållanden i Sveriges

officiella statistik. En tredje rapport, som belyser arbetstidsförhållandena 1977, har publicerats i samband med DELFA:s rapport (SOU 1979: 48) Arbetstiderna inför 80-talet. Under 1981 planeras en sammanställning som belyser arbetstidsförhållanden enligt 1979 års undersökning.

Rapporterna använder flera olika arbetstidsbegrepp. Den dagliga arbetstiden för de anställda redovisas i form av netto- och bruttoarbetstid. Nettoarbetstiden avser summan av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid, tid för förberedelsearbete och tid för extraarbete. Begreppet nettoarbetstid omfattar alltså även viss tid som faller utanför arbetstidsbegreppet enligt arbetstidslagen. Bruttoarbetstiden utgör summan av nettoarbetstid, rasttid och restid. Enligt ULF-undersökningen 1977 hade 10,4 procent av alla anställda en genomsnittlig nettoarbetstid av mer än 9 timmar per arbetsdag. Detta kan jämföras med en uppgift i 1968 års levnadsnivåundersökning att 20,4 procent av alla anställda hade en nettoarbetstid överstigande 9 timmar per dag.

På uppdrag av arbetarskyddsfonden genomförde statistiska centralbyrån under åren 1973–1974 en undersökning om svenska folkets arbetstidsförläggning med speciell tonvikt på oregelbunden och obekväm arbetstid, den s. k. OA-undersökningen. Uppgifterna insamlades under perioden november 1973–januari 1974 i samband med de löpande arbetskraftsundersökningarna (AKU). Enligt OA-undersökningen hade ca 1/3 av alla sysselsatta olika typer av avvikande arbetstider, t. ex. turlistetid, skiftarbete eller förskjuten arbetstid. Av dessa hade ca 400 000 regelbundet avvikande arbetstider helt eller delvis under tiden kl. 17.45–06.45. Nästan 800 000 hade både oregelbundna och avvikande arbetstider. Här återfinns bl. a. arbetstagare med skiftarbete, turlistetid eller annan form av schemalagd arbetstid.

Enligt OA-undersökningen fanns ca 167 000 heltidssysselsatta med skiftarbete, i huvudsak två- och treskiftsarbete. Skiftlängden var vanligen 8 timmar enligt undersökningen. Längre skift fanns företrädesvis bland tvåskiftsarbetande. Detta har främst sin förklaring i att man räknat in även rasttiden.

En ny OA-undersökning kommer att genomföras under 1981.

6.4 Forskningsrapporter m. m.

Effekter av oregelbundet arbete i form av hälsomässiga problem har varit kända länge. Vid arbetarskyddsfondens tillkomst år 1972 var frågor om arbetstidens förläggning ett av de områden som prioriterades. I en rapport från fonden, Arbetstidens förläggning – kartläggning och analys av forskningsbehov, framhölls intresset att utsträcka forskningen till att omfatta även andra områden än skiftarbete, t. ex. övertidsarbete och långa arbetspass.

En stor del av forskningen om arbetstidens förläggning i Sverige under 1970-talet har sedermera initierats av arbetarskyddsfonden. Bland publicerade rapporter kan nämnas en studie av långa arbetsskift och effekterna därav hos tjänstemän vid Sveriges meteorologiska och hydrolo-

giska institut (SMHI).[1] Vidare har stressreaktioner vid övertidsarbete studerats av en forskargrupp vid psykologiska institutionen vid Stockholms universitet.[2] För DELFA:s räkning har en studie gjorts av skiftsystemet vid Mo och Domsjö AB:s anläggning i Husum, som bl. a. belyser arbetstagarnas inställning till tolvtimmarsskift och långledigheter.[3]

För att ge en samlad bild av resultaten av forskningen om arbetstidens förläggning har arbetarskyddsfonden år 1979 publicerat rapporten Att arbeta på obekväm arbetstid.[4] Bakom rapporten står en redaktionskommitté och en referensgrupp bestående av forskare och arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter för arbetsmarknadens organisationer. Enligt rapporten tycks den särskilda arbetstidsförkortning, som införts för treskiftsarbetande, ha medfört en ökning av arbetspassens längd i syfte att erhålla långa sammanhängande ledigheter. Också för vissa grupper av turlistearbetande förekommer extraordinärt långa arbetspass. Även om forskningsresultat ännu i begränsad utsträckning föreligger beträffande effekter av sådan förlängning av dygnsarbetstiden, finns det enligt rapporten såväl ur belastningssynpunkt som av sociala skäl grund för att ifrågasätta om detta sätt att fördela arbetstiden är lämpligt. Motsvarande gäller även övertidsarbete, som enligt rapporten i hög grad tycks medföra negativa effekter i fråga om stressymptom. I rapporten framhålls mot denna bakgrund att en maximering av dygnsarbetstiden till exempelvis 9 timmar per dygn borde övervägas.

Utredningen har fått forskningsresultaten vad gäller dygnsarbetstiden belysta vid ett sammanträde med professor Bertil Gardell och forskningsassistenterna Monica Magnusson och Klas Barklöf, knutna till psykologiska institutionen vid Stockholms universitet. Härvid konstaterades från deras sida att forskningen är i ett stadium där man kan peka på att vissa arbetstidssystem har negativa effekter. Däremot torde det inte vara möjligt att dra entydiga slutsatser som kan användas som utgångspunkt vid formuleringen av lagregler. Vid utformningen av arbetstidssystem måste hänsyn tas till en rad faktorer, t. ex. arbetets art och organisation samt arbetsplatsens geografiska läge. Det är dessutom kombinationen av arbetets art och arbetstidens längd som bör beaktas, både vad gäller olycksfallsrisker och långsiktiga förslitningstendenser för arbetstagarna. Vidare framhölls att regler som begränsar arbetspassens längd krävs med hänsyn till säkerheten inom en rad områden, t. ex. inom processindustrin, vid kärnkraftverk och i samband med oljeutvinning.

[1] Åkerstedt, T. och Zamore, K. Medicinska, psykologiska och sociala aspekter på skiftarbete vid SMHI. Rapport 1: Kartläggning av besvär. Rapporter från Laboratoriet för klinisk stressforskning, 1976 nr 44. Rapport 2: Sambandsanalyser. Rapporter från Laboratoriet för klinisk stressforskning, 1977, nr 65.

[2] Rissler, A. och Elgerot, A. Stressreaktioner vid övertidsarbete. En longitudinell studie av psykologiska och fysiologiska reaktioner under och efter arbetstid. Psykologiska Institutionen, Stockholms Universitet, rapporter 1978 nr 23.

[3] Magnusson, M. och Barklöf, K. Hur fungerar 6-skift? Fallstudier rörande sociala konsekvenser av det vid Modo:s anläggning vid Husum tillämpade arbetstidsschemat i kontinuerlig skiftgång. PM till delegationen för arbetstidsfrågor, 1979.

[4] Magnusson, M. och Nilsson, C. Att arbeta på obekväm arbetstid. 1979.

6.5 Vissa undersökningar inom utredningen

Inför sina överväganden i dygnsarbetstidsfrågan har utredningen låtit utföra vissa kompletterande undersökningar.

Till en början har gjorts en specialbearbetning av 1977 års ULF-undersökning. Resultatet av bearbetningen redovisas i bilaga 2 till betänkandet.

Inom utredningen har vidare gjorts en undersökning av dygnsarbetstiderna vid kontinuerligt skiftarbete. Studien bygger på ett enkätmaterial som insamlats från ett stort antal företag. Den belyser förekomsten av långa arbetsskift och korta viloperioder samt långledighetsperioder i skiftcyklerna. Undersökningen presenteras i bilaga 3.

I bilaga 4 sammanfattas de uppgifter som utredningen i övrigt inhämtat angående förekomsten av långa arbetspass och korta viloperioder. Huvudintresset har varit att redovisa dygnsarbetstiderna vid turlistearbete och andra arbetstidsformer med stort inslag av arbete på obekväm arbetstid.

Kompletterande uppgifter om jour- och beredskapstid lämnas i bilaga 5.

6.6 Utredningens överväganden

6.6.1 *Inledning*

Alltsedan allmänna arbetstidslagens tillkomst har från arbetstagarorganisationerna i olika sammanhang riktats kritik mot att lagregler saknas om begränsning av dygnsarbetstiden. Kritiken har förts fram med olika infallsvinklar. Utan tvekan kan den till viss del ledas tillbaka till det förhållandet att frånvaron av dygnsarbetstidsregler har minskat möjligheterna att klassificera arbetstid som övertid. I det avseendet finns enligt utredningens mening anledning att överväga övertidsreglernas utformning. Denna aspekt av frågan tas upp i kapitel 7.

Krav på en begränsning av dygnsarbetstiden har dock främst förts fram med sikte på att få en maximigräns för den dagliga arbetstiden. Som skäl för en sådan begränsning har framhållits såväl skyddsintressen som sociala skäl. Vissa former av oregelbunden arbetstidsförläggning, som skiftarbete och turlistearbete, har härvid särskilt uppmärksammats. Att sådan arbetstidsförläggning ofta är kombinerad med långa arbetspass har ansetts olyckligt bl. a. ur belastningssynpunkt. Dessutom har hävdats att det finns tendenser till en ökning av antalet långa arbetsskift i syfte att åstadkomma långa sammanhängande ledighetsperioder. Från fackligt håll har vidare yrkanden om en utvidgning av nattarbetsförbudet och om reglering av dygnsvilan förts fram parallellt med kraven om maximiregler för dygnsarbetstiden. Grundmotivet för de skilda yrkandena är genomgående detsamma, dvs. att tillförsäkra arbetstagarna en rimlig fördelning av arbete, fritid och vila under dygnet.

6.6.2 *Skyddsaspekter och sociala aspekter*

Arbetstidslagstiftningen har främst sitt ursprung i kravet på 8 timmars arbetsdag. Internationella arbetsorganisationen (ILO) antog redan 1919 en konvention om 8 timmars arbetsdag och 48 timmars arbetsvecka. Principen om 8 timmars arbetsdag och 48 timmars arbetsvecka slogs fast i svensk lagstiftning år 1920. I den första arbetstidslagen bestämdes dygnsmaximum till 8,5 timmar. Påföljande år utsträcktes dygnsmaximum till 9 timmar. Kravet på 8 timmars arbetsdag fick vika främst av två skäl. För det första kunde man därigenom möjliggöra en kortare arbetstid på lördagar inom ramen för veckobegränsningen. För det andra avpassades begränsningen till verksamheter där det på grund av rådande produktions- och arbetsförhållanden inte gick att tillämpa 8-timmarsdagen. En rad verksamheter lämnades dock helt utanför arbetstidslagstiftningens område. När en del områden senare blev föremål för lagstiftning tilläts generösare dygnsmaximum allt efter verksamheternas skilda krav. I samband med antagandet av den allmänna arbetstidslagen år 1970 slopades dygnsbegränsningsreglerna med hänvisning till att skyddsmotiven fått minskad betydelse. Viktigt var också att en regel om dygnsmaximum bedömdes försvåra möjligheterna att utsträcka lagens tillämpningsområde till att omfatta i princip hela arbetsmarknaden.

Bestämmelser om högsta tillåtna arbetstid per dygn saknas således i arbetstidslagen. I de fall arbetspassen får anses alltför långa ur hälsosynpunkt finns emellertid möjlighet att ingripa med stöd av arbetsmiljölagens allmänna bestämmelser. Väsentligt är att såväl arbetstidens längd som arbetets art m. m. skall vägas in vid en samlad bedömning enligt arbetsmiljölagen, som också innefattar psykosociala aspekter. Det finns exempelvis fall där ett arbetspass av viss längd kan vara försvarligt, om tillfälle finns till återhämtning under arbetstiden, men alltför långt om arbetet kräver ihållande ansträngning. Självfallet har också pausernas längd och förläggning stor betydelse. Vid bedömning enligt arbetsmiljölagen finns vidare möjligheter att begränsa arbetstiden i olika riskfyllda verksamheter. Ytterligare kan framhållas att arbetarskyddsmyndigheterna har möjlighet att med stöd av arbetsmiljölagen ställa krav på läkarundersökning av arbetstagare med påfrestande arbetstider.

Samhällsdebatten under 1970-talet har avspeglat de sociala aspekternas ökande betydelse på arbetstidsområdet. En rad argument av social karaktär har åberopats bl. a. som skäl för 6 timmars arbetsdag. Genom den materiella standardstegringen har fritiden kunnat ges ett vidgat innehåll för stora grupper av arbetstagare. Från fackligt håll understryks starkt vikten av att arbetstiden förläggs på sådant sätt att arbetstagarna får möjlighet att planera den arbetsfria tiden på ett meningsfullt sätt. Frågeställningen omfattar inte minst möjligheterna för män och kvinnor att dela ansvaret för hemarbete och omvårdnad av barn. De motiv som åberopats för en begränsning av dygnsarbetstiden har en stark anknytning till detta synsätt.

Forskningen under senare år har ägnat stor uppmärksamhet åt frågor om hälsorisker till följd av olika arbetstidssystem. Främst har man undersökt verkningarna av oregelbundna arbetstider. På vissa punkter an-

ses föreligga entydiga resultat. Ett stort antal undersökningar har sålunda gjorts som visar att skiftarbetande jämfört med dagtidsarbetande har mer fysiska och psykiska besvär. I experimentella undersökningar har man kunnat visa att det ofta är arbete nattetid som ligger till grund för besvären. Nattarbete medför sömnbrist som ger upphov till symptom som magbesvär, irritation, håglöshet och trötthet. Forskningen understryker därmed bl. a. kraven på lediga dagar direkt efter nattskift för att arbetstagarna på så sätt skall få möjlighet att ta igen sömnbrist. Effekterna av turlistearbete har hittills uppmärksammats betydligt mindre i forskningen. Det står dock klart att turlistearbete medför likartade problem som skiftarbete. Vissa drag i turlistearbete, t. ex. tjänstgöring med kort varsel liksom en extrem oregelbundenhet i växlingar mellan t. ex. tidiga och sena arbetspass, tycks förvärra besvären.

När det gäller de hälsomässiga verkningarna av långa arbetspass föreligger endast begränsade forskningsresultat. Som nyss nämnts har man konstaterat att långa arbetspass tycks förvärra besvären vid turlistearbete. Vidare har man i vissa undersökningar av arbetstagarnas reaktioner vid övertidsarbete funnit att stora arbetstidsuttag ger upphov till stressreaktioner som kan medföra såväl fysiska som psykiska besvär.

Forskningen har även sökt belysa de sociala konsekvenserna av olika arbetstidssystem med tonvikt på följderna för familjeliv, fritidsutnyttjande och deltagande i politiska och fackliga aktiviteter. Hittills redovisade resultat visar att såväl två- och treskiftsarbete som turlistearbete medför inskränkningar i möjligheterna att utnyttja fritiden. Främst blir det problem med sådana tidsbundna aktiviteter som utförs tillsammans med andra människor. Störningar i det sociala tidsmönstret, dvs. kollisioner mellan arbetstidsrytmen och det omgivande samhällets tidsrytm, medverkar till uppkomsten av fysiska och psykiska besvär bland skift- och turlistearbetande. Här kan nämnas att vissa forskningsresultat tyder på att snabbroterande skiftsystem är att föredra från social synpunkt framför system med långsam rotation. De sistnämnda har tidigare rekommenderats från fysiologisk synpunkt.

Den aktuella forskningen har nästan uteslutande inriktats på jämförelser mellan å ena sidan dagtidsarbetande och å andra sidan arbetstagare med oregelbundna och obekväma arbetstider. De relativt få jämförelser som gjorts mellan olika typer av oregelbundna arbetstidssystem visar att de sociala och fysiologiska verkningarna av dessa är en synnerligen komplex fråga.

Det får i anslutning härtill konstateras att forskningen i vart fall inte i dagens läge har nått så långt att resultaten kan användas som utgångspunkt för generella lösningar i form av lagregler om den dagliga arbetstidens längd. Det är vidare uppenbart att en rad skilda samhällsbehov måste vägas samman i bedömningar om åtgärder på arbetstidsområdet. Forskningens uppgift i detta sammanhang är att redovisa konsekvenserna av skilda typer av arbetstidsförläggning. Det är härvid viktigt att som underlag få fram jämförande studier av olika skift- och turlistesystem samt praktiskt inriktade försök där arbetstidsförläggningen sätts i relation till olika verksamheters krav.

6.6.3 *Förekomst av långa dygnsarbetstider*

I detta avsnitt sammanfattas de viktigaste resultaten av de undersökningar som utredningen låtit göra angående förekomsten av långa arbetspass och korta viloperioder. Närmare uppgifter finns i bilagor till betänkandet. Där behandlas också frågor om undersökningarnas tillförlitlighet i olika avseenden.

Enligt den bearbetade ULF-undersökningen från 1977 har ca 325 000 eller 10,5 procent av alla arbetstagare en ordinarie arbetstid som överstiger 9 timmar en eller flera dagar under loppet av en vecka. Denna sifferangivelse gäller dock för en enda arbetsvecka. Mätt under en längre tidsperiod skulle antalet arbetstagare öka. En betydande del av dessa arbetstagare återfinns inom den näringsgren som i redovisningen omfattar undervisning, sjukvård, socialvård m. m. Långa arbetspass är vanliga även i näringsgrenar som samfärdsel, post- och televerk samt offentlig förvaltning. ULF-undersökningen visar också att långa arbetspass förekommer i särskilt stor omfattning bland anställda med kvälls- eller nattarbete, kontinuerligt treskiftsarbete och turlistearbete.

Av ULF-undersökningarna kan man vidare utläsa att ca 185 000 anställda (6,0 procent) har minst en dygnsvila på 10 timmar eller mindre under loppet av en vecka. Korta dygnsvilor förekommer speciellt ofta bland anställda i näringsgrenar som hotell- och restaurangverksamhet, samfärdsel, post- och televerk, offentlig förvaltning, undervisning, sjukvård, socialvård m. fl. Drygt 40 procent av alla turlistearbetande och 20 procent av alla kontinuerligt treskiftsarbetande har minst en dygnsvila på 10 timmar eller kortare under veckan.

Utredningen har ingående undersökt förekomsten av långa arbetspass vid kontinuerligt treskiftsarbete. Den undersökning som utredningen utfört omfattar totalt 33 200 arbetstagare, i huvudsak arbetarpersonal och skiftgående arbetsledare. Vid kontinuerligt skiftarbete delas dygnet upp i tre, i princip lika långa arbetspass om 8 timmar. I den mån arbetspassen vid kontinuerligt skiftarbete överstiger 9 timmar är det nästan undantagslöst fråga om tolvtimmarsskift. Undersökningen visar att ca 12 500 (37 procent) av alla som omfattas av undersökningen har tolvtimmarsskift minst ett par gånger under loppet av en skiftcykel. De långa arbetsskiften återfinns så gott som uteslutande under lördagar och söndagar. Undantagen utgörs av två industrier där skiftsystemen helt bygger på tolvtimmarsskift. Vidare har ca 13 000 anställda en viloperiod på endast 8 timmar mellan två arbetsskift. De korta viloperioderna förekommer främst i anslutning till tolvtimmarsskiften under veckosluten. Dessutom förekommer korta viloperioder speciellt ofta vid sådan snabbroterande skiftgång som gäller för ca 1 000 anställda.

Det inträffar i viss utsträckning att arbetstagare i kontinuerligt skiftarbete arbetar två skift i följd. Dubbelskiften används i en del fall efter arbetstagarnas önskemål för inarbetning av den utfyllnadstid som var och en måste fullgöra utöver schematiden. Dessutom förekommer dubbelskift relativt ofta på grund av oförutsedd frånvaro i avlösande skiftlag. I båda dessa fall utgår i allmänhet övertidsersättning.

För att få en bild av förekomsten av långa arbetspass och korta viloperioder vid turlistearbete och liknande har utredningen haft överläggningar med representanter för och fackliga företrädare vid en rad myndigheter, förvaltningar och företag. Sammanfattningsvis kan konstateras att det inom det statliga området förekommer långa arbetspass främst inom postverket, televerket, statens järnvägar, tullverket, luftfartsverket, kriminalvårdsstyrelsen, försvaret och polisväsendet. På det landstings- och primärkommunala området finns långa arbetspass främst inom sjukvården, åldringsvården, barnomsorgen och brandförsvaret. På den privata sektorn förekommer långa arbetspass som tidigare nämnts vid kontinuerligt skiftarbete inom industrin. Härutöver används långa arbetspass inom hotell- och restaurangbranschen, åkeriföretagen och partihandeln. För alla de uppräknade verksamhetsområdena gäller att långa arbetspass återfinns företrädesvis nattetid eller under lördagar, söndagar och helgdagar. Inom områdena finns även ett stort inslag av korta dygnsviloperioder, särskilt inom den statliga sektorn och inom sjukvården.

Före allmänna arbetstidslagens tillkomst år 1970 låg samtliga de nämnda verksamhetsområdena med långa dygnsarbetstider antingen utanför arbetstidslagstiftningen eller också omfattades de av speciallagstiftning. Slopandet av dygnsmaximum tycks alltså inte ha medfört att man börjat tillämpa långa arbetspass i de verksamheter som tidigare omfattades av dygnsbegränsningsregler.

I detta sammanhang bör dock nämnas att under 1970-talet flexibel arbetstid införts för förvaltningspersonalen vid en rad myndigheter och företag. Flexibel arbetstid innebär att arbetstagarna inom vissa ramar individuellt kan bestämma arbetstidens fördelning mellan olika veckodagar. I de flesta flextidssystem som tillämpas kan den ordinarie arbetstiden sträcka sig betydligt över 9 timmar per arbetsdag.

Hittills har endast berörts långa arbetspass inom ramen för den ordinarie arbetstiden. Långa arbetspass förekommer dessutom i samband med övertidsarbete inom många sektorer av arbetsmarknaden. Enligt 1977 års ULF-undersökning har cirka 1/2 miljon arbetstagare (16,5 procent) en sammanlagd ordinarie arbetstid och övertid på mer än 10 timmar en eller flera gånger under en vecka. Ofta kan det vara fråga om stora övertidsuttag i schemabundna verksamheter i samband med hastigt uppkommen frånvaro. Stora övertidsuttag förekommer också vid felavhjälpning på tekniskt komplicerad utrustning inom t. ex. processindustrin, vatten- och energiverk, eldistribution och televerket. Betydande övertidsuttag sker dessutom i samband med brottsutredningar inom polisväsendet och för tjänstemän i kommunala organ i samband med kvällssammanträden. Förseningar i tåg- och busstrafiken ger upphov till stora övertidsuttag för personal inom statens järnvägar och postverket. Vidare kan nämnas den övertid som uppkommer i samband med arbete under jourtjänstgöring.

6.6.4 *Närmare angående långa arbetspass och korta dygnsvilor*

Fem dagars arbetsvecka med veckoledigheter infallande under lördags- och söndagsdygn gäller för merparten av alla anställda på den svenska arbetsmarknaden. Huvuddelen av arbetstagarna har dessutom arbetstiden uteslutande förlagd till dagtid och fördelad i princip lika mellan veckodagarna. Åttatimmarsdagen har således en stark förankring. Avsteg från den gängse modellen görs dock för anställda i verksamheter som måste fortgå under längre tid än normalarbetsdagen eller under veckans alla dagar. Långa dygnsarbetstider förekommer sålunda främst i verksamheter där en stor del av arbetet är förlagt till obekväma tidpunkter på dygnet eller till veckoslut. Det finns också verksamheter med långa arbetspass och korta dygnsvilor där arbetstidsförläggningen hänger samman med speciella faktorer som t. ex. avståndet mellan tjänstgöringsort och hemort för den anställde.

Bakom långa dygnsarbetstider ligger alltså i stor utsträckning krav på att arbete utförs även på avvikande arbetstider. Det är här i många fall fråga om oavvisliga samhälleliga behov, medan det i andra fall kan finnas utrymme för begränsningar beroende på värderingarna.

I stort sett har utredningen att utgå från att utredningens uppgift inte är att överväga regler som syftar till en allmän minskning av det arbete som utförs på avvikande arbetstid. Utredningen vill dock fästa uppmärksamheten på att arbete på avvikande arbetstid och långa dygnsarbetstider i samband därmed också kan bero på bemanningssituationen. En minskning av arbetet på obekväm arbetstid per anställd kan ofta åstadkommas genom att bemanningen ökas i den berörda verksamheten. Därigenom kommer ju en mindre del av arbetstiden att infalla på avvikande tider för varje enskild arbetstagare.

I det följande vill utredningen gå närmare in på orsakerna till att det i en given bemanningssituation läggs ut långa arbetspass eller korta dygnsvilor.

I avsnitt 6.6.3 har konstaterats att merparten av alla långa arbetspass förekommer nattetid eller under lördagar och söndagar. En förlängning av arbetspassen under veckosluten innebär att de anställda får flera lediga lördagar och söndagar än de annars skulle haft. Vid kontinuerligt skiftarbete kan antalet arbetsfria söndagar utökas från två till tre inom en femveckorsperiod, om man arbetar 12 timmar under två söndagsdygn. Motiven bakom vändskiften, som ofta finns förlagda i direkt anslutning till tolvtimmarsskiften, är i regel av samma slag och syftar till att förlänga ledigheten under veckosluten. I sammanhanget kan nämnas att antalet lediga söndagar för skiftarbetande i allmänhet har ökat under 1970-talet vid övergången från fyra till fem eller i vissa fall till sex skiftlag.

Också när det gäller turlistearbete o. d. är det ofta intresset att begränsa antalet arbetade söndagar som ligger bakom de långa arbetspassen. De långa nattarbetspassen motiveras av liknande skäl. Genom att arbeta ett stort antal timmar under varje nattarbetspass ökar antalet arbetsfria nätter. Som exempel kan nämnas att de flesta nattarbetande inom sjukvården, där en stor del av arbetstagare med ständigt nattarbete

återfinns, aldrig arbetar mer än två nätter i följd. Av arbetstagare som berörs har framhållits att möjligheten att koncentrera tjänstgöringen till ett mindre antal nätter minskar omställningsproblemen. Långa nattarbetspass innebär även fördelar för dagpersonalen, som därigenom slipper tjänstgöra under sena kvällar och tidiga morgnar. I samband härmed kan också nämnas att brist på allmänna kommunikationer kan försvåra sen eller tidig avlösning.

Utredningens kartläggning av dygnsarbetstiderna ger vidare exempel på områden där den ordinarie arbetstiden överstiger 9 timmar per dygn utan samband med nattarbete eller lördags- och söndagsarbete. I vissa fall motiveras de långa arbetspassen av förhållanden som har direkt att göra med verksamhetens art. Avståndsfaktorer ligger sålunda bakom de långa sammanhängande arbetstider som finns inom det statliga området bland åkande personal vid statens järnvägar och postverket. Inom åkeriföretagen ligger dygnsarbetstiden genomsnittligt på 10 timmar. De långa arbetstiderna krävs här bl. a. för att vissa långväga transporter skall kunna utföras under en och samma dag. Vägarbetstidskungörelsens bestämmelser om högst 11 timmars sammanhängande tjänstgöring kan enligt företrädare för branschen också ha haft en viss styrande effekt på dygnsarbetstiden.

Ytterligare exempel på områden där dygnsarbetstiden, även bortsett från nattpass och lördags- och söndagsarbete, stundom tenderar att överstiga 9 timmar kan hämtas från sjukvården, åldringsvården och institutioner för omsorg om psykiskt utvecklingsstörda. Ett samband kan här finnas mellan långa arbetspass och arbetsorganisationen. Arbetstiderna inom vårdavdelningarna styrs till stor del av den dagordning för mathållning, behandlingsrutiner etc. som finns vid varje vårdinrättning. Arbetsordningen föranleder schematekniska lösningar som för de anställda kan innebära stora variationer i fråga om arbetstidens längd mellan olika arbetsdagar. Om man skall minska antalet långa arbetspass och få en jämnare fördelning av arbetstiden mellan olika arbetsdagar, torde emellertid i de flesta fall krävas en utökad bemanning.

Vidare kan nämnas några mycket speciella fall med långa arbetspass som inte heller sammanhänger med önskan att undvika nattarbete eller lördags- och söndagsarbete. Ständiga tolvtimmarsskift tillämpas vid några få industriföretag. Sådana skiftsystem berör ett mycket begränsat antal arbetstagare. Arbetsuppgifterna har uteslutande övervakningskaraktär. Det finns inga tekniska eller organisatoriska skäl bakom tolvtimmarsskiften. Skiftsystemen utformades redan på 1930-talet och anses av företagens anställda vara mycket fördelaktiga.

Dygnsarbetstiden speglas också i hur lång sammanhängande arbetsfri period som läggs ut per dygn. Korta dygnsvilor förekommer speciellt ofta i samband med kontinuerligt treskiftsarbete med vändskift och i liknande arbetstidsformer. Vid ett visst slag av snabbroterande treskiftsarbete utför man de olika skiften i följd med bara 8 timmars viloperiod mellan varje skift. Den koncentrerade arbetsperioden följs ofta av en ledighetsperiod på ca 2–3 dygn. Fördelarna med detta skiftsystem uppges av de arbetstagare som berörs vara att de normala dygnsrytmerna kan bibehållas och att de sociala olägenheterna minskar. Med täta skiftbyten

kan skiftarbetarna delta i fritidsaktiviteter på kvällarna flera gånger under veckan. Skiftarbetaren hinner dessutom inte samla på sig något stort sömnunderskott efter bara ett nattskift i taget.

Korta dygnsvilor läggs vidare ofta ut efter mönstret sen vakt efter resp. tidig vakt före en ledighetsperiod. Växling mellan sena och tidiga tjänstgöringsturer möjliggör här att de sammanhängande ledighetsperioderna kan sträckas ut. Värt att nämna i sammanhanget är att det i avtal på bl. a. det statliga området finns bestämmelser om att fridagsdygn måste omfatta ytterligare ett antal timmar under ett anslutande dygn.

Korta dygnsvilor tillämpas även för åkande personal vid statens järnvägar och järnvägsposten i samband med övernattning på bortastation. I dessa fall finns det ett intresse att inte förlägga mer arbetsfri tid än nödvändigt utanför hemorten.

De s. k. långledigheterna har ofta tagits upp i debatten om dygnsmaximum. Långa sammanhängande ledighetsperioder på ca en vecka eller mer förekommer främst vid kontinuerligt treskiftsarbete. Den undersökning som utredningen utfört om skiftarbete belyser sambandet mellan å ena sidan långa arbetspass och korta dygnsvilor och å andra sidan långledigheter. Av undersökningen framgår att långledigheter i dagens läge inte är vanligare i skiftscheman med tolvtimmarsskift eller vändskift än i andra skiftscheman. Något direkt samband mellan långa arbetspass och långledigheter kan sålunda inte konstateras när det gäller skiftarbete. Det finns i stället anledning att anta att långledigheterna tillkommit i samband med arbetstidsförkortningar. Vid övergångar från fyra skiftlag med fyraveckorsschema till fem skiftlag har i många fall det gamla schemat bibehållits, varvid den femte schemaveckan kunnat göras helt arbetsfri.

Ytterligare en aspekt är att en koncentration av arbetstiden i den ordinarie anställningen kan ha ett visst samband med extraarbete under ledighetsperioderna. Inom exempelvis den skiftgående industrin utnyttjas långledigheterna till viss del för extraarbete. Vid utredningens besök hos företag med skiftarbete har framhållits som positivt att en koncentration av arbetstiden gör det möjligt att kombinera en anställning med t. ex. skötsel av småbruk. Extraarbete uppges vidare förekomma relativt allmänt bland vissa andra grupper av arbetstagare. I sammanhanget har bl. a. påpekats att det inom kriminalvården förekommer arbetspass med en sammanhängande ordinarie arbetstid av upp till 20 timmar. Antalet fridagar per år ligger samtidigt betydligt högre än vad som är fallet för övriga statsanställda. Det finns dock inga direkta belägg för att extraarbete förekommer i större utsträckning bland arbetstagare med långa arbetspass eller korta dygnsvilor än bland övriga arbetstagare.

Det kan slutligen konstateras att arbetstagarna genom medbestämmandelagen och genom arbetstidsavtal tillförsäkrats inflytande över arbetstidens förläggning. När det gäller t. ex. schemaförändringar föregås dessa oftast inte bara av förhandlingar med fackliga organisationer utan i viss utsträckning även av omröstningar bland all berörd personal. Utredningens undersökningar ger också vid handen att de långa arbetspass och korta dygnsvilor som förekommer har sin grund i intresset att minska olägenheterna för arbetstagarna till följd av arbete på oregelbundna

och obekväma arbetstider. Det finns emellertid anledning att här åter peka på de bakomliggande faktorer som styr arbetstidsförläggningen. Arbetstagarnas möjligheter att påverka arbetstidsförläggningen är sålunda i de flesta fall begränsad till att gälla inom befintliga bemanningsramar. Utredningen har fått en rad räkneexempel på fall då avsevärda personalökningar skulle krävas för att minska ordinarie arbetstid som uppgår till mer än 9 timmar per dygn.

6.6.5 *Konstruktionen av dygnsarbetstidsregler*

Bestämmelser om dygnsarbetstiden finns i många länders arbetstidslagstiftning. Stora grupper av arbetstagare ligger i dessa fall utanför tillämpningsområdet eller omfattas av specialbestämmelser. Så är i allmänhet fallet i fråga om offentliganställda och anställda inom sjukvården. För skiftarbete finns det nästan undantagslöst specialbestämmelser. Vad gäller sådana dygnsbestämmelser som är generellt tillämpliga inom hela arbetslivet finns det således inte mycket erfarenhet att hämta från utländsk arbetstidslagstiftning.

Det finns emellertid anledning att något närmare betrakta dygnsbestämmelserna i de arbetsmiljölagar som relativt nyligen antagits i Danmark och Norge. I båda fallen har bestämmelserna ett ganska vitt tillämpningsområde. I Danmark undantas bl. a. militär personal och personer i överordnad ställning. Dessutom kan i administrativ ordning meddelas specialbestämmelser för särskilda verksamhetsområden. Den danska lagen innehåller en dygnsviloregel som föreskriver minst 11 timmars sammanhängande viloperiod under dygnet räknat från den ordinarie arbetstidens början. Viloperioden kan förkortas till 8 timmar, dels vid skiftarbete för att möjliggöra skiftbyte och dels i lantbruksarbete under 30 dagar per kalenderår. Lagen har dessutom rätt ingående särbestämmelser för lastnings- och lossningsarbeten. Den danska dygnsviloregeln har gett upphov till svåra tolkningsspörsmål, framför allt beroende på att lagen inte tar ställning till frågor om jourtid. I Norge är från tillämpning av arbetstidsbestämmelserna undantagna bl. a. delar av den offentliga förvaltningen som försvaret, fångvården, brandförsvaret och polisen. Den norska lagen innehåller utförliga dygnsregler. Som dygnsmaximum gäller i princip 9 timmar för ordinarie arbetstid och 14 timmar för summan av ordinarie arbetstid och övertid. Vidare skall enligt en bestämmelse om daglig fritid arbetstiden ordnas så, att arbetstagarna får en arbetsfri period om minst 10 timmar mellan två arbetsperioder. Med tanke på skiftbyten finns vissa möjligheter att korta ned den arbetsfria perioden på söndagar. Även de norska bestämmelserna har vållat tolkningssvårigheter.

När det gäller tänkbara dygnsregler i svensk arbetstidslagstiftning kan till en början konstateras att genom sådana regler kan föreskrivas att den ordinarie arbetstiden per dygn inte får överskrida visst timantal. Enbart regler om den ordinarie arbetstiden per dygn skulle emellertid inte utgöra något skydd mot mycket långa arbetspass när arbetstiden är förlagd kring övergången från ett dygn till ett annat. Vill man förhindra en

förlängning av arbetstiden i sådana fall behövs särskilda villkor om arbetstidens förläggning.

Med dygnsregler kan också regleras den sammanlagda ordinarie arbetstiden och övertiden per dygn. Det är härvid att märka att enbart regler om den sammanlagda dygnsarbetstiden, där dygnsmaximum måste sättas relativt högt, kan verka styrande också utanför sitt område. Även om man bara siktar på att reglera den sammanlagda dygnsarbetstiden, kan detta alltså i sin tur ge anledning att parallellt införa dygnsbegränsning av den ordinarie arbetstiden. Vidare kan bestämmelser om den sammanlagda arbetstiden, av motsvarande skäl som anförts beträffande den ordinarie arbetstiden, behöva kompletteras med särskilda förläggningsvillkor.

Dygnsregler kan i och för sig också avse summan av ordinarie arbetstid, övertid och jourtid per dygn. Det kan dock ifrågasättas om det är någon mening med särskilda regler om jourtid, om man på sådant sätt låter samma regler omfatta jourtid och tid då arbete utförs.

Vidare har redan dygnsbegränsning av ordinarie arbetstid eller övertid verkningar i fråga om möjligheterna att lägga ut jourtjänstgöring. Orsaken är de arbetsinsatser som kan förekomma under jourpass. Dessa insatser kan variera starkt och kan i allmänhet inte planeras i förväg. Arbete som utförs under jourpass betraktas som arbete på ordinarie arbetstid eller på övertid. Dygnsregler om ordinarie arbetstid eller övertid innebär alltså att det i praktiken kan vara nödvändigt att lägga ut arbetsfria perioder före och efter jourpass för att arbete under jourtjänstgöringen inte skall överskrida det tillgängliga arbetstidsutrymmet. Man har också att räkna med jourpass som sträcker sig över t. ex. hela dygn. Vid långa jourpass blir det nödvändigt att avbryta jourpasset när ytterligare arbete, sammanlagt med arbete som under dygnet utförts dels tidigare under jourpasset och dels före jourtjänstgöringen, skulle strida mot dygnsreglerna. I anslutning till detta kan konstateras att det lagtekniskt naturligtvis finns möjligheter att införa bestämmelser om att dygnsreglerna inte skall avse arbete som utförs under utlagd jourtid. Man finge därvid bortse från olägenheten av att andra beräkningsmetoder anvisas i fråga om dygnsarbetstiden än beträffande veckoarbetstiden.

Som tidigare har framhållits måste något så när heltäckande regler om den dagliga arbetstidens längd kombineras med särskilda förläggningsvillkor. Den praktiskt möjliga vägen att utforma sådana villkor är att ställa upp dygnsviloregler.

Följande modell till lagtext kan tjäna som diskussionsunderlag.

0 § Arbetstagare skall ha nattvila 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 bedrivas före klockan 5 eller efter klockan 24.

00 § Arbetstiden skall förläggas så, att arbetstagarna får en arbetsfri period av minst X timmar per dygn. Tiden från arbetstidens början efter en sådan period till dess slut före nästa period får omfatta högst 24 – X timmar.

Utgångspunkten i modellen är att arbetstagare skall ha nattvila mellan angivna klockslag med vissa möjligheter för arbetsgivarna till avvikelse.

Därefter föreskrivs att arbetstiden skall förläggas så, att arbetstagarna får en arbetsfri period av viss minsta längd per dygn. Normalt skall perioden infalla på ömse sidor om midnatt. Perioden kan därför inte avse kalenderdygn utan bör gälla 24-timmarsperiod.

Om i princip inte heller övertidsarbete skall få utföras under den arbetsfria perioden, kan den nuvarande bestämmelsen om behövlig ledighet för nattvila slopas. En särskild bestämmelse kan å andra sidan behövas om att övertidsarbete får utföras under den arbetsfria perioden i nödfallsbetonade lägen.

Regler om arbetsfria perioder utgör i och för sig inte något skydd mot extremt långa arbetsdagar. Antag exempelvis att det föreskrivs en minsta dygnsvila av 11 timmar. Genom en sammanföring av de arbetsfria perioderna för två dygn kan då åstadkommas att intervallet mellan två arbetsfria perioder blir 26 timmar. För att hindra detta behövs särskilda regler om hur lång en arbetsperiod får vara. Med en arbetsperiod avses härvid tiden från arbetstidens början efter en viloperiod till dess slut före nästa viloperiod. Raster och andra avbrott i arbetstiden räknas med denna definition in i arbetsperioden.

Jourtid anses i arbetstidslagstiftningen som arbetstid. Med uttrycket "arbetsfri period" tas emellertid inte direkt sikte på arbetstid utan på att arbete inte skall utföras under perioden i fråga. Modellbestämmelsen innebär alltså i och för sig inget förbud mot att jourtid läggs ut över hela dygn eller längre. På samma sätt som tidigare utvecklats beträffande dygnsregler i allmänhet inskränker modellbestämmelsen dock möjligheten till arbetsinsatser under perioden.

I modellen har dygnsviloregeln inte försetts med några undantag för särskilda verksamheter eller arbetsformer. Regelns syfte torde nämligen gå förlorat, om specialfallen förs samman i en generell undantagsbestämmelse. Det är å andra sidan inte förenligt med arbetstidslagstiftningens allmänna uppläggning att med tanke på specialfallen bygga upp detaljregler som delar upp arbetstagarna i kategorier. I stället får hänvisas till att möjlighet bör finnas att avvika från dygnsviloregeln genom överenskommelse i kollektivavtal eller efter myndighetsdispens. Som tidigare påpekats kan dessutom behövas en särskild bestämmelse för nödfallsbetonade lägen.

I debatten om dygnsbegränsningsregler har ibland förts fram den synpunkten att lika starka skyddsskäl talar mot långa arbetspass och korta dygnsvilor vid dubbelarbete som när det gäller arbete som utförs för samma arbetsgivare. Utredningen vill med anledning härav framhålla att det inte torde vara möjligt att konstruera arbetstidsregler som fångar in avsedda situationer och samtidigt ger rimlig frihet att utföra och ta till vara önskvärda arbetsinsatser vid sidan av en anställning.

6.6.6 *Konsekvenser av dygnsarbetstidsregler*

Den tidigare lämnade redogörelsen visar i stora drag vilken räckvidd dygnsarbetstidsregler skulle få och vilka verksamhetsområden som skulle träffas. En del av sifferuppgifterna har vissa felmarginaler. Vidare

skulle genomslaget bli beroende av hur reglerna närmare konstruerades. Det är dock fullt klart att dyngsarbetstidsregler skulle beröra ett stort antal arbetstagare, även om reglerna inte direkt anknöt till en normalarbetsdag. Det framgår också att långa arbetspass och korta dygnsvilor återfinns främst inom stora delar av den offentliga sektorn och vid kontinuerligt skiftarbete.

Till utredningen har företrädare för arbetsgivare och arbetstagare i olika sammanhang lämnat synpunkter på reglering av dygnsarbetstiden. Det har i fråga om en rad statliga myndigheter uppgetts att det inte finns några möjligheter att inom den nuvarande verksamhetsramen begränsa den ordinarie arbetstiden till 9 timmar per dygn. Hänsyn har då också tagits till avtalsbestämmelserna om fridagar m. m. Vid vissa myndigheter har ansetts att den ordinarie arbetstiden skulle kunna begränsas till 10 timmar per dygn. Även enligt vad som uttalats av en del företrädare för olika verksamhetsgrenar inom det primär- och landstingskommunala området skulle gränsen kunna sättas vid 10 timmar per dygn utan allvarliga konsekvenser. Från arbetstagarhåll har samtidigt avvisats en regel som begränsar den ordinarie arbetstiden till 10 timmar per dygn, eftersom en sådan regel inte skulle förkorta alla dygnsarbetstider som upplevs som för långa i dagsläget utan i en del fall snarare kunna verka styrande mot längre arbetstider än f. n.

Det är enligt utredningens bedömning en viktig utgångspunkt att dygnsarbetstidsregler inte får utformas så, att de leder till en förlängning av dygnsarbetstiderna på somliga områden. Samtidigt måste konstateras att sådana effekter är närliggande, om dygnsarbetstidsregler tas in i en allmängiltig lagstiftning som syftar till att ge allmänna normer angående arbetstiden.

Andra tänkbara konsekvenser av dygnsarbetstidsregler avspeglas tydligt i de skäl som ligger bakom nuvarande arbetstidsförläggning. Här kan främst pekas på att merparten av de långa arbetspassen återfinns under lördagar och söndagar bland arbetstagare med olika former av oregelbunden eller obekväm arbetstidsförläggning. En begränsning av arbetspassens längd under veckosluten utan samtidig minskning av antalet lediga lördagar och söndagar för de enskilda arbetstagarna förutsätter, som påpekats i avsnitt 6.6.4, i de flesta fall personalökningar. Det alternativ, som står till buds vid oförändrad personalstyrka, är sålunda i allmänhet en tätare förläggning av arbetet till lördagar och söndagar för de enskilda arbetstagarna. Detta kan uppenbarligen strida mot intresset av att så många lördagar och söndagar som möjligt bör vara arbetsfria. En tätare förläggning av arbete till veckoslut kan vidare i vissa fall vara svår att förena med fridagsbestämmelser enligt avtal eller med veckovilebestämmelsen i arbetsmiljölagen. En begränsning som tar sikte även på nattarbete skulle på motsvarande sätt leda till tätare nattjänstgöring för de berörda arbetstagarkategorierna.

Man kan enligt utredningens mening inte heller bortse från att dygnsarbetstidsregler ibland skulle driva fram även andra åtgärder som kan vara ofördelaktiga från arbetstagarsynpunkt. Vid utredningens överläggningar med företrädare för myndigheter och förvaltningar har i detta avseende nämnts att från schemateknisk synpunkt kan alternativet till

långa arbetspass vara exempelvis fler delade turer (uppdelning av en arbetsdag i skilda arbetspass) eller uppdelning av heltidstjänster på deltidstjänster.

Här bör också tas upp frågan om betydelsen av dygnsbegränsningsregler för att åstadkomma en jämnare fördelning av ledigheterna vid skiftarbete. Utredningens undersökningar på denna punkt visar som tidigare nämnts (avsnitt 6.6.4) inga direkta samband mellan förekomst av tolvtimmarsskift och långledigheter. En genomgång av ett stort antal skiftscheman har dessutom gett vid handen att tolvtimmarsskiften i många fall kan slopas med små schematekniska ingrepp som lämnar långledigheterna oförändrade.

Dygnsarbetstidsregler kan också avse den sammanlagda ordinarie arbetstiden och övertiden. I det föregående har angetts situationer där stora övertidsuttag kan förekomma. Arbetet kan i sådana fall ofta inte avbrytas utan avsevärda olägenheter. Driftsstopp kan sålunda medföra stora avbräck i ekonomiskt avseende. Av de tidigare lämnade exemplen framgår vidare att allmänheten i många fall skulle drabbas, om det inte var möjligt att fortsätta arbetet. Dessa konsekvenser kan naturligtvis undvikas om reglerna anger en tillräckligt hög gräns för tillåtet arbetstidsuttag. Reglerna skulle emellertid därmed komma att starkt avvika från de normer som i dagens samhälle allmänt kan godtas i fråga om arbetstidens längd.

Även dygnsviloregler får inverkan på övertiden. En speciell effekt är att dygnsviloperioden vid schemaläggning kan behöva omgärdas av marginaler med tanke på övertidsbehov. Detta kan allmänt sett försvåra en god arbetstidsförläggning.

Förhållandet mellan dygnsarbetstidsregler och jourtid har belysts i avsnitt 6.6.5. Av redogörelsen där framgår bl. a. att dygnsbestämmelser reser mycket komplicerade frågor om hur man i sammanhanget skall se på jourtid och arbete som utförs under jourtid. Om dygnsbestämmelser angående arbetstiden skall införas, måste övervägas att antingen slopa reglerna om jourtid eller också utforma speciella regler om hur dygnsarbetstiden skall beräknas när arbete utförs under jourtid.

Utredningen utgår från att avvikelser från dygnsarbetstidsregler skulle kunna ske på samma sätt som när det gäller andra arbetstidsbestämmelser. En ofrånkomlig effekt av sådana regler blir dock en större stelhet vid arbetstidsförläggningen. En lagreglering skulle också kunna minska möjligheten att finna flexibla lösningar som svarar mot varierande verksamhetskrav. Det finns dessutom anledning att räkna med att ett antal dygnsarbetstidsärenden skulle behöva avgöras av myndighet. En ökad byråkrati skulle alltså skapas på arbetstidsområdet. Det kan med anledning härav erinras om att i utredningsuppdraget bl. a. ligger att söka finna en ordning som begränsar myndighetshandläggningen av arbetstidsärenden.

Det finns alltså skäl att räkna med att dygnsbestämmelser i vissa stycken är verkningslösa när det gäller att få till stånd en jämnare fördelning av arbetstiden och att sådana regler även kan få en del rent negativa konsekvenser. Givetvis skulle det emellertid i vissa fall vara värdefullt att kunna åberopa fixa regler om dygnsarbetstiden. I det föregående har

lämnats exempel på fall där arbetspassen är mycket långa utan att detta synes motiverat av omständigheterna. Utredningens undersökningar tyder dock inte på att sådan arbetstidsförläggning är vanlig.

Som redan berörts i olika sammanhang är frågan om dygnsarbetstidens längd också en resursfråga. I några fall kan det på samma gång röra sig om svårigheter att effektivt utnyttja ett större antal heltidstjänster i verksamheter som måste fortgå även utanför normalarbetsdagen. Möjligheten att för de anställda minska olägenheterna av nuvarande arbetstidsförläggning är under alla förhållanden till icke oväsentlig del kopplad till bemanningssituationen. Med en större grundbemanning kan arbetet på obekväm arbetstid minskas för den enskilde arbetstagaren och tjänstgöringen i större utsträckning förläggas till vanlig dagtid utan att långa arbetspass eller korta dygnsvilor behöver tillgripas. Av detta följer att en reglering av dygnsarbetstiden skulle få betydande ekonomiska konsekvenser, om inte sådana undantagsbestämmelser infördes att regleringen blev i det stora hela ändamålslös.

6.6.7 *Sammanfattande bedömning*

Huvuddelen av de långa dygnsarbetstiderna återfinns inom den offentliga sektorn och är där i hög grad en resursfråga. Samtidigt anses i ett finansiellt perspektiv något utrymme inte finnas tillgängligt för en fortsatt höjning av de offentliga utgifterna. Utredningen har här att beakta de tilläggsdirektiv som lämnats till samtliga kommittéer och särskilda utredare angående finansieringen av reformer.

Å andra sidan förekommer det ofta att dygnsarbetstiden förlängs för att begränsa antalet arbetspass på obekväm arbetstid eller tillgodose andra önskemål från arbetstagarna om arbetstidsförläggningen, låt vara att lösningen ändå inte är bra. Hur som helst skulle ur denna synvinkel dygnsbegränsningsregler framstå som riktade mot ett medel som står till buds för att lindra de ogynnsamma effekterna av vissa arbetstidssystem.

Långa arbetspass och korta dygnsvilor är också vanliga vid treskiftsarbete. Även här handlar det i allmänhet om en möjlighet att begränsa antalet arbetspass på obekväm arbetstid. Det kan samtidigt konstateras att de arbetstidsförkortningar, som har genomförts för bl. a. treskiftsarbete, ofta har tagits ut i form av långledigheter. Härvid kan ha fallit bort vissa fördelar från skyddssynpunkt eller från sociala synpunkter som skulle ha kunnat vinnas genom en arbetstidsförkortning. Det i utredningssammanhanget viktiga är emellertid att det har kunnat påvisas att dygnsbegränsningsregler inte är något hinder mot utläggning av ifrågavarande typ av långledigheter.

Utredningen har i det närmast föregående avsnittet även funnit att dygnsbegränsningsregler kan ha en rad rent negativa följdverkningar. Bl. a. kan sådana regler få en styrande effekt mot längre dygnsarbetstider allmänt sett. Diskussionen i avsnitt 6.6.5 visar dessutom att vilka tekniska lösningar som än väljs så blir resultatet ett komplicerat och stelt regelsystem med svårigheter att förutse verkningarna.

I fråga om dygnsbestämmelser är vidare att beakta att det i arbets-

miljölagen finns vissa regler om arbetstidens förläggning under dygnet. Bl. a. föreskrivs att arbetstagarna skall ha behövlig ledighet för nattvila och att i ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5. Fem timmar är uppenbarligen inte en nattvila av den varaktighet som behövs. Nattarbetsreglerna innefattar således begränsningar även i möjligheterna att anlita arbetstagare till arbete tidigt på morgonen eller sent på kvällen, låt vara att klockslagen för ledigheten fixerats bara för de egentliga nattimmarna.

Utredningen anser mot denna bakgrund att det inte finns tillräcklig grund att införa preciserade bestämmelser om begränsning av dygnsarbetstiden i arbetstidslagstiftningen.

Utredningen vill samtidigt betona att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt bör se till att arbetstiden fördelas på ett tillfredsställande sätt. Det gäller här inte minst att med utgångspunkt i arbetsmiljölagens allmänna regler om arbetsmiljöns beskaffenhet väga in även mera långsiktiga verkningar av olika arbetstidssystem.

7 Övertidsberäkning m. m.

7.1 Frågeställning

I allmänna arbetstidslagen avses med övertid sådan arbetstid som överskrider gränserna för ordinarie arbetstid eller jourtid enligt lagen eller den längre ordinarie arbetstid eller jourtid som överenskommits i ett kollektivavtal. Enligt en lagändring 1976 skall med övertid avses även skillnaden mellan fullgjord arbetstid och avtalad kortare arbetstid vid heltidsarbete.

Arbetstidslagen innehåller i princip inga regler om hur ledighet från arbetet skall inverka vid beräkning av övertid. I ett speciellt avseende finns dock numera en bestämmelse om beräkning av övertid. Ursprungligen utgick arbetstidslagen från s. k. hård arbetsvecka. Lagens bestämmelser om ordinarie arbetstid gällde alltså oavsett om helgdagsledighet förekommit under tidsperioden i fråga. Efter 1976 års ändringar i arbetstidslagen skall emellertid vid beräkning av tillåten övertid den ordinarie arbetstid, som gäller enligt lagen, minskas med hänsyn till arbetsfri helgdag som inte infaller på en söndag.

Bortsett från detta kan olika betraktelsesätt anläggas när det gäller att bedöma hur frånvaro under ordinarie arbetstid skall inverka vid övertidsberäkning. Stundom har hävdats att det är naturligt att vid beräkningen ta hänsyn till åtminstone vissa former av ledighet. Strikt enligt lagen uppkommer å andra sidan inte övertid förrän arbetstagaren faktiskt arbetat mera än det antal timmar som gäller som ordinarie veckoarbetstid. Med det betraktelsesättet behöver arbetstid, som ligger utanför normal arbetstidsförläggning men motsvaras av frånvarotid under begränsningsperioden, inte bokföras som övertid i lagens mening utan kan "kvittas" mot frånvarotiden.

På motsvarande sätt kan olika uppfattningar hävdas om hur fackligt arbete bör beaktas vid övertidsberäkning. Det är i det fallet inte fråga om egentlig frånvaro. Den springande punkten är i stället om den tid som går åt för fackligt arbete skall anses som arbetstid i arbetstidslagens mening.

Frågan om övertidsberäkning berördes inte i förarbetena vid arbetstidslagens tillkomst. Sedermera har frågan diskuterats i samband med 1976 års ändringar i arbetstidslagen. I det sammanhanget uttalade 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. Vidare anfördes att samma betraktelsesätt torde böra 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 skall jämställas med tid då arbete utförts.

Arbetstidslagen är tillämplig även på deltidsarbete men ger inga särskilda regler om sådant arbete. Det innebär att en deltidsanställd har övertid i lagens mening först när arbetstiden överstiger måttet för ordinarie arbetstid eller jourtid vid heltidsarbete. Vid 1976 års ändringar i lagen uttalade departementschefen i detta avseende bl. a. följande (prop. 1975/76:179 s. 11).

LO och TCO har i sina remissyttranden anfört att arbetstidslagen bör utformas så att även för deltidsanställda all arbetstid utöver avtalad ordinarie arbetstid anses som övertid. Jag vill här understryka att en arbetsgivare enligt allmänna avtalsrättsliga grunder inte kan ålägga arbetstagare övertid eller jourtid utan att uttrycklig eller underförstådd överenskommelse har träffats. Detta gäller också vid anställning på deltid. Att i arbetstidslagen reglera frågan om mertid med utgångspunkt i avtal om deltid, skulle däremot inte överensstämma med lagens allmänna syfte att ge normer för vad som är högsta tillåtna ordinarie arbetstid, jourtid och övertid.

I enlighet med detta uttalande markerades i arbetstidslagen att man vid beräkning av övertid skall utgå från den ordinarie arbetstiden och jourtiden vid heltidsarbete.

7.2 Olika ledighetsformer

Av det föregående avsnittet framgår att övertidsberäkning har nära samband med frågan om ledighet från arbetet. Det existerar ett stort antal olika typer av ledighet som en arbetstagare har rätt till enligt lagar eller avtal eller allmänna rättsgrundsatser. Översiktligt finns det anledning att räkna med bl. a. följande ledighetsformer.

Först kan nämnas semesterledighet. De anställda har rätt till sådan ledighet enligt semesterlagen som kompletteras av olika kollektivavtalsbestämmelser.

I egenskap av förälder är de anställda numera tillförsäkrade ledighet vid olika tillfällen. Enligt lagen om rätt till ledighet för vård av barn har förälder rätt att vara helt ledig från arbetet tills barnet fyller 1 1/2 år samt att minska arbetstiden till 3/4 av normal arbetstid tills barnet fyller åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat sitt första skolår. Utöver detta har förälder rätt till ledighet eller förkortad arbetstid då någon form av föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring utgår. Det innebär bl. a. rätt till ledighet för tillfällig vård av barn, om barnet ej har fyllt tolv år, under högst 60 dagar per barn och år för föräldrarna sammanlagt.

Enligt lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning har arbetstagare, som vill undergå utbildning, rätt till behövlig ledighet från sin anställning. Den anställde kan härvid ta helt ledigt eller också välja att deltidsarbeta under studietiden.

Lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare ger vissa arbetstagare rätt till ledighet och lön under 240 arbetstimmar för att delta i svenskundervisning. I svenskundervisningslagen föreskrivs att undervisning som bedrivs på ordinarie arbetstid skall jämställas med arbetad tid enligt arbetstidslagen.

I anlutning till SIA-reformen har genomförts en lag om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan. Lagen ger en arbetstagare rätt att vara ledig från sin anställning upp till 90 timmar om året för att på uppdrag av förening, som arbetstagaren tillhör, medverka under s. k. samlad skoldag i grundskolan.

Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen innehåller regler om fackliga förtroendemäns rätt till ledighet från arbetet för att fullgöra sitt fackliga uppdrag. Vid ledighet, som avser den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, har en förtroendeman också rätt till bibehållna anställningsförmåner. Beror det på arbetsgivaren att sådan verksamhet förläggs till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid, skall ersättning utgå till förtroendemannen som om han hade utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Enligt arbetsmiljölagen har lokala skyddsombud samt ledamöter i skyddskommitté rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. De skall vid sådan ledighet bibehålla sina anställningsförmåner. Skyddsombud och skyddskommittéledamöter, som utsetts av kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, kan även åberopa ledighetsreglerna i förtroendemannalagen. Detta gäller även för regionala skyddsombud som utsetts av en sådan organisation.

Vidare finns i avtal mellan arbetsmarknadens parter olika bestämmelser om rätt för arbetstagare till tjänstledighet eller permission för vissa enskilda angelägenheter.

I avtalen finns dessutom regler om ledighet som kompensation för övertidsarbete. Reglernas utformning varierar något i de olika avtalen. I stort sett går de ut på att en anställd, som har rätt till ersättning för övertidsarbete, kan få kompensation i form av antingen övertidsersättning eller kompensationsledighet. Ledighet kan ges om arbetsgivaren efter samråd med den anställde finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten. Kompensationsledigheten utgår i allmänhet med ett timantal som överstiger det antal övertidstimmar som skall kompenseras. Enligt arbetstidsavtalet mellan SAF och PTK skall övertid, oavsett kompensationsform, avräknas från övertidsutrymmet. Under kalenderåret får dock högst 75 övertidstimmar återföras till övertidsutrymmet efter kompensationsledighet, om inte arbetsgivaren och tjänstmannaklubben enas om annat.

I vissa fall är rätten till ledighet inte särskilt reglerad men följer av lagstiftningen om anställningsskydd och allmänna arbetsrättsliga grundsatser. Så är fallet beträffande rätten till ledighet på grund av sjukdom. I förarbetena till lagen om anställningsskydd (prop. 1973:129 s.126) uttalas bl. a. att uppsägning i vart fall inte får ske så länge arbetstagaren uppbär sjukpenning från försäkringskassan. – Det går dock självfallet inte att alltid sätta likhetstecken mellan frånvaro, som i det enskilda fallet inte är grund för uppsägning, och rätt till ledighet. Anställningsskyddet kan med andra ord omfatta även tillfällig förfallolös frånvaro.

Andra exempel på en indirekt reglering av rätt till ledighet från arbete erbjuder lagen om förbud mot uppsägning eller avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. Den lagen föreskriver bl. a. att ingen får sägas upp eller avskedas på grund av tjänstgöring som åligger honom enligt värnpliktslagen eller som han annars enligt lag är skyldig att utföra åt det allmänna.

Rätt till ledighet från arbetet behöver inte gå tillbaka på någon särskild reglering. På många områden grundas arbetstagarens rätt inte på uttryckliga bestämmelser men betraktas ändå som naturlig. Det gäller vid frånvaro på grund av sjukdom men även i en rad andra fall som t. ex. när en person har blivit kallad att vittna inför domstol eller när en smittbärare på grund av myndighets ingripande måste utebli från arbetet under kortare tid. Självfallet kan en ledighet också grundas på enbart en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda fallet.

Som ett slags ledighet kan också ses permittering som i begränsad utsträckning kan tillgripas av arbetsgivare. Med permittering menas då att arbetsgivaren tillfälligt friställer den anställde från arbete och befriar honom från närvaroskyldighet. Permittering kan avse en sammanhängande period eller enstaka dag men även en del av en dag.

Ytterligare kan i detta avsnitt nämnas att ledighetslagar som barnledighetslagen och studieledighetslagen inte går direkt in på frågan om möjligheterna att ta ut övertid vid partiell ledighet från arbetet. Lagarna ger tydligen de anställda samma rätt till förkortad arbetstid vare sig det gäller arbete på ordinarie arbetstid eller övertid. Detta kan dock inte inverka på de beräkningar av tillåten övertid som skall göras enligt arbetstidslagen. Även när det gäller en arbetstagare, som är partiellt ledig enligt barnledighetslagen eller studieledighetslagen, uppkommer därför övertid i arbetstidslagens mening först när måttet för ordinarie arbetstid eller jourtid vid heltidsarbete överskrids.

7.3 Arbetarskyddsstyrelsens praxis

Arbetstidsnämnden har inte avgett något skriftligt utlåtande om hur övertidsregistrering skall ske i samband med ledighet för exempelvis sjukdom eller semester. Enligt vad som upplysts till utredningen har emellertid frågan diskuterats inom nämnden med anledning av förfrågningar hos arbetstidsbyrån. Därefter har tjänstemän vid arbetstidsbyrån vid olika tillfällen lämnat muntliga besked att arbetsgivare inte är skyldiga att vid registrering av övertid betrakta ledighet för semester eller sjukdom som arbetstid enligt arbetstidslagen.

I fråga om ledighet för fackligt arbete har arbetstidsnämnden i ett utlåtande den 3 februari 1976 ansett att arbetstidslagen inte är tillämplig på det arbete som facklig förtroendeman utför i denna sin egenskap. Som motivering anfördes att ledighet för fackligt arbete inte utan uttrycklig författningsföreskrift kan anses som arbete för en arbetsgivares räkning. Arbetstagarrepresentanterna i nämnden var skiljaktiga och me-

nade att fackligt arbete, som utförs under ordinarie arbetstid, är att anse som arbete för arbetsgivarens räkning i arbetstidslagens mening. De ansåg samtidigt att tiden för fackligt arbete utanför den ordinarie arbetstiden inte skall ses som arbetstid i lagens mening.

Arbetstidsnämnden har vidare i ett utlåtande den 30 augusti 1977 förklarat att övertid som uppkommit genom fackligt arbete inte skall antecknas som övertid enligt arbetstidslagen.

7.4 Övertidsberäkning i tillämpningen

Det har i det föregående konstaterats att en strikt tillämpning av övertidsreglerna i arbetstidslagen innebär att endast sådan faktiskt fullgjord arbetstid, som under en begränsningsperiod överstiger måttet för ordinarie arbetstid, behöver registreras som övertid. Gällande kollektivavtal innehåller samtidigt bestämmelser om övertidsersättning för arbete som förlagts till annan tid än den ordinarie arbetstiden. Vissa arbetstidsavtal utgår från ett enhetligt övertidsbegrepp. På andra avtalsområden måste skiljas mellan legal övertid och avtalsmässig övertid.

Inom den statliga sektorn anses som övertid all arbetstid som ligger utanför den normala arbetstiden, oberoende av om den anställde av någon orsak varit frånvarande under sin ordinarie arbetstid. Detta gäller både vid registrering av övertid enligt lag och vid bestämmande av övertidsersättning.

I arbetstidsavtalet mellan SAF och PTK räknas som övertid sådan arbetstid som en arbetstagare fullgör utöver den för honom gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd. Om övertiden ersätts med kompensationsledighet återförs i viss utsträckning de övertidstimmar som kompenserats genom ledigheten till det övertidsutrymme som gäller enligt avtalet (se avsnitt 7.2). Annan ledighet ökar inte detta utrymme. Övertidsutrymmet är detsamma för deltidsanställda som för heltidsanställda. Även s. k. överskjutande tid skall räknas från övertidsutrymmet. Med överskjutande tid avses sådan tid som överstiger det arbetstidsmått som avtalats för deltidsanställd men som ligger inom dygnsarbetstidsmåttet vid heltidsanställning i företaget. (Detta innebär inte att lika hög ersättning utgår för överskjutande tid som för övertid.)

På övriga avtalsområden synes man däremot mer eller mindre falla tillbaka på en strikt tillämpning av arbetstidslagens regler om beräkning av övertid.

Vid de flesta landsting registreras sålunda som allmän övertid endast arbetad tid som överstiger måttet för ordinarie arbetstiden under en begränsningsperiod. Beräkningsförfarandet varierar dock mellan olika landsting beroende på vilken databehandlingsrutin som tillämpas. Vid några landsting registreras endast den avtalsmässiga övertiden. När en arbetstagare når upp till 150 timmars övertid görs sedan en avräkning av frånvarotid innan dispens söks för extra övertid. Som vanlig arbetstid anses även tid som en facklig förtroendeman använt för fackligt arbete under sin ordinarie arbetstid.

Vid primärkommunerna synes förfaringssättet vara i stort sett detsamma som vid landstingen.

På SAF-LO-området torde man vid registrering av allmän övertid i allmänhet också bara ta hänsyn till faktiskt arbetad tid. Tillvägagångssättet varierar dock mellan olika arbetsplatser. I vissa fall jämställs frånvaro under sjukdom eller semester med fullgjord arbetstid. Det förekommer vidare att man i likhet med vissa landsting kontrollerar endast den avtalsmässiga övertiden så länge denna ligger under 150 timmar. Överlag synes fackligt arbete inom ordinarie arbetstid anses som vanlig arbetstid.

Vad gäller beräkning av övertidsersättning är utgångspunkten i allmänhet kollektivavtalens bestämmelser om förläggningen av den ordinarie arbetstiden. Betydelse vid sådan beräkning har också de bestämmelser om dygnsbegränsning av den ordinarie arbetstiden som finns i några avtal. Beträffande skiftarbete finns regler som innebär att arbetstagare som beordras arbete utöver det egna skiftschemat erhåller övertidsersättning. Endast några enstaka avtal innehåller särskilda regler för sådana fall där en arbetstagare varit frånvarande under den ordinarie arbetstiden utan godtagbart skäl.

I fråga om deltidsarbete utgår gällande avtal från att rätt till övertidsersättning uppkommer först när arbetstiden överstiger måttet för den ordinarie arbetstiden vid heltidsarbete. Det förekommer dock vissa lönetillägg när en deltidsanställd arbetar på tid som faller utanför förläggningen av den ordinarie arbetstiden. På det kommunala och landstingskommunala området har deltid i bl. a. två hänseenden likställts med heltid när det gäller övertidsersättning: dels anses tjänstgöring på en normalt arbetsfri lördag, söndag eller helgdag som kvalificerad övertid, dels betraktas arbetstid som överstiger 8 timmar per dag – eller i schema upptagen längre ordinarie arbetstid – genomgående som övertid. En liknande bestämmelse finns i det statliga arbetstidsavtalet.

För att kunna ge en bild av hur olika metoder att beräkna övertiden förhåller sig till varandra har utredningen tagit initiativ till undersökningar inom olika områden.

De beräkningar, som med anledning härav gjorts inom den statliga sektorn, tyder på att endast omkring hälften av den tid, som nu registreras som allmän övertid, behöver klassificeras som övertid enligt lag. Variationerna mellan olika fall är betydande. För vissa arbetstagare är skillnaden mellan legal och avtalsmässig övertid mer än 100 timmar per år.

Inom Landstingsförbundet har tagits fram uppgifter för Stockholms och Gävleborgs läns landsting avseende november 1979. I Stockholms läns landsting utgjorde den legala övertiden ca 80 procent av den avtalsmässiga övertiden. För Gävleborgs län är motsvarande tal endast ca 50 procent.

Vid Kommunförbundet har gjorts en kartläggning av övertid enligt lag respektive övertid enligt avtal i åtta primärkommuner. Som undersökningsmånad har även här valts november 1979. I genomsnitt utgjorde den legala övertiden 68 procent av den avtalsmässiga övertiden. Det förelåg samtidigt rätt stora variationer mellan kommunerna (57–85 %).

Till utredningen har även lämnats uppgifter om legal respektive avtalsmässig övertid vid företag inom massa- och pappersindustrin. Enligt uppgifterna motsvaras 150 timmar legal övertid av 180 timmar avtalsmässig övertid.

De gjorda undersökningarna gör knappast anspråk på att ge några exakta besked om skillnaden mellan legal och avtalsmässig övertid. Bl. a. kan beräkningsperioden vara svår att avgränsa. Eftersom arbetstidslagen utgår från att allmän övertid skall registreras per fyra veckor eller en månad, hänförs kvittningsmöjligheten i praktiken ibland till motsvarande period och inte till den gällande begränsningsperioden för ordinarie arbetstid. Undersökningarna får dock anses ge belägg för att skillnaden mellan legal övertid och avtalsmässig övertid ej sällan är betydande.

7.5 Skrivelse till utredningen

Svenska pappersindustriarbetareförbundet har i en skrivelse till utredningen framhållit att enligt arbetstidslagen det ordinarie arbetstidsmåttet alltid måste fyllas innan övertid uppkommer. Detta kan leda till att helt orimliga situationer uppstår när en arbetstagare varit frånvarande från arbetet under ordinarie arbetstid. Enligt förbundets åsikt bör frånvaro på grund av semester och s. k. semesterlönegrundande frånvaro jämställas med arbetad tid vid beräkning av övertid.

7.6 Utredningens överväganden

7.6.1 *Reformbehov och utgångspunkter*

I arbetstidslagen regleras den ordinarie arbetstiden per vecka. Övertid skall följaktligen beräknas för begränsningsperioden en vecka. I vissa fall får en genomsnittsberäkning av den ordinarie veckoarbetstiden användas. Begränsningperioden kan då sträckas ut till högst fyra veckor.

Arbetstidslagens övertidsregler anknyter till måttet för den ordinarie arbetstiden. Lagen går i princip inte in på frågan om den ordinarie arbetstiden reduceras på grund av ledighet från arbetet. Ett undantag från denna princip infördes i lagen år 1976 genom en bestämmelse om övertidsberäkning i samband med helgdagar.

Inte heller förarbetena till arbetstidslagen berör frågan om vid övertidsberäkning ledighet från arbetet skall inverka på måttet för den ordinarie arbetstiden. Anledningen till detta kan ha varit lagens uppbyggnad som en maximilagstiftning. Det kan emellertid också pekas på att den tidigare arbetstidslagstiftningen innehöll regler om en längsta ordinarie arbetstid per dygn. På berörda områden var alltså dygnet begränsningsperiod. Med sådana regler räknades självfallet arbetstid, som översteg dygnsmaximum, som övertid alldeles oavsett om arbetstagaren fullgjort hela den ordinarie veckoarbetstiden. Frågan om övertidsberäkning vid frånvaro från arbetet torde alltså ha utkristalliserat sig först sedan dygnsbegränsningsreglerna slopats genom arbetstidslagen.

Efter arbetstidslagens antagande har från fackligt håll i olika sammanhang förts fram krav på att ledighet från arbetet skall jämställas med arbetad tid vid registrering av övertid enligt arbetstidslagen. Som nyss nämnts löstes frågan i ett speciellt avseende vid 1976 års ändringar i lagen. I utredningens uppdrag ingår nu att ta upp hela frågan om hur olika former av ledighet skall beaktas vid beräkning av övertid.

Utredningen vill till en början konstatera att arbetstidslagens regler inte hindrar att arbetstid utanför den normala ordinarie arbetstiden kvittas mot tid då arbetstagaren under begränsningsperioden har varit ledig från arbetet. Det är samtidigt svårt att tänka sig att denna konsekvens av arbetstidslagen varit direkt åsyftad när lagen antogs. Det förhållandet att lagen inte går in på ledighetsfrågorna gör nämligen att övertidsreglerna inte innebär något skydd i en del vanliga situationer. Antag att en arbetstagare har varit sjukledig eller haft semester under två veckor. Vid beräkning av övertid för en begränsningsperiod av fyra veckor kan då under de övriga två veckorna tas ut dubbla ordinarie arbetstiden innan någon övertid behöver registreras enligt lagen. Enligt utredningens mening bör nya övertidsregler utformas som omöjliggör en sådan tillämpning.

Till saken hör dessutom att det efter arbetstidslagens antagande har tillkommit en omfattande lagstiftning som ger de anställda rätt att vara lediga från arbetet för olika ändamål. Frågan om övertidsberäkning har direkt koppling till ledighetslagstiftningen. Detta ger en särskild aktualitet åt översynen av reglerna.

En särskild fråga i sammanhanget är övertidsberäkning vid deltidsanställning. Som redovisats i avsnitt 5.2 har antalet deltidsarbetande ökat starkt under senare år. Från fackligt håll har anförts att de deltidsanställda – utöver avtalad ordinarie arbetstid – ofta används som ett slags reservarbetskraft som arbetsgivaren fritt kan disponera över. De deltidsanställda har sålunda ej sällan betydligt längre arbetstid än den fasta arbetstid som avtalats. Detta anses hänga samman med att arbetstidslagens regler om längsta arbetstid är desamma vid deltidsarbete som vid heltidsarbete. Det har därför krävts att all arbetstid, som deltidsanställda fullgör utöver avtalad ordinarie arbetstid, skall likställas med övertid enligt lag. Även jämställdhetskommittén har påtalat att många av de deltidsanställda saknar den trygghet som ligger i att på förhand veta arbetstidens omfattning (jämför avsnitt 10.4).

Den nu berörda frågan har ett ofrånkomligt samband med beräkningen av övertid för arbetstagare som är partiellt lediga från heltidsanställning. Enligt utredningens bedömning måste bl. a. av den anledningen även deltidsarbete uppmärksammas vid översynen av reglerna om övertidsberäkning.

Vidare bör framhållas att gällande avtal regelmässigt medger övertidsersättning för heltidsarbete som utförs på annan tid än arbetstagarens normala ordinarie arbetstid, oavsett om arbetstagaren varit ledig under någon tid från arbetet. F. n. är det därför nödvändigt att skarpt skilja mellan övertid enligt lag och avtalsmässig övertid. Skillnaden mellan de två typerna av övertid är ofta avsevärd. Detta bidrar i sin tur till att övertidsberäkning enligt lagen framstår som onaturlig. Det leder också

lätt till att övertidsregleringen upplevs som svårbegriplig. Som antytts i avsnitt 7.4 förhåller det sig i själva verket också så, att det kan vara synnerligen invecklat att räkna fram allmän övertid utifrån arbetstidslagens regelsystem. Det skulle enligt utredningens åsikt vara en klar fördel om de två typerna av övertidsberäkning kunde närmas till varandra.

7.6.2 *Uppläggningen av regler om övertidsberäkning*

Olika ledighetsformer har översiktligt redovisats i avsnitt 7.2. Där har nämnts sjukledighet, semesterledighet, ledighet för vård av barn, ledighet för utbildning, tjänstledighet för enskilda angelägenheter, ledighet för fackligt arbete etc.

Utredningen har redan framhållit att arbetstid, som tas ut vid sidan av den normala dagliga arbetstiden, inte bör få kvittas mot tid då arbetstagaren varit ledig från arbetet. Ledighet, som arbetstagaren varit berättigad till och som har tagits ut, måste med andra ord på något sätt inverka på möjligheten att ta ut arbetstid. Med denna utgångspunkt bör en regel i arbetstidslagstiftningen om övertidsberäkning ta hänsyn till bl. a. de former av ledighet som nämnts i den lämnade översikten. När det gäller regelns närmare utformning kan bl. a. följande modeller diskuteras.

I debatten om hur ledighet från arbetet bör beaktas vid övertidsberäkning har ofta hänvisats till att det finns lagregler om att frånvaro får tillgodoräknas i semestersammanhang. Från tidigare semesterlagstiftning har därvid hämtats termen privilegierad frånvaro. I 1977 års semesterlag talas i stället om semesterlönegrundande frånvaro. Enligt direktiven för utredningen är dessa regler av intresse vid utformningen av regler om hur olika former av ledighet skall beaktas vid registrering av övertid.

Semesterlagen föreskriver att frånvaro från arbetet skall vara semesterlönegrundande när fråga är om

- ledighet på grund av sjukdom,
- ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för vård av barn,
- ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare,
- ledighet för viss utbildning,
- ledighet på grund av viss i värnpliktslagen eller med stöd därav föreskriven tjänstgöring eller ledighet på grund av motsvarande vapenfri tjänst,
- ledighet på grund av viss tjänstgöring i civilförsvaret.

Semesterlagen begränsar samtidigt på en rad olika sätt privilegietiden enligt de skilda privilegiegrunderna.

Den frånvaro som kan vara aktuell vid övertidsberäkning är bl. a. frånvaro av samma typ som är semesterlönegrundande. Enligt utredningens uppfattning talar emellertid starka skäl mot att i arbetstidslagstiftningen anknyta till regleringen i semesterlagen. Till en början kan konstateras att arbetstidslagstiftningen skulle bli svårtillgänglig genom

en hänvisning till de relativt invecklade reglerna i semesterlagen. Vidare bör observeras att det finns flera former av ledighet som är semesterlönegrundande men som inte nämns i semesterlagen utan i andra lagar, t. ex. arbetsmiljölagen och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Det skulle alltså inte räcka med en hänvisning till semesterlagen utan det skulle dessutom behövas en uppräkning av de ytterligare former av ledighet som avses vid övertidsberäkning. En tredje invändning bygger på att privilegiegrunderna i semesterlagen är begränsade bl. a. i fråga om frånvaroperiodens längd. I arbetstidssammanhang finns ingen anledning att införa några sådana begränsningar. Enligt utredningens mening tyder tvärtom just dessa begränsningar på att reglerna om semesterlönegrundande frånvaro inte passar att föras över till arbetstidsområdet.

Vid närmare betraktande framgår det alltså enligt utredningens bedömning klart att arbetstidslagstiftningen bör helt självständigt reglera vilken ledighet som skall jämställas med arbetad tid vid övertidsberäkning. Ett sätt kunde då tänkas vara att i arbetstidslagen räkna upp aktuella ledighetsformer. Mot denna tanke talar dock att uppräkningen skulle kräva ett oproportionerligt stort utrymme i lagen. Det är ju dock här fråga om ett delspörsmål i en lagstiftning som syftar till att uttrycka de allmänna normer som bör gälla på arbetstidsområdet. Ett ytterligare skäl mot en uppräkning är svårigheten att få uppräkningen heltäckande.

Vill man i stället ge regleringen en mera allmän utformning ligger två metoder nära till hands. En metod är att utgå från den dagliga ordinarie arbetstidens längd, en annan att på något sätt likställa ledighet med arbetad tid. Ett exempel på förstnämnda metod ger arbetstidsavtalet mellan SAF och PTK. Med övertidsarbete avses i avtalet arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för honom gällande dagliga ordinarie arbetstidens längd.

I en arbetstidslag, som reglerade även den dagliga ordinarie arbetstiden, skulle det vara närliggande att hänföra även övertidsberäkningen till arbetstiden per dag. Metoden passar emellertid inte in i mönstret om man har enbart veckoarbetstid som utgångspunkt i lagen. Förhållandet behöver för övrigt inte ändras på något avgörande sätt om arbetstidslagstiftningen skulle tillföras regler om begränsning av dygnsarbetstiden eller om dygnsvila, eftersom avsikten med sådana regler knappast kan vara att fastställa normalarbetstiden per dygn.

Den andra metoden – att inräkna ledighet i de tidsmått som man har att utgå från vid beräkning av övertid – förutsätter att ledigheten kan hänföras till viss del av arbetstagarens ordinarie arbetstid. Ledigheten skall alltså infalla under den tid då arbetstagaren annars skulle ha fullgjort sin ordinarie arbetstid. Då arbetstidslagstiftningen bara i speciella avseenden sysslar med frågor om arbetstidens förläggning kan metoden möjligen inge någon tvekan från teoretisk synpunkt. Men i praktiken synes tillvägagångssättet innebära att frågor om övertidsberäkning får en enkel och ändamålsenlig lösning. Eftersom den ordinarie arbetstiden inte alltid är förlagd till bestämda tidpunkter, kan ledigheten beskrivas som ledighet *som avser* arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Det resonemang, som nu förts, är också tillämpligt i fråga om ledighet som avser jourtid.

Utredningen förordar mot denna bakgrund en bestämmelse att sådan ledighet från arbetet, som avser arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid, skall likställas med fullgjord arbetstid vid beräkning av övertid.

I anslutning härtill kan konstateras att den förordade regleringen innebär att övertid enligt lag i stort sett kommer att motsvara vad som innefattas i avtalsmässig övertid.

Hittills har inte direkt behandlats frågan hur övertid skall registreras om en arbetstagare under en period delvis varit frånvarande från arbetet utan att ha rätt till ledighet. Enligt utredningens mening är det naturligt att förfallolös frånvaro skall kunna kompenseras med arbete utanför den normala ordinarie arbetstiden utan att det blir fråga om övertid i lagens mening. Den förordade bestämmelsen tar därför bara sikte på ledighet från arbetet. Därmed kan bara avses fall då arbetstagaren har rätt att vara frånvarande från sitt arbete. Självfallet kan emellertid de allmänna bestämmelserna i arbetsmiljölagen åberopas när skyddsskäl talar mot att en tids förfallolös frånvaro kvittas mot orimligt stora arbetstidsuttag under andra delar av perioden.

7.6.3 *Fackligt arbete*

Utredningen har i avsnitt 7.2 översiktligt redovisat ledighetsreglerna i lagen om fackliga förtroendemän och arbetsmiljölagen.

En grundläggande princip i förtroendemannalagen är att fackligt arbete, som avser den egna arbetsplatsen, skall bl. a. i fråga om anställningsförmåner jämställas med det arbete som i övrigt utförs där. Motsvarande princip återfinns i arbetsmiljölagen när det gäller skyddsarbete. Tiden för fackligt arbete har dock ansetts inte utgöra arbetstid i arbetstidslagens mening, eftersom arbetstidslagen bara avser arbete för arbetsgivares räkning. Påtagligt är också att de fackliga förtroendemännens befogenheter är utformade som regler om *ledighet* för den fackliga verksamheten.

I praktiken synes emellertid fackligt arbete, som utförs på ordinarie arbetstid, allmänt betraktas som arbetad tid vid registrering av övertid. När utredningen nu förordar att olika former av ledighet skall beaktas vid övertidsberäkning, framstår det också som helt uppenbart att ledighet för fackligt arbete under förtroendemannens ordinarie arbetstid bör likställas med arbetad tid. Vad nu sagts gäller i lika hög grad ledighet enligt arbetsmiljölagen för skyddsombud och ledamot i skyddskommitté.

Med en regel i arbetstidslagstiftningen om likställighet mellan ledighet från arbetet och fullgjord arbetstid behövs i den lagstiftningen ingen närmare utveckling av vilka former av fackligt arbete eller andra uppdrag som omfattas av regleringen. Det får avgöras med utgångspunkt från den lagstiftning som slår fast rätten till ledighet. Motsvarande gäller beträffande omfattningen av rätten till ledighet. I sammanhanget kan konstateras att det på arbetstidsområdet inte finns någon anledning att skilja på ledighet som avser den fackliga verksamheten på den egna arbetsplatsen och ledighet för verksamhet utanför denna.

En särskild fråga är om arbetstidslagstiftningen även bör avse facklig verksamhet som utförs utanför den ordinarie arbetstiden. Med hänsyn till att omfattningen av denna verksamhet helt bör avgöras av den fackliga organisationen bör enligt utredningens uppfattning regler i detta avseende inte ingå i arbetstidslagstiftningen. Möjligen kunde hävdas att frågan borde regleras i vad avser facklig verksamhet som på arbetsgivarens föranledande förläggs till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid. Även mot en sådan reglering kan emellertid riktas avgörande invändningar. Bl. a. kan hänvisas till de egendomliga situationer som skulle uppstå om arbetsgivaren tvingades avbryta pågående lokala förhandlingar med hänvisning till att han var skyldig att se till att förtroendemännen iakttog övertidsreglerna.

7.6.4 *Mertid*

Som tidigare nämnts har från arbetstagarorganisationernas sida hävdats att all arbetstid, som deltidsarbetande fullgör utöver avtalad ordinarie arbetstid, bör likställas med övertid enligt lag. Samtidigt har yppats betänkligheter mot att använda etiketten övertid på arbetstid som deltidsanställda fullgör inom ramen för ordinarie arbetstid vid heltidsarbete.

I gällande kollektivavtal används benämningar som överskjutande tid, fyllnadstid eller mertid när det gäller arbetstid som en deltidsanställd fullgör utöver avtalad ordinarie arbetstid men inom måttet för ordinarie arbetstid vid heltidsarbete. Utredningen väljer att i det följande använda beteckningen mertid.

Av utredningens ställningstagande i avsnitt 7.6.2 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 deltid enligt t. ex. lagen om ledighet för vård av barn eller studieledighetslagen.

Det återstår emellertid att behandla den stora grupp av arbetstagare som från början anställts på deltid och där deltiden inte hänger samman med partiell ledighet från någon heltidsanställning. Deltiden kan för denna grupp ha föranletts av samma skäl – vård av barn, utbildning etc. – som i och för sig skulle ha berättigat en heltidsanställd till ledighet enligt ledighetslagstiftningen. Samma behov föreligger då för den deltidsanställde att i förväg kunna något så när beräkna arbetstidens omfattning. En reglering som inte begränsar möjligheten att ta ut mertid skulle i detta läge framstå som inkonsekvent. Redan på denna grund anser utredningen det enda rimliga vara att införa regler om begränsning av mertiden för deltidsanställda. Från fackligt håll har dessutom betonats att en reglering som begränsar möjligheterna till mertidsuttag kan komma att motverka att den ordinarie arbetstiden för deltidsanställda sätts lägre än vad tjänstgöringsförhållandena motiverar. Enligt utredningens mening är det tillfredsställande om i arbetstidslagstiftningen förs in regler som kan verka även i den riktningen.

Diskussionen inom utredningen har förts efter tre linjer när det gäller den närmare utformningen av regler om mertid.

En möjlighet som har prövats går ut på att det skulle föreskrivas i arbetstidslagen att en arbetsgivare inte får anlita en deltidsanställd arbetstagare till arbete på arbetstid utöver avtalad ordinarie arbetstid eller jourtid, innan den enskilde arbetstagarens samtycke inhämtats. En sådan bestämmelse kan kanske utgöra ett visst stöd för de deltidsanställda, eftersom en del kollektivavtal föreskriver att arbetstagare är skyldiga att arbeta på övertid inom de gränser som anges i arbetstidslagen. En avgörande invändning mot denna linje finner emellertid utredningen vara att lagen inte bör på angivna sätt reglera det rent privaträttsliga förhållandet mellan de deltidsanställda och arbetsgivaren. En sådan reglering skulle för övrigt knappast kunna ske utan att motsvarande spörsmål togs upp även i fråga om heltidsanställda. Vid arbetstidslagens antagande ansågs lagen inte böra innehålla någon bestämmelse på denna punkt. I propositionen anfördes (prop. 1970:5 s. 137) att det var självklart och därför inte behövde sägas ut i lagtexten att en arbetsgivare inte utan arbetstagarens medgivande i kollektivavtal eller enskilt tjänsteavtal eller eljest kan ålägga honom övertidsarbete.

En annan möjlighet är att till utgångspunkt vid beräkningen av mertid ta den ordinarie arbetstid eller jourtid som gäller för deltidsarbete enligt kollektivavtal. Ett kollektivavtals bestämmelser på denna punkt har emellertid naturligen karaktär av minimibestämmelser som anger det minsta antal timmar som tillåts vid deltidsarbete. Det finns uppenbarligen inte anledning att räkna med kollektivavtal som maximerar den ordinarie arbetstiden vid deltidsarbete. Enligt utredningens mening är det därför inte någon framkomlig väg att bygga på kollektivavtal som utgångspunkt vid mertidsberäkningen.

En möjlighet som återstår är att utgå från det enskilda anställningsavtalet. Det kan göras vissa invändningar eller erinringar även mot en sådan lösning. Särskilt kan anmärkas att anställningsavtalet ibland kan vara så obestämt att det inte kan läggas till grund för en beräkning av mertid. Utredningen vill i detta avseende hänvisa till att de regler som förordas i kapitel 10 kan bidra till att göra anställningsavtalen mera klargörande. Allmänt sett kan också regler om begränsning av mertidsuttag antas verka i den riktningen att parterna strävar efter att vid anställningens början precisera den avtalade arbetstiden.

Mot att lägga det enskilda anställningsavtalet till grund kan vidare erinras att det i och för sig alltid står arbetsgivaren och den anställde fritt att genom en särskild överenskommelse komplettera avtalet så att ytterligare ordinarie arbetstid kan tas ut. Härigenom kan åstadkommas att den ordinarie arbetstiden sträcks ut att omfatta upp till 40 timmar i veckan och att det därför inte blir fråga om någon mertid. Med hänsyn till de intressen, som här finns, får det emellertid enligt utredningens mening anses rimligt att den enskilde arbetstagaren tillsammans med arbetsgivaren på nämnda sätt kan disponera över hur beräkningen av mertid skall ske. Det finns knappast någon anledning att räkna med missbruk i form av att den anställde nödgas ändra anställningsavtalet fram och tillbaka för att mertid skall undvikas. Mot sådant missbruk kan för övrigt anställningsskyddslagens regler tjäna som en viss spärr.

Med hänsyn till det anförda anser utredningen att den lösning, som

utgår från det enskilda anställningsavtalet, är den bästa till buds stående utvägen.

Utredningens överväganden har hittills enbart gällt vissa principiella spörsmål. I fråga om förutsättningarna för att mertid skall få tas ut och beträffande längden av tillåten mertid bör det vara möjligt att i stort sett ansluta till de regler som gäller för övertid.

Mot denna bakgrund förordar utredningen att vid deltidsanställning 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 bör dock inte gälla motsvarande begränsning per fyraveckorsperiod eller månad som föreskrivs för uttag av allmän övertid. Möjlighet bör finnas till myndighetsdispenser för mertidsuttag. Vid prövningen bör emellertid beaktas att arbetstiden kan förlängas redan genom avtal om höjning av tjänstgöringsgraden (se även avsnitt 12.5.5).

7.6.5 *Arbetstiden i husligt arbete*

Som en följd av utredningsförslaget i fråga om övertidsberäkning m. m. bör vissa ändringar övervägas i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete, se avsnitt 16.3.

8 Förberedelse- och avslutningsövertid

8.1 Lagstiftning

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.

År 1976 infördes i arbetstidslagen ett tillägg som inskränkte möjligheterna att ta ut förberedelse- och avslutningsövertid. Tillägget innebär att övertid, som har tagits ut för förberedelse- eller avslutningsarbete, skall avräknas från den allmänna övertid som får tas ut enligt lagen.

8.2 Avtalsreglering

I arbetstidsavtalen på den statliga sidan samt på kommun- och landstingssidan finns inga speciella bestämmelser som reglerar förberedelse- eller avslutningsarbeten.

På LO-SAF-området finns inom byggnads- och läderindustrin avtalsbestämmelser som begränsar uttaget av övertid för förberedelse- och avslutningsövertid till en halv timme per dag. Inom trädgårdsodlingen jämställs vakttjänst med förberedelse- och avslutningsarbete. Vidare finns inom några branscher avtalsbestämmelser om s. k. marginaltider, t. ex. att arbete under högst 10 minuter omedelbart före eller efter ordinarie arbetstid inte räknas som övertid. Ersättning för förberedelse- och avslutningsövertid utgår i allmänhet på samma sätt som för allmän övertid. I vissa avtal finns speciella ackordspriser fastställda för förberedelse- och avslutningsarbeten.

Enligt arbetstidsavtalet mellan SAF och PTK skall tid, som åtgår för nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten, inte tas upp som övertid även om den ligger utanför ordinarie

arbetstid. En arbetstagare, i vars befattning normalt ingår förberedelse- eller avslutningsarbete, kompenseras med tre dagars längre semester. Arbetstagare som har förberedelse- och avslutningsarbete får arbeta övertid i samma utsträckning som övriga arbetstagare.

8.3 Arbetarskyddsstyrelsens praxis

Arbetarskyddsstyrelsen har avgett ett stort antal tolkningsutlåtanden om vilka slag av arbeten som kan ses som förberedelse- och avslutningsarbeten enligt arbetstidslagstiftningen. En del utlåtanden av äldre datum åberopas fortfarande i stor utsträckning. Som exempel kan nämnas ett utlåtande från år 1956 som gällde chaufförer vid ett oljeföretag. Arbetarskyddsstyrelsen fastställde här att tvättning av bil, rundsmörjning, påfyllning av bensin, olja och vatten för bilens drift, kontroll av bilbatterier, ombyte av lämmar på bilen och hopläggning av presenningar var att hänföra till förberedelse- och avslutningsarbeten.

En annan fråga som prövats är om kravet på periodicitet är uppfyllt. Arbetarskyddsstyrelsen har i olika utlåtanden fastslagit att arbetsuppgifter, som förekommer varje dag eller varje vecka, kan hänföras till förberedelse- eller avslutningsarbeten men att arbeten, som förekommer med intervaller av t. ex. en månad, inte omfattas av begreppet.

Vidare kan noteras ett utlåtande från år 1974. Vid ett renseri, som försåg en sulfatfabrik med flis, utfördes i samband med skiftbyte städning under 30 minuter av arbetstagarna i det avgående skiftlaget samtidigt som två av det pågående skiftlagets medlemmar utförde postning (byte av stål) under 30 minuter före början av sitt skift. Arbetstidsnämnden uttalade att så länge arbetet var organiserat enligt detta system var postningen att betrakta som ett förberedelsearbete enligt arbetstidslagen. Om postningen i stället utfördes under vederbörande arbetstagares ordinarie arbetstid samtidigt som återstående del av skiftlaget utförde städningsarbete, skulle den däremot inte vara förberedelse- eller avslutningsarbete enligt lagen.

8.4 Förekomst av förberedelse- och avslutningsarbeten

1963 års arbetstidskommitté konstaterade (SOU 1968:66 s. 50) att det inte fanns några bestämda uppgifter angående omfattningen av övertidsformen förberedelse- och avslutningsarbeten. Därefter har i förarbetena till 1976 års ändringar i arbetstidslagen uttalats (prop. 1975/76:179 s. 14) att underlag saknades att överblicka verkningarna av att låta denna form av övertid utgå ur arbetstidslagen.

Enligt sina direktiv har utredningen att undersöka vilka möjligheter som finns att inom olika branscher föra in förberedelse- och avslutningsarbeten inom ramen för den ordinarie arbetstiden. I första hand behövs således något slags kartläggning av de områden där det förekommer sådana arbeten utanför ordinarie arbetstid.

Under tiden för utredningsarbetet har SAF gjort en enkät hos sina medlemsförbund för att belysa förekomsten av förberedelse- och avslutningsarbeten och för att ta fram erfarenheterna av 1976 års lagändring. Vidare har TCO hos sina medlemsförbund genomfört en enkät om förberedelse- och avslutningsarbeten.

Enkätresultaten gav inte tillräckligt underlag. Utredningssekretariatet fortsatte därför uppgiftsinsamlandet. Ett intensivt arbete har därefter krävts för att få fram något så när klarläggande uppgifter från olika verksamhetsområden.

Utredningen har dessutom inhämtat uppgifter om förberedelse- och avslutningsarbeten vid de sammanträden som utredningen hållit med representanter för olika företag och myndigheter.

Följande redovisning kan lämnas.

Staten, landstingen och kommunerna

Övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten förekommer i mycket liten omfattning på den offentliga arbetsmarknaden.

På det statliga området tas sporadiskt ut övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten, t. ex. vid statens järnvägar, televerket, kriminalvården och polisen. I de flesta fall utförs dock sådana arbeten inom ramen för den ordinarie arbetstiden.

På landstingsområdet förekommer övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten bl. a. inom tandvården. Berörda kategorier är tandsköterskor och tandtekniker. I de flesta landsting förläggs dock arbetena inom ramen för den ordinarie arbetstiden. I Stockholms läns landsting har t. ex. tandsköterskorna en schemalagd ordinarie arbetstid på 8,5 timmar per dag. Den längre arbetstiden kompenseras genom en extra fridag var tredje vecka.

På det primärkommunala området tas förberedelse- och avslutningsövertid ut av ett fåtal arbetstagarkategorier, såsom arbetsledare vid förråd och gatuförvaltning, städinspektörer och städledare.

SAF-LO-området

Bland SAF:s medlemsförbund förekommer övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten främst inom Allmänna gruppen, Biltrafikens arbetsgivareförbund, Byggförbundet, Skogs- och lantarbetsgivareförbundet och Sveriges skogsindustriförbund. Övriga medlemsförbund uppger att övertidsformen har mycket liten omfattning. Flera förbund framhåller att arbetsuppgifter som har karaktären av förberedelse- och avslutningsarbeten i stor utsträckning finns inlagda i den ordinarie arbetstiden (Bageri- och konditoriarbetsgivareförbundet, Handelns arbetsgivareorganisation, Byggnadsämnesförbundet och Livsmedelsbranschens arbetsgivareförbund).

Inom Allmänna gruppens område förekommer förberedelse- och avslutningsarbeten inom framför allt skiftgående industri, tvätterier och gummifabriker. Exempel på arbetsuppgifter som utförs på övertid som förberedelse- och avslutningsarbeten är startning av ångpanna, igång-

sättning av ugn, uppvärmning vid vulkaniseringsprocesser, uppsättning av verktyg, insmältning av råsocker, fastighetstillsyn, eldning, vakttjänst samt städning. Övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten uppges även förekomma bland förstemännen vid de industrier som har skiftgång.

På Biltrafikens arbetsgivareförbunds område förekommer förberedelse- och avslutningsövertid bland åkeri-, taxi- och bussföretag. De arbeten som avses är rapportskrivning, tvättning av bil, påfyllning av bensin, olja och vatten, rundsmörjning, kontroll av batterier samt ihopläggning av presenningar. Biltrafikens arbetsgivareförbund har framhållit att samtliga taxiföretag och en stor del av åkeri- och bussföretagen är bundna av kontrakt med stat, kommun eller privata företag. Dessa kontrakt stipulerar att fordonen skall hållas i trafik mellan bestämda klockslag.

Även inom Byggförbundet tar man ut övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten i samband med användning av maskiner och fordon. Som förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten har uppgetts bl. a. tankning, varmkörning av fordon och maskiner samt även snöskottning.

Inom Skogs- och lantarbetsgivareförbundets område förekommer förberedelse- och avslutningsövertid i samband med djurskötsel. Inom Trädgårdsbranschens arbetsgivareförbund fullgörs s. k. vakttjänst som förberedelse- eller avslutningsövertid. Företrädare för branschen har uppgivit att denna vakttjänst är mer jämförbar med jourtjänstgöring än med förberedelse- och avslutningsövertid.

Inom Skogsindustriförbundet förekommer övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten vid sågverk och i massa- och pappersindustrin. Vid sågverken krävs att postnings- och ställningsarbeten sker före eller efter ordinarie drifttid. Inom massa- och pappersindustrin förekommer övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten i samband med driftstopp under helger och semester. I samband med driftstoppen måste pappersmaskiner etc. rensas. Innan driften kan startas på nytt måste sodapannor, blekerier, ugnar och pappersmaskiner uppvärmas och kontrollköras.

Järnbruksförbundet uppger att förberedelse- och avslutningsarbeten utförs såväl på ordinarie arbetstid som på övertid. Exempel på arbetsuppgifter som har karaktären av förberedelse- och avslutningsarbeten är påeldning av ugnar, smörjning, start av pumpar, omställning av maskiner samt överlämning vid skiftbyten. Järnbruksförbundet gör bedömningen att det i flertalet fall inte är möjligt att utföra arbetena på ordinarie arbetstid, särskilt inte vid skiftgång.

Inom Byggnadsämnesförbundet förekommer övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten bl. a. vid gjuterier och betongstationer där bemanningen är förhållandevis liten.

Livsmedelsbranschens arbetsgivareförbund redovisar övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten inom mejeri- och ostindustrin. Arbetsuppgifterna omfattar uppeldning av värmepannor, som t. ex. ställs av under natten i energibesparande syfte. Vidare krävs vissa förberedelsearbeten för den egentliga produktionsprocessen, t. ex. uppvärmning av förpackningsmaskiner och smältning av vax till osttillverkning.

Inom Sveriges stuvareförbund och Motorbranschens arbetsgivareförbund används övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten i samband med garagering av fordon.

Sveriges träindustriförbund uppger att övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten tas ut i de flesta av medlemsföretagen. Arbetsuppgifterna består i upplåsning på morgnarna respektive låsning på kvällarna. Under vinterhalvåret måste dessutom arbetslokalerna ofta värmas upp före arbetets början.

Inom Sveriges verkstadsförening har en undersökning gjorts bland 130 medlemsföretag med sammanlagt 28 700 arbetare och 15 200 tjänstemän. Förberedelse- eller avslutningsarbete förekom i 60 av de tillfrågade företagen. Totalt hade 194 arbetare och 274 tjänstemän sådant arbete.

Här kan slutligen nämnas att förberedelse- och avslutningsövertid ofta bokförs som allmän övertid. Exempel på detta finns från bl. a. verkstadsindustrin, järn- och stålindustrin, massa- och pappersindustrin och åkeriföretag.

Privattjänstemännen

På den privata tjänstemannasidan förekommer förberedelse- och avslutningsarbeten i huvudsak bland anställda i olika typer av arbetsledarbefattningar. Arbetena består t. ex. i rapportering, inspektioner, planering för kommande dags arbete och kundmottagning. Här kan nämnas att enligt Verkstadsföreningens nämnda undersökning fanns det 255 arbetsledare bland nämnda 274 tjänstemän med förberedelse- eller avslutningsövertid.

Från Sveriges arbetsledareförbund uppges att i stort sett samtliga medlemmar har förberedelse- och avslutningsarbeten i större eller mindre utsträckning. Den sammanlagda tiden kan variera från fem minuter till en timme per dag. Skiftgående arbetsledare är den kategori som har mest arbetstid av detta slag.

Inom Svenska industritjänstemannaförbundet har yrkeskategorier som kontorsvaktmästare, driftsledare, anläggningsingenjörer, tjänstemän med försäljningsuppdrag, kundmottagare, kassabiträden och tjänstemän inom databranschen förberedelse- och avslutningsarbeten. Kontorsvaktmästare och driftsledare har enligt uppgift förberedelse- och avslutningsarbeten i stor omfattning.

Inom Handelstjänstemannaförbundet uppges ca 7 500 (av totalt 80 000 medlemmar) ha förberedelse- och avslutningsarbeten. Bland de kategorier som uppräknas nämns tandsköterskor (ca 2 500) som förbereder praktiken innan patienterna kan tas emot. Tjänstemän inom transportområdet (ca 4 000), t. ex. vid civilflyget, trafikskolor och resebyråer, har också olika former av förberedelse- och avslutningsarbeten.

Inom Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet har i stort sett samtliga medlemmar förberedelse- och avslutningsarbeten. Arbetsuppgifterna är rapportering, inspektioner, översyn av arbetsplatsen, kontroll av maskiner och redskap, förrådsstängningar och iordningställande av olika typer av utrustning.

8.5 Utredningens överväganden

Bestämmelser om förberedelse- och avslutningsövertid infördes första gången redan 1919 i samband med den första arbetstidslagen och siktade då främst på att tillgodose behov inom industrin. Bestämmelserna har sedan kommit att tillämpas inom en rad olika verksamhetsområden. För att ge en uppfattning om de realiteter som här möter i arbetslivet har utredningen valt att i det föregående ganska noga redovisa var förberedelse- och avslutningsarbeten förekommer utanför ordinarie arbetstid. Eftersom arbetstidslagen tjänar som grund för avtalsbestämmelser också på områden, där avtal träffats om undantag från lagens tillämpning, har även sådana områden tagits med vid genomgången.

Redovisningen anger säkerligen långt ifrån fullständigt de arbetsuppgifter som har karaktären av förberedelse- och avslutningsarbeten utanför ordinarie arbetstid. Redan de lämnade uppgifterna visar emellertid att sådana arbeten inte är sällsynta. Om man ser till arbetsmarknaden i dess helhet, kan ifrågavarande övertidsform dock antas komma till användning i tämligen liten utsträckning. Det bör härvid bl. a. beaktas att förberedelse- och avslutningsarbeten utanför ordinarie arbetstid vanligen utförs av endast en eller några enstaka arbetstagare. Vad gäller omfattningen av övertiden kan nämnas att utredningen inte i något fall funnit exempel på att övertid för förberedelse- eller avslutningsarbete tagits ut till den högsta gräns som lagen anger.

De undersökningar som gjorts ger inga exakta besked om i vilken omfattning det är möjligt att föra in förberedelse- och avslutningsarbetena inom ramen för ordinarie arbetstid. Det är knappast möjligt att nå entydiga resultat härvidlag. Ytterst är det nämligen en avvägningsfråga vilka organisatoriska åtgärder som är rimliga för att undvika övertiden. Utredningen är därför hänvisad till att med utgångspunkt från vad som framkommit vid undersökningarna men på grundval av mera allmänna bedömningar ta ställning till om bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsövertid bör bibehållas.

Enligt utredningens mening kan man inte bortse från att bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsövertid kan motsvaras av vissa praktiska behov inom arbetslivet. Det är samtidigt viktigt att konstatera att under de 60 år, som förflutit sedan bestämmelserna först infördes, har produktionsförutsättningarna förändrats radikalt genom den tekniska utvecklingen. Inte minst har behovet av denna övertidsform minskat till följd av de nya energisystem som har kommit till. Det bör också framhållas att begreppet förberedelse- och avslutningsövertid delvis bygger på en föråldrad syn på arbetsorganisationen. De verkställda undersökningarna ger sålunda utredningen anledning att anta att det i stor utsträckning finns goda möjligheter att fördela arbetstiden så, att förberedelse- och avslutningsarbeten kan utföras inom måttet för den ordinarie arbetstiden. I många verksamheter tillämpas nu också olika former av förskjuten eller omdisponerad arbetstid när arbeten måste utföras före eller efter den reguljära arbetstidens början eller slut. Faktiskt antyder också de svårigheter, som varit förknippade med själva uppgiftsinsamlandet, att övertidsformen numera tillmäts ganska liten betydelse i praktiken.

Till bilden hör också att bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsövertid avser ett mycket begränsat antal arbetstagarkategorier. Eftersom syftet med arbetstidslagstiftningen är att ange de allmänna normer som bör gälla om arbetstiden, finns det även principiella skäl mot att i lagstiftningen ta upp bestämmelser om en så speciell övertidsform.

Utredningen vill vidare framhålla att tillämpningen av bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsövertid är förenad med stora tolkningsproblem. Gränsdragningen mellan t. ex. reparations- och underhållsarbeten å ena sidan och förberedelse- och avslutningsarbeten å andra sidan är ytterst komplicerad. Till tolkningssvårigheterna bidrar att begreppet nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten är otidsenligt och torde sakna konkret innebörd för de flesta.

Utredningen anser mot denna bakgrund att övervägande skäl talar för att de särskilda bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsövertid slopas i arbetstidslagstiftningen. Samtidigt finns det, om än i begränsad utsträckning, fortfarande verksamheter där hinder eller svårigheter föreligger att lägga regelbundet återkommande förberedelse- och avslutningsarbeten inom den ordinarie arbetstiden. I dessa fall bör enligt utredningens mening något principiellt hinder inte föreligga mot att tillgripa allmän övertid. Utredningen återkommer till denna fråga i kapitel 9.

9 Allmän övertid

9.1 Lagstiftning

Enligt allmänna arbetstidslagen 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.

Enligt lagmotiven (prop. 1970:5 s. 135) får allmän övertid tillgripas för att tillgodose vissa tillfälliga mera extraordinära behov av ökat arbetstidsuttag. Att utöka den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden genom att lägga in övertid som en regelbunden del av den totala arbetstiden borde följaktligen inte få förekomma.

9.2 Avtalsreglering

I de statliga arbetstidsavtalen har gränsen för uttag av allmän övertid höjts till 200 timmar per kalenderår. Såväl detta timantal som gränsen 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad får överskridas när det behövs för att uppdrag, som inte kan avbrytas utan stora olägenheter för verksamheten, skall kunna slutföras.

SAF-PTK-avtalet anger samma gränser per kalenderår, fyraveckorsperiod och kalendermånad som arbetstidslagen. Avtalet medger dock att fyraveckors- eller månadsnormen får överskridas om synnerliga skäl föreligger, t. ex. när det är nödvändigt för att ett arbete, som inte kan avbrytas utan avsevärda olägenheter för verksamheten, skall kunna slutföras.

På övriga områden synes det i stort sett inte finnas några avtalsbestämmelser om allmän övertid som avviker från lagens.

9.3 Utredningens överväganden

9.3.1 *Behov av allmän övertid*

Arbetstidslagens förarbeten redovisar ingen närmare analys av övertidsbehovet. När det gällde övertidsmåtten togs den tidigare gällande lagstiftningen som utgångspunkt. Normen för allmän övertid sattes dock något lägre än tidigare.

I avsnitt 5.3 har redovisats vissa uppgifter om övertidsvolymen under 1970-talet. Uppgifterna ger knappast någon ledning när det gäller att överväga gränserna för allmän övertid. De antyder dock att övertidsbehovet varierar efter konjunkturerna.

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 effektivt. Å andra sidan kan arbetsmiljösynpunkter och andra aspekter motivera begränsningar.

Vad gäller produktionens krav på övertid kan man i enskilda fall ta fram siffror som ger hållpunkter vid beräkning av övertidsbehovet. Men vid en bedömning över hela arbetsmarknaden ger sådana beräkningar inget fast underlag. I stort sett får man nöja sig med allmänna konstateranden att det från produktionssynpunkt är värdefullt att ha ett så stort övertidsmått som möjligt till förfogande. Det är då lättare att möta tillfälliga eller säsongmässiga arbetsanhopningar. Det är också lättare att bemästra oförutsedda händelser och frånvaro bland arbetstagarna. Vidare kan det från produktionens synpunkt vara fördelaktigt att vissa arbetsuppgifter delas upp på så få händer som möjligt. Och det kan vara värdefullt att få utnyttja nyckelgrupper bland arbetstagarna även utanför den normala arbetstiden. Bland ytterligare orsaker till att en vid övertidsmarginal är önskvärd från produktionens synpunkt kan nämnas att det kan vara svårt att rekrytera kompetent personal.

Ännu mindre kan man direkt räkna fram de övertidsmått som är rimliga från de anställdas synpunkt. Den självklara utgångspunkten är att övertidsarbete kan vara belastande från hälsosynpunkt. Medicinska skyddsskäl synes emellertid i ett utvecklat samhälle vara av betydelse endast vid övertidsuttag som redan från allmänna synpunkter ligger utanför det godtagbara. Forskningsresultat inom arbetssociologin och arbetspsykologin ger inte heller underlag för preciseringar av tillåten övertid. Man är alltså även här hänvisad till allmänna värderingar. Tonvikten ligger på olika sociala faktorer. I ökad utsträckning betonas att det behövs tid för arbete i hemmet för vård av barn, för samvaro med familj och vänner, för samhälleliga aktiviteter, för fritidssysselsättningar osv. Perspektivet kan vara t. ex. att höja livskvaliteten, att främja ett breddat engagemang i facklig och politisk verksamhet eller att bereda väg för jämställdhet mellan kvinnor och män. Arbetsmarknadspolitiska synpunkter kan ge ytterligare infallsvinklar. Ett utbrett övertidsarbete kan sålunda bl. a. motverka en önskvärd jämn fördelning av arbetstillfällena.

Det sagda ger en antydan om de frågor som möter när man söker underlag för normer om övertiden. Regeln i den gällande arbetstidslagen – liksom den tillämpning av regeln som godtagits – bildar utgångspunkten vid utredningens överväganden av vilket mått för den allmänna övertiden som bör godtas. Samtidigt måste hänsyn tas till de förändringar som skett i samhället sedan arbetstidslagens tillkomst och de nya synsätt som kommit fram. Med detta får sammanvägas konsekvenserna av utredningens olika förslag när det gäller behovet av allmän övertid.

9.3.2 *Övertidsberäkning – allmän övertid*

I avsnitt 7.2 har översiktliga uppgifter lämnats om den omfattande ledighetslagstiftning som har tillkommit efter arbetstidslagens antagande. Ledighetslagstiftningen utgör en kompletterande reglering av arbetstidens längd. Den innebär för de anställda möjligheter att anpassa arbetstiden efter olika personliga behov och från produktionens synpunkt att den ordinarie arbetstiden liksom även jourtiden förkortas för vissa anställda. Det kan också vara fråga om hel ledighet under längre eller kortare perioder.

Vid utredningens besök på olika arbetsplatser har ofta framhållits att ledighetslagstiftningen medför svårigheter att planera arbetstiden för dem som inte är lediga och även ger ett ökat behov att ta ut övertid eller mertid av vissa anställda. Ledighetslagstiftningen har antagits av riksdagen utan att några ändringar i arbetstidslagen därvid ansetts påkallade. Det ingår inte i utredningens uppdrag att överväga ändringar i arbetstidslagstiftningen med hänsyn till de konsekvenser som ledighetslagstiftningen – utifrån gällande bestämmelser i arbetstidslagen – kan ha fått från övertidssynpunkt. När det gäller sättet för övertidens beräkning föreslår emellertid utredningen ett nytt system som aktualiserar frågan vilken *ytterligare* inverkan ledighetslagstiftningen får på behovet av allmän övertid, om utredningens förslag genomförs.

Utredningen har i kapitel 7 förordat en regel att ledighet från arbetet, som avser arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid, skall likställas med fullgjord arbetstid vid beräkning av övertid. Det kan här vara fråga om t. ex. sjukledighet, semesterledighet, ledighet för vård av barn eller ledighet för utbildning. Regeln omfattar över huvud taget varje form av ledighet som arbetstagaren har haft och varit berättigad till.

I större eller mindre utsträckning innebär den nämnda regeln en ändring i förhållande till den övertidsberäkning som nu tillämpas. Vid landstingen tar man vid registrering av legal övertid regelmässigt endast hänsyn till den faktiskt arbetade tid som överstiger måttet för ordinarie arbetstid eller jourtid. Detta mått påverkas inte av om den anställde varit frånvarande under den normala arbetstiden. Samma beräkningssätt används åtminstone i de flesta primärkommunala verksamheterna. Inom den privata sektorn varierar tillämpningen, och läget är ej sällan något oklart. När det gäller att undvika otillåten övertid är det dock vanligt att man vid registrering enligt arbetstidslagen kvittar "övertid" mot viss frånvaro. Inom den statliga sektorn registreras däremot som övertid all arbetstid som ligger utanför den normala, oberoende av om den anställde av någon orsak varit frånvarande under den ordinarie arbetstiden eller jourtiden. Bl. a. med hänsyn till att detta beräkningssätt ansetts innebära en viss skärpning av arbetstidslagens övertidsregler har samtidigt gränsen för allmän övertid höjts från 150 till 200 timmar i det statliga arbetstidsavtalet.

För att belysa det arbetstidsbortfall som blir följden av att avtalsmässig övertid inte kan kvittas mot ledighet vid beräkning av allmän övertid har, som redovisats i avsnitt 7.4, en del undersökningar utförts. De exempel som har tagits fram vid undersökningarna visar att den av utred-

ningen förordade regeln om övertidsberäkning medför en avsevärd inskränkning inom stora delar av arbetslivet i möjligheterna till övertidsuttag inom ramen för en allmän övertid om 150 timmar om året.

9.3.3 *Begränsning av mertid*

I kapitel 7 har utredningen vidare förordat en regel om begränsning per kalenderår av mertid vid deltidsanställning på motsvarande sätt som i fråga om övertid. Bakgrunden är att deltidsanställda f. n. i rätt stor utsträckning anlitas till arbete långt utöver sin fasta arbetstid. På så sätt finns ett arbetstidsutrymme för arbetstoppar eller annars vid behov.

Arbetstidslagen sätter inte något annat tak för arbetstidens längd än 40 timmar i veckan, vartill kommer möjlighet till allmän övertid. Den förordade begränsningen av mertiden innebär alltså en kraftig beskärning av möjligheterna att ta ut extra arbetstid. Om de deltidsanställda följaktligen inte längre kan användas på samma sätt som hittills för att rycka in vid behov, kan tydligen i sin tur uppkomma ett ökat behov av övertidsuttag från övriga anställda.

I anslutning till det anförda vill utredningen erinra om att det är önskvärt att den ordinarie arbetstiden inte sätts lägre än vad tjänstgöringsförhållandena motiverar. Från arbetsgivarnas sida har emellertid bestämt hävdats att en begränsning av mertiden under alla förhållanden kommer att medföra ett ökat behov av övertid.

9.3.4 *Förberedelse- och avslutningsarbeten*

Utredningen har i kapitel 8 förordat att de särskilda bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsövertid slopas i arbetstidslagstiftningen. Samtidigt bör enligt utredningens mening något principiellt hinder inte föreligga mot att övertid tas ut för regelbundet återkommande förberedelse- eller avslutningsarbete som nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden för att verksamheten skall kunna fortgå utan hinder.

Enligt gällande arbetstidslag avses allmän övertid inte få tillgripas för att mera regelbundet förlänga arbetsdagen. Detta framgår inte av lagtexten utan har angetts i lagmotiven. Utredningen anser, som framgår av det nyss sagda, att begränsningen vad gäller regelbundna övertidsuttag inte bör gälla i fråga om vissa nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten. Denna ändrade inriktning bör komma till uttryck genom en omformulering av bestämmelsen om allmän övertid.

9.3.5 *Sammanfattande bedömning*

Som framgår av de föregående avsnitten ger utredningens överväganden anledning att från en hel del olika utgångspunkter ta upp frågan om maximigränsen för uttag av allmän övertid.

Särskilt viktigt i sammanhanget är att det av utredningen föreslagna nya systemet för övertidsberäkning allmänt sett – med i övrigt oförändrade regler – skulle medföra en minskning av det nu tillgängliga arbetstidsutrymmet. Av de exempel som redovisats i avsnitt 7.4 framgår enligt utredningens mening klart att förslaget kräver att måttet för allmän övertid höjs avsevärt, om de marginaler som den nuvarande ordningen medger skall bibehållas.

Vad angår mertiden kan, som tidigare påpekats, den förordade begränsningen delvis mötas med förlängningar av den fasta arbetstiden. Utredningen anser dock att det vore fel att helt bortse från de betänkligheter som särskilt vad gäller delar av den offentliga sektorn framförts mot att reglera mertiden utan att samtidigt höja gränsen för uttag av allmän övertid.

Förslaget att avskaffa den särskilda övertiden för förberedelse- och avslutningsarbeten berör ett begränsat antal arbetsplatser. Med hänsyn till den anvisade möjligheten att i stället ta ut allmän övertid måste detta förslag även för deras vidkommande antas få ganska liten betydelse. Enligt utredningens mening finns det inte skäl att låta utredningsförslaget i denna del 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. Mot en sådan höjning talar dock de anförda drag i samhällsutvecklingen som pekar i riktning mot en begränsning av övertidsuttaget. Det bör också beaktas att det samlade utredningsförslaget kan innebära vissa lättnader när det gäller att uppnå kortvariga avvikelser från arbetstidslagstiftningen (se avsnitt 12.5.2). Utredningen förordar med hänsyn till samtliga anförda omständigheter att gränsen för allmän övertid, och därmed även för allmän mertid, sätts vid 200 timmar per kalenderår. Fortfarande bör dock för uttag av allmän övertid gälla begränsningen till 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

10 Besked om arbetstidens förläggning

10.1 Uttalanden i lagstiftningsarbetet

Arbetsmiljöutredningen konstaterade i sitt slutbetänkande (SOU 1976:1 s. 208) Arbetsmiljölag att schemaläggning av arbetstiden är en viktig fråga samt anförde följande.

För arbetstagarna är det förenat med olägenheter att inte i god tid få besked om tjänstgöringsförhållandena och det gäller självfallet i särskilt hög grad dem med oregelbunden arbetstidsförläggning. En betydande andel av de deltidsarbetande torde inte ha någon i förväg närmare fastställd arbetstid. Utredningen vill stryka under värdet av att de lokala parterna kommer överens om att upprätta arbetstidsschema för de arbetsuppgifter där detta är möjligt. Utredningen anser att de nya förhandlingsrätts- och kollektivavtalsregler som aviserats kan bidra verksamt till att sådana överenskommelser kommer till stånd i större utsträckning än f. n.

I propositionen om arbetsmiljölagen framhöll departementschefen (prop. 1976/77:149 s. 303) att det är nödvändigt att arbetstidsschema upprättas och företes i god tid i alla de fall då detta är möjligt. Vidare hänvisades till överenskommelser inom ramen för medbestämmandelagen.

Vid riksdagsbehandlingen av propositionen anfördes i den socialdemokratiska partimotionen 1976/77:1675 att arbetstagarna måste få tillgång till sina arbetstidsscheman i så god tid att de kan planera sin fritid. Det yrkades att i arbetsmiljölagen infördes en bestämmelse av innebörd att för arbetstagare, som arbetar efter oregelbundna arbetstider, skall arbetstidsschema upprättas i så god tid att rimlig hänsyn tas till arbetstagarens behov av att planera sin fritid.

Socialutskottet uttalade i sitt betänkande (SoU 1977/78:1 s. 44) med anledning av propositionen att det i dag måste anses vara självklart att en arbetstagare så snart som det är möjligt skall informeras om vilken arbetstidsförläggning som gäller för honom så att han kan planera sin fritid på bästa sätt. Medbestämmandelagen borde enligt utskottet kunna verksamt bidra till att överenskommelser i dessa frågor kom till stånd i större utsträckning än dittills. För den händelse det skulle visa sig att förhoppningarna härvidlag inte infriades, fick frågan om behovet av en lagreglering av informationsskyldigheten och andra i sammanhanget aktuella frågor tas upp till förnyad prövning.

10.2 Avtalsreglering

Den statliga sektorn

I det allmänna statliga arbetstidsavtalet finns beträffande arbetstidens förläggning olika bestämmelser för olika grupper av tjänstemän. Den ena gruppen utgörs med vissa undantag av arbetstagare som huvudsakligen utför kontorsarbete eller administrativt arbete och som har sin tjänstgöring regelbundet förlagd till vardag utom lördag. Till den andra gruppen hänförs arbetstagare som inte har sådan kontorsarbetstid. Den andra gruppen omfattar dessutom genomgående arbetstagare, som enligt lista har någon del av sin tjänstgöring förlagd till tiden mellan kl. 19 och 6, samt arbetstagare vid vissa uppräknade myndigheter m. m. Med lista avses en handling där i förväg har angetts en eller flera tjänstgöringsturer som är avsedda att fullgöras på ordinarie arbetstid.

Gruppen arbetstagare med kontorsarbetstid har sin arbetstid fastställd i s. k. fast lista. Det har också huvuddelen av den personal som tillhör den andra gruppen av arbetstagare. Med fast lista förstås en lista som gäller för minst en vecka. Fast lista i avtalets bemärkelse används dock endast när verksamheten är så regelbunden att arbetstiden i de enskilda veckorna kan planläggas för viss längre tid eller tills vidare.

Enligt avtalet gäller en särskild förhandlingsordning vid planläggning av ordinarie arbetstid och tid för jour och beredskap. Utförliga bestämmelser anger bl. a. att förslag till ny fast lista som regel skall föreligga minst 30 dagar före den tidpunkt, då det är avsett att listan skall träda i kraft. När det är fråga om mindre ändring av tjänstgöringen räcker det dock att förslaget föreligger minst 15 dagar i förväg. Skall listan tillämpas under högst fyra veckor, räcker det också att förslaget föreligger 15 dagar i förväg.

För den mindre grupp av arbetstagare, som inte har regelmässig tjänstgöring enligt fast lista, gäller inga särskilda regler för förhandling om lista. Till denna grupp hör framför allt viss s. k. vikariepersonal vid exempelvis statens järnvägar och kriminalvårdsverket. Dessutom finns ett litet antal andra arbetstagare som har sådan tjänstgöring att man inte i förväg kan planera deras arbetstid för någon längre period. För arbetstagare som inte har regelmässig tjänstgöring enligt fast lista skall upprättas en preliminär plan för tjänstgöringen för så lång tidsperiod som möjligt. Slutligt besked om den ordinarie arbetstidens förläggning viss dag skall lämnas arbetstagaren i så god tid som möjligt och senast vid tjänstgöringens slut föregående arbetsdag.

För deltidsarbetande gäller i princip samma bestämmelser om arbetstidens förläggning som för arbetstagare med heltidstjänstgöring.

Det militära arbetstidsavtalet innehåller särskilda bestämmelser om planläggning och schemaläggning av arbetstiden.

Landsting och primärkommuner

De för landstingen och kommunerna gällande avtalen innehåller en allmän bestämmelse att förläggning av ordinarie arbetstid vid behov bör

anges i arbetstidsschema e. d., som överenskoms med företrädare för den fackliga organisationen. Beträffande personal med schemalagd arbetstid gäller att arbetstidens förläggning anges i arbetstidsschema som överenskoms mellan arbetsledningen och den fackliga organisationen. Arbetstidsschema bör anslås senast 14 dagar före dess tillämpning. En särskild bestämmelse finns för det fall att arbetstagare, som tjänstgör enligt visst schema, beordras tjänstgöra enligt annat schema. För tjänstgöring på dag, som enligt föregående schema skulle ha varit fridag, utgår då lönetillägg, om inte tillsägelse har lämnats minst åtta dagar i förväg.

Landstingen resp. primärkommunerna skall enligt avtal tillse att arbetstiden för deltidsanställda blir så jämn som möjligt och att arbetstidsschema upprättas, om inte arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet omöjliggör det.

SAF-LO-området

Riksavtalen inom detta område anger i flertalet fall en relativt snäv tidsram för den ordinarie arbetstidens förläggning vid heltidsarbete i de fall där de lokala parterna inte enas om annan förläggning, se avsnitt 6.2. En del avtal hänvisar bara till lokala överenskommelser. Enligt några avtal bestäms i stället förläggningen av arbetsgivaren, oftast inom en angiven tidsram och efter samråd med arbetstagarna. För t. ex. handelsanställda gäller vanligtvis att arbetstiden skall förläggas till butikernas öppethållande.

I en del avtal ges arbetsgivaren möjlighet att förskjuta den ordinarie arbetstiden i den ena eller andra riktningen. För vissa områden finns avtalsbestämmelser som ger arbetsgivaren sådan rätt beträffande speciella kategorier av arbetstagare eller i enlighet med lokal överenskommelse.

En del avtal innehåller särskilda bestämmelser om arbetstidsscheman. Sålunda föreskrivs ibland att arbetstidsschema skall upprättas för en viss tidsperiod, t. ex. för fyraveckorsperiod. Avtalen innehåller i allmänhet inte några bestämmelser om att arbetstidsschema skall föreligga viss tid före arbetets igångsättande eller om varsel vid omläggning av den ordinarie arbetstiden. Vissa avtalsbestämmelser kan dock noteras i ämnet. Enligt t. ex. avtalet för bevakningsföretag skall arbetstidsschema finnas tillgängligt senast tre dagar innan tjänstgöringsperioden börjar. Inom tidningsbranschen gäller att vid omläggning av den ordinarie arbetstiden och vid införande av skiftarbete varsel skall ges viss tid (3–14 dagar) i förväg eller – vid opåräknade förhållanden – i så god tid som möjligt. Inom träindustrin skall meddelande om igångsättande av skiftarbete eller återupptagande av skiftarbete efter ett icke tidsbegränsat uppehåll lämnas till berörda arbetstagare och deras lokala organisation en vecka i förväg. Om oförutsedda omständigheter påkallar tidigareläggning, skall meddelande lämnas så fort ske kan. I avtalet för byggnadsämnesindustrin föreskrivs att överläggning om omläggning av den ordinarie arbetstiden skall hållas 14 dagar före omläggningen.

I många avtal finns en hänvisning till en av LO och SAF år 1974 överenskommen rekommendation angående deltidsarbete. I rekommendationen sägs bl. a. att arbetstiden vid deltidsarbete skall vara så jämn som möjligt och att arbetstidsscheman skall upprättas, om det inte är omöjligt på grund av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Utöver detta finns i enstaka avtal särskilda bestämmelser om arbetstidsscheman vid deltidsarbete.

Privattjänstemännen

På detta område saknar riksavtalen i stort sett bestämmelser om arbetstidens förläggning. I stället ingås lokala överenskommelser.

10.3 Undersökningar om arbetstidens förläggning

Enligt OA-undersökningen (se avsnitt 6.3) arbetade vid årsskiftet 1973/74 ca en tredjedel av alla sysselsatta på avvikande arbetstider av olika slag, t. ex. turlistetid, skiftarbete eller förskjuten arbetstid. I undersökningen konstaterades också att andelen deltidsarbetande inom olika arbetstidsförläggningskategorier varierar starkt. Deltidsarbete var vanligast bland anställda med starkt förskjuten arbetstid, dvs. där hela arbetstiden eller en del av arbetstiden ligger mellan kl. 20.45 och kl. 5. Andelen deltidsarbetande var också förhållandevis hög i turlistearbete. I två- och treskiftsarbete fanns däremot en överrepresentation av heltidsarbetande.

Enligt ULF-undersökningen från 1977 (se avsnitt 6.3) hade 83,7 procent av alla anställda sin arbetstid huvudsakligen förlagd till dagtid. Nära hälften av alla anställda hade dock arbetat på obekväm tid under minst några av dagarna under den aktuella mätveckan. Med obekväm arbetstid avses här tid mellan kl. 18 och kl. 7. Stora skillnader konstaterades mellan hel- och deltidsarbetande när det gällde obekväm arbetstid. Exempelvis hade 13,4 procent av de deltidsarbetande sin arbetstid i huvudsak förlagd till kvällar eller nätter. Motsvarande andel för heltidsarbetande var 1,2 procent. Även lördags- och söndagsarbete var betydligt vanligare bland deltids- än bland heltidsarbetande.

Betänkandet (SOU 1976:6) Deltidsanställdas villkor, som år 1976 överlämnades av delegationen för jämställdhet mellan män och kvinnor, innehåller bl. a. uppgifter om deltidsanställdas arbetstider. Enligt betänkandet saknar 15 procent (85 000) av de deltidsanställda arbetstidsschema. Uppgiften avser dem som inte minst en vecka i förväg vet när och hur de kommer att arbeta. Grupper med kort deltid (mindre än 20 timmar i veckan) saknar oftare arbetstidsschema och har arbetet förlagt till mera udda tider än grupper med lång deltid. I fråga om deltidsanställda på olika yrkesområden uppges bl. a. att arbetstidsschema saknas för 18 procent (16 500) av städarna, 15 procent (7 800) av affärsbiträdena, 20 procent (8 200) av tillverkningsarbetarna, 10 procent (2 500) av servitriser, frisörer m. fl. och 11 procent (2 500) av anställda i transport-

och kommunikationsarbete. I hälso- och sjukvårdsarbete är enligt betänkandet obekväma arbetstider vanligare än på andra yrkesområden. Det är samtidigt förhållandevis ovanligt att personer i hälso- och sjukvårdsarbete saknar arbetstidsschema.

I rapporten Att arbeta på obekväm arbetstid (se avsnitt 6.4) sammanfattas resultatet av den hittillsvarande forskningen om arbete på oregelbundna och avvikande arbetstider. Enligt rapporten är den kortsiktiga planeringen av arbetstidsschemans uppläggning och fastställande för anställda med förskjutna arbetstider eller turlistearbete ett stort problem, som skapar betydande svårigheter för individen att planera sin fritid. Detta uttalande synes vad gäller verkställda undersökningar främst vara grundat på uppgifterna i betänkandet Deltidsanställdas villkor och vissa allmänna erfarenheter. Utöver nämnda uppgifter torde det knappast finnas några undersökningar publicerade som visar hur stor del av de anställda som saknar arbetstidsschema.

10.4 Skrivelse från jämställdhetskommittén

Jämställdhetskommittén har i en skrivelse 1980-04-17 till utredningen anfört bl. a. följande.

Den 7 juni 1977 uppdrog arbetsmarknadsdepartementet åt arbetsmarknadsstyrelsen och jämställdhetskommittén att anordna en informationskampanj angående deltidsarbetets orsaker, organisation och omfattning samt de sociala förmåner som är knutna till denna arbetsform.

Efter en upptaktskonferens i Stockholm den 20 september 1978 med representanter för arbetsmarknadens organisationer, myndigheter m. fl. följde 60 deltidskonferenser över hela landet. I dessa konferenser har arbetsgivare, fackliga och politiska organisationer samt myndigheter deltagit.

Ett ständigt återkommande ämne på konferenserna var frågan om arbetets organisation och arbetstidens förläggning. Dessa frågor har upplevts som stora problem i synnerhet inom sjukvårds- och handelssektorerna, där också den största gruppen deltidsarbetande finns.

För många av de deltidsanställda saknas den trygghet som ligger i att på förhand veta arbetstidens förläggning och omfattning. Denna uppfattning har under det gångna årets deltagande i deltidskonferenserna befästs och förstärkts.

De deltidsarbetande är i de allra flesta fall kvinnor. –.–.– Det är fortfarande till största delen kvinnor som har huvudansvaret för hushållsarbetet och barnomsorgen. –.–.– Möjlighet till planering och samordning av arbete utanför och inom hemmet är mot den bakgrunden särskilt viktig. Men om vi också tar i beaktande männens utökade möjligheter till förkortad arbetsdag och deltagande i barnens omvårdnad utvidgas problematiken om rätten till schemalagd arbetstid till att på sikt omfatta en mycket stor del av arbetskraften.

Jämställdhetskommittén har med stöd av det anförda bett utredningen att ta upp frågan om schemaläggning av arbetstiden för de deltidsanställda till behandling.

10.5 Utredningens överväganden

Oregelbunden förläggning av arbetstiden är en vanlig företeelse inom arbetslivet. Frågan har under 1970-talet ägnats en hel del studier. De undersökningar som har företagits ger dock ingen närmare uppfattning om hur planläggning och information sker när det gäller arbetstidens förläggning. Delvis beror detta på att den forskning, som har bedrivits rörande frågor om oregelbunden arbetstidsförläggning, huvudsakligen har inriktats på att undersöka konsekvenserna av olika former av avvikande arbetstider och inte på att belysa informationsfrågorna kring arbetstiden.

Vad gäller avtalsreglering av skyldighet att i förväg informera om arbetstidens förläggning framgår av avsnitt 10.2 att frågan uppmärksammats i arbetstidsavtalen på den offentliga sektorn. Särskilt på det statliga området finns en ingående reglering i ämnet. På LO-SAF-området föreligger däremot endast några spridda bestämmelser om arbetstidsscheman och dessutom en rekommendation om deltidsarbete som säger att arbetstidsscheman skall upprättas om det inte är omöjligt på grund av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet.

Samtidigt har från arbetstagarorganisationernas sida uppgetts att arbetstagare med oregelbundna arbetstider i många fall informeras om arbetstidens förläggning alltför sent. Det anses innebära väsentliga svårigheter för de anställda när det gäller att planera fritiden och att sköta personliga angelägenheter i övrigt. Jämställdhetskommittén har understrukit att detta är ett problem för deltidsanställda. De fackliga organisationerna har rest krav på en lagreglering eftersom det på viktiga områden visat sig inte vara möjligt att avtalsvägen komma fram till en lösning av frågan om arbetstidsschema.

Mot bakgrunden av de synpunkter som framförts och de diskussioner som förekommit inom utredningen kan konstateras att önskemålen inte direkt avser lagreglering av skyldighet att upprätta arbetstidsschema vid heltidsarbete. När det gäller skiftarbete och turlistearbete liksom annat arbete på heltid finns redan i stor utsträckning fungerande system ute på arbetsplatserna. Genom samverkan mellan parterna åstadkoms härvid att arbetstiderna läggs ut i god tid och med beaktande av arbetstagarnas synpunkter.

Det har emellertid enligt vad som har påpekats från arbetstagarhåll vuxit fram nya anställningsformer där de anställda ej sällan har en ganska svag ställning gentemot arbetsgivaren. Det förkommer på speciella områden en bristande planering som får till följd att de anställda får reda på arbetstidens förläggning och omfattning på ett mycket sent stadium.

Bland utsatta grupper har nämnts deltidsanställda 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 också inom vårdområdet.

En annan grupp som nämnts i sammanhanget utgörs av personer som

förts upp på en förteckning för att vid återkommande tillfällen rycka in och tjänstgöra. De anses inte som fast anställda och tjänstgör bara efter särskild anmodan. Med detta system avses att skapa en resurs av tillfälliga vikarier vid förfall bland den fasta personalen och av extra personal vid arbetstoppar. Det förutsätts samtidigt att den som är uppförd på förteckningen kan avböja att tjänstgöra när det kommer en förfrågan. Den nu beskrivna typen av anställning är vanlig inom sjukvården. Den förekommer också på många andra områden, t. ex. inom kommunernas lokaltrafik, inom frisöryrket, etc.

Diskussionerna inom utredningen har även gällt de fast anställda vid personalpooler och liknande. Från poolerna tas personal som rycker in och tjänstgör vid förfall för arbetstagare med fasta arbetsuppgifter inom verksamheten. Sådana pooler förekommer främst inom sjukvården och kommunernas lokaltrafik. Liknande system finns också inom exempelvis statens järnvägar. En del poolanställda har ett personligt arbetstidsschema som dock ofta bryts med kort varsel. I anställningsformen kan också ligga att arbetstidsschemat bara anger arbetstiderna men lämnar arbetsuppgifternas beskaffenhet mer eller mindre öppen fram till kort före tjänstgöringstillfället.

Vissa av de anställningsformer som berörts i det föregående har aspekter som kan diskuteras från anställningsskyddssynpunkt. Inom ramen för lagen om anställningsskydd faller sålunda bl. a. frågan om möjligheten att ha tillgång till extra personal. Det erinras om att anställningsskyddskommittén f. n. ser över anställningsskyddslagens bestämmelser om visstidsanställning.

Arbetstidsutredningen saknar anledning att närmare behandla spörsmål som hör till anställningsskyddet. Även frågan om oregelbundna arbetstider faller i och för sig utanför utredningsuppdraget. Utredningen har emellertid att överväga vissa spörsmål om arbetstidsschema. Det bör understrykas att det här inte gäller frågan hur arbetsttidsscheman skall läggas upp. Det är i stället informationssidan av arbetstidens förläggning som utredningen nu skall gå in på.

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. Av det material, som redovisats i det föregående, och de synpunkter, som i övrigt framförts till utredningen, får anses framgå att det finns ett behov av en grundläggande bestämmelse i detta ämne. Väsentligen är det här fråga om att ge ökad stadga åt arbetstidsförhållandena i vissa typer av deltidsanställningar.

Utredningen har i kapitel 7 förordat regler som begränsar möjligheterna att hos deltidsanställda ta ut mertid utöver den fasta arbetstiden. Det är viktigt att notera detta innan utredningen går närmare in på uppläggningen av en bestämmelse om informationsskyldighet. Redan en begränsning av mertiden kan nämligen antas i hög grad verka för att ge de deltidsanställda bättre möjligheter att i god tid beräkna arbetstidens förläggning och omfattning. Vid sidan härav torde en bestämmelse om informationsskyldigheten snarast kunna ses som en kompletterande ordningsregel.

I debatten om arbetsgivarnas skyldighet att informera om arbetstiden har de krav som förts fram handlat om arbetstidsscheman. Ett arbetstidsschema är emellertid också ett sätt att ange när olika arbetsuppgifter skall utföras och är inte nödvändigtvis knutet till enskilda arbetstagare. Med hänsyn till syftet med regleringen är det därför inte lämpligt att bygga på begreppet arbetstidsschema. En bestämmelse bör i stället gå direkt ut på att en arbetstagare skall ha besked om förläggningen av sin arbetstid i förväg. I detta ligger att informationen kan lämnas på olika sätt. Ett sätt är att 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.

Syftet med en bestämmelse om informationsskyldighet bör mot bakgrunden av vad som tidigare anförts vara att slå fast minimikrav med tanke på utsatta grupper. Bestämmelsen bör därför precisera hur lång tid i förväg som besked senast skall lämnas om arbetstidens förläggning. Utredningen anser att ett mått som härvidlag normalt inte bör underskridas är två veckor. Ett sådant tidsmått ansluter till vad som redan torde uppfattas som ett minimum på de flesta verksamhetsområden. Självfallet skall oavsett bestämmelsen besked om arbetstidens förläggning lämnas mer än två veckor i förväg i de fall där det är rimligt att beskedet lämnas tidigare.

Det erinras om att medbestämmandelagens regler om primär förhandlingsskyldighet innebär att arbetsgivaren inte utan vidare kan besluta om viktigare förändringar av arbetstidens förläggning. I de situationer, där förhandlingsskyldighet föreligger, följer härav att förslag om arbetstidens förläggning måste lämnas i tillräckligt god tid före början av tvåveckorsperioden.

Bestämmelsen om informationsskyldighet bör ta sikte på ordinarie arbetstid och jourtid. Eftersom övertid som regel inte bör tillgripas för regelbundet återkommande arbetsuppgifter och endast bör kunna tas ut när det föreligger ett särskilt behov, kan övertidsfrågor i detta sammanhang lämnas utanför.

De krav, som rests på lagstiftning om arbetstidsschema eller liknande, har i allmänhet gällt regelbundet återkommande arbete. Därmed antyds en begränsning som enligt utredningens mening är helt nödvändig. En regel om informationsskyldighet kan självfallet bara gälla 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. Utredningen förordar därför att i bestämmelsen utmärks att den inte avser fall när en arbetsgivare tillfälligt anlitar en arbetstagare till arbete.

Ett anspråk på arbetsgivarna att lämna arbetstagarna besked om arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg bör med en tillfredsställande planering av arbetet kunna uppfyllas i de flesta fall när det gäller annat än tillfälliga anställningar. Regeln om informationsskyldighet måste emellertid utformas med beaktande av att möjligheterna att planera skiftar inom olika slag av verksamheter. Vidare får regeln inte göras så stel att den medför svårigheter att bemästra uppkommande situationer. Möjligheter att göra undantag från den förordade bestämmelsen bör således öppnas i vissa avseenden.

Utredningen vill härvid till en början framhålla att det finns aktiviteter där det generellt sett inte är meningsfyllt att upprätta arbetstidsschema eller liknande så lång tid i förväg som två veckor. Anledningen kan vara att man i så fall så gott som dagligen skulle nödgas göra ändringar i schemat, som alltså från början inte skulle ge något besked om den verkliga arbetstidsförläggningen.

Undantag från huvudregeln bör därför kunna göras i den mån det föranleds av den bedrivna verksamhetens art.

Undantag från tvåveckorsfristen måste dessutom få göras om arbetstiden rent tillfälligt behöver ändras på grund av händelser som inte rimligen bort förutses. Här avses alltså fall där arbetstidsschema bör upprättas minst två veckor i förväg fastän man senare kanske måste ändra arbetstidsförläggningen. Över hela linjen fordras dock att det gäller förhållanden som inte bort förutses inom ramen för en tillfredsställande arbetsplanering. Samtidigt måste hänsyn tas till att det är naturligt att enstaka moment kan falla bort även vid en planering som i och för sig är godtagbar.

Utredningen vill understryka att besked om arbetstidens förläggning dock bör ges så snart som möjligt efter tvåveckorsperiodens början, om det finns anledning att göra undantag från huvudregeln. Lagtexten bör utformas så, att det inte kan bli några missförstånd på den punkten.

11 Veckovila

11.1 Lagstiftning

Enligt arbetarskyddslagen skulle arbetstagare beredas minst 24 timmars sammanhängande ledighet för varje period om sju dagar, om inte särskilt förhållande tillfälligtvis påkallade undantag eller arbetarskyddsstyrelsen medgav avvikelse. Veckovilan skulle om möjligt förläggas till söndag och till samma tider för alla anställda vid ett arbetsställe. Om veckovilan inskränktes, skulle kompensationsledighet om möjligt läggas ut.

Arbetsmiljöutredningen föreslog i sitt slutbetänkande att veckovilans längd i arbetsmiljölagen bestämdes till 30 timmar. För myndighetsdispens krävdes enligt förslaget särskilda skäl. I övrigt föreslogs att bestämmelsen om möjlighet att tillfällighetsvis göra undantag mera gavs formen av en nödfallsbestämmelse och att avvikelser från huvudregeln även skulle kunna ske efter överenskommelse i kollektivavtal på förbundsnivå. I förslaget togs inte upp någon föreskrift om rätt till kompensationsledighet. Enligt arbetsmiljöutredningen var en sådan föreskrift överflödig med nuvarande lagstiftning och förhållanden i övrigt med avseende på arbetstidens längd (SOU 1976:1 s. 231).

I sitt remissyttrande över betänkandet menade LO att veckovilan borde vara 48 timmar och hänvisade till att detta krävts i LO:s förbunds- och arbetsplatsremisser. TCO yrkade i sitt yttrande att arbetstagarna skulle beredas minst 48 timmars sammanhängande och regelbundet infallande ledighet för varje period om sju dagar. Kommunförbundet anslöt sig däremot till utredningsförslaget och framhöll samtidigt att en utvidgning till 36 timmar skulle innebära stora administrativa och ekonomiska svårigheter, framför allt inom vårdområdet och trafikväsendet. Bland övriga synpunkter kan antecknas att postverket föreslog att sammanlagd ledighet för två sjudagarsperioder skulle få avkortas med högst 6 timmar till lägst 54 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 korresponderar mot en ledighet om normalt två hela dygn i veckan. Ett lagstadgat grundskydd för regelbunden veckovila ansågs dock inte kunna undvaras. Som en utgångspunkt angavs härvid att de anställda borde garanteras en fridag i veckan jämte ledighet av tillfredsställande längd under nätterna före och efter fridagen. De komplikatio-

ner, som en bestämmelse om 36 timmars veckovila kunde vålla inom vissa verksamhetsområden, borde kunna bemästras genom överenskommelser i kollektivavtal eller dispensvägen. I propositionen föreslogs därför att veckovilans längd bestämdes till minst 36 timmar. Samtidigt underströks att det måste tillses att möjlighet finns att tillgodose viktiga samhällsintressen och angelägna servicebehov.

I sitt betänkande med anledning av propositionen anslöt sig socialutskottet till regeringsförslaget (SoU 1977/78:1 s. 48). Med anledning av vissa motionsyrkanden framhöll utskottet att erfarenheterna av den nya regeln om veckovila fick bli avgörande för frågan om man kan införa en bestämmelse om ännu längre veckovila utan att tvingas vidga möjligheterna till undantag från huvudregeln. Riksdagen följde utskottet.

Enligt den gällande bestämmelsen i arbetsmiljölagen skall arbetstagare sålunda beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Sådan veckovila skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut. Undantag från dessa regler får göras tillfälligtvis, om det föranleds av särskilt förhållande som inte har kunnat förutses. Från veckovileregeln kan göras avvikelse genom kollektivavtal. Vidare kan arbetarskyddsstyrelsen ge dispens, om det föreligger särskilda skäl.

11.2 Avtalsreglering

Den statliga sektorn

Statens avtalsverk och de statsanställdas huvudorganisationer träffade den 18 december 1978 ett övergångsavtal om vissa avvikelser från veckovilebestämmelsen i arbetsmiljölagen. Enligt avtalet skall veckovilan för arbetstagare, som inte har vanlig kontorsarbetstid, förläggas till de dagar då arbetstagaren erhåller fridagar enligt det allmänna arbetstidsavtalet vilka ingår i en fridagsperiod. Detta innebär möjligheter att avvika från den strikta 36-timmarsregeln för sjudagarsperioder. För arbetstagare, som omfattas av det militära arbetstidsavtalet, får enligt avtalet veckovilan för två på varandra följande sjudagarsperioder slås samman så att ledigheten för den första perioden förläggs i en följd med ledigheten för den senare perioden. I sådana fall får den sammanslagna veckovilan begränsas till minst 60 timmars sammanhängande ledighet.

Vidare träffade parterna den 26 oktober 1979 ett särskilt övergångsavtal som gäller för arbetstagare som enligt lista är tjänstgöringsfria lördagar och söndagar men regelmässigt har att fullgöra veckoslutsberedskap. Enligt avtalet skall arbetstagarna efter varje fullgjord veckoslutsberedskap ha särskild ledighet under ett helt kalenderdygn. Ledigheten skall förläggas till den dag som är lämplig med hänsyn till verksamheten. Härvid skall samråd ske mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Löneavdrag görs inte under ledighetsdagen. Vid sidan av den särskilda ledigheten utgår i vanlig ordning beredskapstillägg.

Övergångsavtalen är tidsbegränsade. De har sedan vid olika tillfällen förlängts, senast den 23 juni 1980 att gälla t. o. m. utgången av år 1980.

Primärkommunerna

En överenskommelse om tillämpning av veckovilebestämmelsen träffades den 23 april 1979 mellan Kommunförbundet samt Kommunalarbetareförbundet, Kommunaltjänstemannakartellen och därtill anslutna organisationer. I överenskommelsen uttalas att arbetstagare, som har ordinarie arbetstid måndag – fredag och beredskap fredag em – måndag fm, bör så långt det är möjligt beredas den i arbetsmiljölagen avsedda veckovilan. Lokala avtal om avvikelser från arbetsmiljölagens bestämmelse om veckovila bör beakta verksamhetens natur och behov samt syfta till anordningar som inte innebär faktisk arbetstidsförkortning. Enligt samtidigt överenskomna riktlinjer för lokala avvikelseavtal skall för ett sammanhängande pass med veckoslutsberedskap – utöver lönetillägg vid beredskap i bostaden – betalas en extra ersättning som motsvarar ungefär en dagslön. Om det är möjligt med hänsyn till verksamheten, kan arbetstagaren få ledighet med löneavdrag under högst 8 timmar för varje sådant pass.

I överenskommelsen anges att den är att betrakta som ett provisorium. Vidare förutsätts att redan ingångna lokala avvikelseavtal med annat innehåll än överenskommelsen skall kunna äga fortsatt giltighet.

Landstingen

För landstingens del finns i fråga om veckovila inga centrala riktlinjer från parterna. Till utredningen har getts in ett stort antal avtal som vid de olika landstingen tecknats angående avvikelser från veckovilebestämmelsen. Dessutom har utredningen fått uppgifter om avtalsläget direkt från vissa landsting. Det framgår att läkare eller vissa läkartjänster allmänt har undantagits från tillämpning av 36-timmarsregeln. I fråga om sjuksköterskor och sjukvårdsbiträden är avvikelseavtal om veckovila inte särskilt vanliga. Vad gäller sådan servicepersonal, som arbetar regelbunden femdagarsvecka men har viss veckoslutsberedskap, har tecknade avvikelseavtal med något enstaka undantag gått ut på förlängning av tidigare arbetstidsscheman.

LO-området på den privata sektorn

På detta område finns ett antal kollektivavtal med sinsemellan varierande innehåll vad gäller veckovilan.

Enligt t. ex. Allmänna fabriksavtalet kan avsteg från veckovilebestämmelsen göras för att få ändamålsenliga scheman vid kontinuerligt skiftarbete eller för jour- och beredskapstjänstgöring. Även vid övertidsarbete medges avsteg. Enligt avtalet skall veckovilan utgöra minst 30 timmar per sjudygnsperiod. Hinder möter dock inte att enligt lokal överenskommelse tillämpa skiftscheman där veckovilan i vissa fall begränsas till 24 timmar.

I en överenskommelse år 1980 mellan Livsmedelsbranschens arbetsgivareförbund och Svenska livsmedelsarbetareförbundet medger och re-

kommenderar förbunden de lokala parterna att träffa överenskommelser om avvikelser från arbetsmiljölagens regler om veckovila, så att en lämplig förläggning kan åstadkommas av t. ex. beredskapstjänstgöring som utförs under lördagar och söndagar.

Svenska gruvindustriarbetareförbundet och en branschkommitté inom Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO) har år 1980 överenskommit att skiftgång och beredskap skall anordnas så, att möjlighet ges till veckovila enligt arbetsmiljölagens huvudregel. Om en arbetstagare vid beredskapstjänstgöring inte får veckovila enligt lagen, skall han i anslutning till beredskapen erhålla ledighet på en ordinarie arbetsdag utan löneavdrag.

I det centrala kollektivavtalet för pappersmasse- och pappersindustrin anges att arbetsmiljölagen kan påkalla att arbetstagare bereds ledighet på ordinarie arbetsdag i anslutning till veckoslut efter fullgjord beredskapstjänstgöring. Enligt avtalet får ledigheten inte föranleda inkomstbortfall. Liknande bestämmelser finns i Sågverksavtalet och det centrala avtalet mellan Sveriges skogsindustriförbund och Svenska träindustriarbetareförbundet.

Enligt Kraftverksavtalet skall arbetstagare, som inte får 36 timmars sammanhängande veckovila över veckoslut, normalt beredas veckovila på fredagen nästkommande vecka utan löneavdrag. Vid semester, tjänstledighet, kompensationsledighet för övertid eller vissa andra fridagar skall arbetstagaren härvid anses ha veckovila under förutsättning bl. a. att ledigheten börjar inom sju dagar efter utgången av det dygn då beredskapstjänstgöring upphörde. Arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren kan överenskomma att veckovilan skall förläggas till annan dag än som följer av det sagda eller att veckovila inte skall läggas ut. I det senare fallet uppbär arbetstagaren i stället ett belopp motsvarande en extra dagsinkomst.

Privattjänstemännen

På detta område träffade olika tjänstemannaförbund avtal först med Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO) med anledning av den nya veckovilebestämmelsen i arbetsmiljölagen. Om det inte är möjligt att lägga ut beredskapstjänstgöring så att bestämmelsen kan följas, skall enligt avtalen arbetstagarna i anslutning till fullgjord beredskap erhålla ledighet motsvarande en ordinarie arbetsdag i samband med veckoslut. Ledigheten föranleder inte löneavdrag. – Liknande avtal har ingåtts med Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO).

Utförliga bestämmelser finns vidare i en överenskommelse som SAF:s Allmänna grupp och Svenska industritjänstemannaförbundet (SIF) år 1980 har träffat under medverkan av förlikningsman. Överenskommelsen ger rätt till ledighet med en dag för varje tillfälle då arbetsmiljölagens bestämmelse om 36 timmars veckovila inte kunnat följas. Lön utgår i princip inte för denna ledighet. Förbättrade beredskapstillägg medför dock att inkomstförlusten sammantaget blir ringa. Alternativt ger överenskommelsen två dagars ledighet när avvikelse från veckovilebestämmelsen skett vid fyra tillfällen och därefter ytterligare en halv dags ledighet per avvikelse under ett kalenderår. Efter tio avvikelser utgår en

ledig dag per ytterligare avvikelse. Enligt detta alternativ betalas full lön under ledigheten. Arbetstagarparten avgör vilket alternativ som skall vara tillämpligt. Beträffande förläggningen av all ledighet träffas överenskommelse mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren. Normalt bör ledigheten förläggas inom fem dagar efter avvikelsen och såvitt möjligt vid veckoslut.

Dessutom har upplysts att avtal om avvikelse från veckovilebestämmelsen träffats bl. a. för vissa grupper inom Försäkringstjänstemannaförbundet.

11.3 Arbetarskyddsstyrelsens praxis m. m.

Arbetarskyddsstyrelsen har under årens lopp avgett en del utlåtanden rörande tillämpningen av veckovilebestämmelsen i arbetarskyddslagen. Uttrycket "för varje period om sju dagar" har av styrelsen ansetts kunna avse även annan fast sjudagarsperiod än kalenderveckan. Likaså har ansetts att den sammanhängande ledigheten inte nödvändigt behöver omfatta ett obrutet kalenderdygn. I dessa avseenden har förutsättningarna inte ändrats genom den nya veckovilebestämmelsen i arbetsmiljölagen.

Vidare godtog arbetarskyddsstyrelsen den tillämpningen av arbetarskyddslagen att veckovilan för två på varandra följande sjudagarsperioder slogs samman så att 24 timmar omedelbart före det mellanliggande periodskiftet räknades som veckovila för den första perioden och 24 timmar omedelbart efter samma periodskifte som vila för den andra perioden. Motsvarande sammanföringsmöjlighet avses enligt förarbetena föreligga även vid tillämpningen av arbetsmiljölagen (prop. 1976/77: 149 s. 315).

Arbetarskyddsstyrelsen har belyst sammanföringsmöjligheten i ett utlåtande den 22 oktober 1980 vari anförs bl. a. följande.

I likhet med den tidigare arbetarskyddslagen kräver arbetsmiljölagen inte att veckovilan skall infalla helt regelbundet. Om man förlägger ledigheterna för två på varandra följande sjudagarsperioder till olika veckodagar kan tiden mellan ledigheterna bli längre än vid regelbunden förläggning. Om man t. ex. förlägger ledigheten för period 1 till början av perioden och ledigheten för period 2 till slutet av denna, uppgår tiden mellan ledigheterna till hela 11 dygn. –.–.–

Om period 3 inleds med veckovila kommer denna att följa i omedelbar anslutning till veckovilan för period 2. Därmed sker en sådan sammanföring av två ledigheter som åsyftas i arbetsmiljölagen. Någon skyldighet för arbetsgivaren att sammanföra ledigheterna för period 2 och period 3 på detta sätt finns dock inte, utan ledigheten för period 2 kan i och för sig förläggas till mitten av perioden. Det bör dock observeras att lagen föreskriver att veckovilan såvitt möjligt skall förläggas till veckoslut.

Arbetarskyddsstyrelsen tillade i nämnda utlåtande följande.

Vad slutligen beträffar frågan om utläggning av veckovila under tid då arbetstagaren är ledig minst 36 timmar sammanhängande av annan orsak får detta enligt styrelsens mening anses tillåtet, om den andra ledigheten har ett avkopplande syfte.

Arbetarskyddsstyrelsen ansåg tidigare att en arbetstagare kan åtnjuta veckovila samtidigt som han – utan att faktiskt utföra arbete – fullgör beredskapstjänst i sin bostad eller på annan av honom vald plats där han kan nås per telefon e. d. I ett ärende år 1969 frångick styrelsen denna mening och intog den motsatta ståndpunkten. Vid beredskap åtnjuts med denna tolkning inte veckovila, och detta oavsett om arbete utförs eller inte. Enligt vad som anfördes i förarbetena till arbetsmiljölagen (prop. 1976/77:149 s. 315) talar starka skäl för att man bör hålla fast vid sistnämnda princip.

Ett ärende om dispens från veckovileregeln vid beredskap har efter överklagande avgjorts av regeringen i maj 1980. Därvid medgavs arbetsgivaren tillstånd att för vissa hissmontörer med beredskapstjänstgöring göra undantag från 36-timmarsregeln under viss tid i avvaktan på att parterna reglerade frågan genom kollektivavtal. Regeringsbeslutet grundades främst på att den ifrågavarande beredskapen avsåg viktiga servicefunktioner.

Veckovileregleringen har av arbetarskyddsstyrelsen tidigare ansetts innefatta att en arbetstagare har möjlighet att avstå från erbjuden ledighet. I ett utlåtande i maj 1980 har styrelsen emellertid funnit att bestämmelsen om veckovila innebär inte bara att arbetsgivaren skall ge arbetstagaren möjlighet till veckovila utan också att arbetsgivaren är skyldig att se till att ledigheten tas ut.

Här kan också noteras en dom (nr 8/1980) av arbetsdomstolen där domstolen förklarat att arbetstagaren inte kan på grund av lag göra anspråk på lön under ledighet för veckovila som infaller under tid då arbete normalt skulle ha utförts.

11.4 Synpunkter från parterna

Från *arbetsgivarsidan* inom olika avtalsområden har anförts följande.

Den statliga sektorn: Den särskilda ledigheten efter beredskapstjänstgöring innebär relativt stora merkostnader för statsverket, uppskattningsvis ca 25 milj. kr om året (vägverket 20 mkr, vattenfallsverket 2,5 mkr, övriga 2,5 mkr). Beredskapstid borde betraktas som veckoviletid om beredskapen inte behöver avbrytas av arbete. Alternativt borde veckovilebestämmelsen kompletteras med en regel att veckovila kan beredas arbetstagare genom 72 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 14 dagar. Det är i vart fall önskvärt att utredningen söker klarlägga i vad mån särskild ledighet skall läggas ut som ersättning för att beredskap avbrutit veckovila, ifall annan ledighet har förekommit under sjudagarsperioden.

Primärkommunerna: Problemet med 36-timmarsregeln har visat sig vara veckoslutsberedskap för dem som har sin ordinarie arbetstid förlagd måndag–fredag. Bestämmelsen om 36 timmars veckovila har här, genom den kollektivavtalsreglering som blivit nödvändig, lett till antingen en kortare genomsnittlig arbetstid per vecka och därmed fördyrad verksamhet eller till höjning av kostnadsläget genom ekonomisk kom-

pensation för utebliven lagstadgad veckovila. Merkostnaden har beräknats till 48 milj. kr per år. Dessa konsekvenser hade inte uppstått, om arbetsmiljölagen i stället hade föreskrivit 30 timmars veckovila.

Landstingen: Bestämmelsen om 36 timmars veckovila har föranlett en hel del förhandlingar om avvikelseavtal. För landstingens del har frågan dock med något enstaka undantag kunnat lösas utan att man behövt lägga ut extra ledighetsdagar som kompensation för veckoslutsberedskap. Ett kvarstående problem är att anpassa läkarnas beredskapstjänstgöring (s. k. bakjour) efter 36-timmarsregeln.

Den privata sektorn: År 1969, då nuvarande praxis infördes angående beredskapstjänstgöringens inverkan på veckovila, innebar beredskap regelmässigt att arbetstagaren inte kunde lämna sin bostad. Numera använder man sig av en rad tekniska hjälpmedel som medger en avsevärd grad av rörelsefrihet under beredskap. Det sagda innebär att beredskap kan utnyttjas som fritid, om den anställde inte kallas till arbete. Nuvarande tillämpning medför i många fall orimliga konsekvenser. Hänsyn borde exempelvis tas till om några utkallelser förekommit under beredskapen. Vad gäller kostnaderna på grund av ökningen av veckovilan från 24 till 36 timmar har som exempel nämnts att årskostnaderna för arbetsbortfallet kan beräknas uppgå till 10,4 milj. kr för de privata kraftföretagen, 12,6 milj. kr för elektrisk installationsverksamhet och 12,5 milj. kr för rörinstallationsverksamhet. Det rör sig här ofta om småföretag där nämnda merkostnader utgör en betydande belastning.

Enligt arbetsgivarna har kostnaderna för sociala avgifter inte räknats in i de uppgivna merkostnaderna. Vidare tillkommer kostnader på grund av effektivitetsförluster när en arbetstagare, som ingår i ett arbetslag, får en extra ledighetsdag.

Konsekvenserna av bestämmelsen om 36 timmars veckovila har av arbetsgivarna sammanfattningsvis betecknats som mycket otillfredsställande. När en arbetstagare tidigare hade beredskap över ett veckoslut var det med 24-timmarsregeln möjligt att föra samman veckovilan för denna sjudagarsperiod med veckovilan för nästa period till en 48-timmarsledighet på intilliggande lördag–söndag. Med 36-timmarsregeln har däremot veckovilorna i allmänhet ansetts inte kunna föras samman till ett veckoslut, om inte en extra ledighetsdag utgår. Mot att låta ifrågavarande grupper av arbetstagare åtnjuta en extra ledighetsdag har anförts att man härigenom åstadkommer en arbetstidsförkortning som medför relativt stora merkostnader. Att förkorta arbetstiden för dessa grupper, som har sin ordinarie arbetstid regelbundet förlagd måndag–fredag, har ansetts opåkallat särskilt vid en jämförelse med grupper som har oregelbunden arbetstid.

Från *arbetstagarorganisationernas* sida har beträffande samtliga avtalsområden framhållits att kravet på minst 48 timmars sammanhängande ledighet för veckovila kvarstår. Veckovileregleringens syfte är att säkerställa regelbundet återkommande möjligheter till fullständig avkoppling från arbetet, vilket har betonats i förarbetena till arbetsmiljölagen (prop. 1976/77:149 s. 315). Enligt arbetsmiljölagens bestämmelser om veckovila skall en arbetstagare ha möjlighet att ostört förfoga över åtminstone 36 timmars sammanhängande fritid per sjudagarsperiod. För

att underlätta lösningar av de organisatoriska problem, som 36-timmarsregeln i vissa fall har medfört, har organisationerna medgett vissa avvikelser i kollektivavtal. Med hänvisning till att beredskap till sin natur är tid som i större eller mindre utsträckning avbryts av arbete kan det inte anses att avtalen ger några förmåner i form av extra ledighetsdagar.

11.5 Utredningens överväganden

Genom arbetsmiljölagen infördes bl. a. nya regler om veckovila. Främst innebar dessa regler att minimigränsen höjdes från 24 till 36 timmar. Redan före arbetsmiljölagens tillkomst var lördags- och söndagsdygnen arbetsfria för de flesta arbetstagare. Den nya bestämmelsen hade därför begränsad betydelse. Främst kunde den få verkningar för arbetstagare, som inte har tjänstgöring med regelbunden femdagarsvecka, och arbetstagare med jour- eller beredskapstjänstgöring över veckoslut. (Uppgifter om förekomst och omfattning av sådana tjänstgöringsformer finns i bilaga 5 till betänkandet.)

Den nya regleringen synes inte ha medfört några direkta svårigheter när det gäller de grupper av arbetstagare som har oregelbunden tjänstgöring eller jourtjänstgöring. I fråga om arbetstagare med oregelbundna arbetstider kan förklaringen sökas däri att arbetstagarna varit benägna att utan speciella villkor teckna avvikelseavtal, eftersom någon bättre arbetstidsförläggning inte kunnat erhållas inom ramen för 40-timmarsveckan och med beaktande av föreliggande behov att sprida arbetet över veckans alla dagar. När jourtid är utlagd synes man å andra sidan väsentligen ha kunnat anpassa sig efter 36-timmarsregeln utan att detta medfört några problem. Anledning till detta kan ha varit att det här i stor utsträckning är fråga om aktiv tjänstgöring i verksamheter som pågår alla veckans dagar. Det har därför i regel framstått som naturligt och relativt komplikationsfritt att lägga in ledigheter som möter kravet på 36 timmars veckovila.

Vad gäller beredskapen över veckoslut för arbetstagare, som har den ordinarie arbetstiden förlagd måndag–fredag, har 36-timmarsregeln enligt avsnitt 11.4 medfört vissa svårigheter. Utredningen vill här till en början understryka att lagstiftningen dock inte tar någon ställning till hur veckovilan vid beredskap skall läggas ut. Bortsett från organisatoriska eller andra svårigheter kan alltså veckovilan i och för sig beredas antingen genom att arbetstiden disponeras om eller genom att en särskild ledighetsdag läggs in. Syftet med den aktuella lagbestämmelsen uppnås så snart arbetstagaren har en sammanhängande ledighet under 36 timmar som återkommer med viss regelbundenhet.

Det kan samtidigt synas anmärkningsvärt att de speciella problem, som 36-timmarsregeln kan medföra i samband med beredskap över veckoslut, inte har särskilt berörts i förarbetena till arbetsmiljölagen. Delvis kan detta bero på att diskussionen vid remissbehandlingen av arbetsmiljöutredningens förslag gällde en 30-timmarsregel. Förslaget avvek alltså till konsekvenserna inte från det tidigare läget vad avsåg möj-

ligheterna att föra samman veckovila för två sjudagarsperioder till en arbetsfri lördag–söndag. Regeln om 36 timmars veckovila kom sedan fram som en kompromissprodukt mot bakgrunden av de krav på en regel om 48 timmars veckovila i arbetsmiljölagen som framställdes av arbetstagarorganisationerna.

Tolkningsregeln att beredskap bryter veckovila har emellertid tillämpats sedan ganska lång tid och stöds av uttalanden i förarbetena till arbetsmiljölagen. Till bilden hör också att förhandlingar om avvikelseavtal på de flesta avtalsområden ännu inte har slutförts. Frågan hur beredskapstjänstgöring skall betraktas ur arbetstidssynpunkt är dessutom ett omfattande spörsmål som har en rad aspekter utöver dem som berörts i det föregående. Det kan inte bortses från att överväganden om ändring på en punkt kan föra in på hela detta frågekomplex. Utredningsdirektiven tar beträffande veckovila bara upp frågeställningen om det är möjligt att införa en bestämmelse om längre veckovila utan att samtidigt vidga möjligheterna till undantag från huvudregeln. Mot denna bakgrund anser sig utredningen inte böra gå närmare in på spörsmålet om det är ändamålsenligt att likställa beredskapstid med arbetstid vid tillämpning av 36-timmarsregeln.

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 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 exempelvis per femveckorsperiod. En sådan lösning skulle kunna ge utrymme för beredskapstjänstgöring över ett veckoslut under perioden utan att det påverkade den ordinarie arbetstidsförläggningen. Det är samtidigt uppenbart att syftet med veckovilebestämmelsen kan gå förlorat med en sådan reglering. För att säkerställa en så jämn spridning som möjligt av ledigheten mellan de olika veckorna skulle man därför behöva kompletterande regler. På så sätt skulle man få ett mera komplicerat regelsystem än f. n.

Utredningen lägger med hänsyn till det anförda inte fram något förslag till saklig ändring i den nuvarande lagregleringen angående veckovila.

Det finns emellertid anledning att särskilt överväga avfattningen av veckovilebestämmelsen, om arbetstidsreglerna i allmänna arbetstidslagen och arbetsmiljölagen förs samman. Det bör sålunda observeras att arbetstidslagens regler om arbetstidens längd bygger på att beredskapstid faller utanför lagen. Någon ändring åsyftas inte i detta avseende. Skall reglerna om arbetstidens längd och förläggning stå i samma lag, får detta närmast ofrånkomligen som följd att de avvikelser, som avses gälla från synsättet i övrigt, måste framgå av lagen. Under nämnda förutsättning förordar utredningen därför att nuvarande praxis i fråga om veckovila vid beredskapstjänstgöring, som enligt det tidigare anförda får godtas, läggs fast i lag.

12 Myndighetshandläggning, partsdispositivitet, m. m.

12.1 Myndighetsorganisation

12.1.1 *Arbetarskyddsstyrelsen*

Arbetarskyddsstyrelsen är enligt sin instruktion central myndighet för arbetarskydds- och arbetstidsfrågor. Verksstyrelsen består av generaldirektören, överdirektören och nio ytterligare ledamöter, varav sju representerar parterna på arbetsmarknaden och två är riksdagsledamöter. Dessutom ingår i styrelsen två personalföreträdare.

Vid arbetarskyddsstyrelsen finns enligt instruktionen en särskild arbetstidsnämnd som handlägger viktigare ärenden om tillämpningen av

- allmänna arbetstidslagen,
- bestämmelserna i arbetsmiljölagen om arbetstid, raster, arbetspauser, natt- och veckovila,
- bestämmelserna om arbetstid samt natt- och veckovila i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete,
- lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Arbetstidsnämnden beslutar i arbetarskyddsstyrelsens namn. Nämnden består av generaldirektören, chefen för arbetstidsbyrån, en tjänsteman inom styrelsen, som generaldirektören bestämmer, och sex av regeringen särskilt utsedda ledamöter (partsrepresentanter). Av partsrepresentanterna utses tre efter förslag av rikssammanslutningar av arbetstagare (två från LO och en från TCO vad gäller nämndens nuvarande sammansättning), två efter förslag av rikssammanslutningar av arbetsgivare (Svenska arbetsgivareföreningarnas förtroenderåd) samt en efter gemensamt förslag av statens arbetsgivarverk, Landstingsförbundet och Svenska kommunförbundet. För partsrepresentanterna utses i samma ordning minst dubbla antalet suppleanter.

Generaldirektören är arbetstidsnämndens ordförande. När generaldirektören är hindrad att tjänstgöra som ordförande fullgörs hans åliggande av överdirektören. I praktiken fungerar överdirektören regelmässigt som ordförande. Vid hinder för både generaldirektören och överdirektören tjänstgör chefen för arbetstidsbyrån som ordförande.

Arbetstidsnämnden tillkom år 1972. Nämndens tillkomst innebar inte någon principiell förändring när det gällde arbetstidsärendenas handläggning. Dessa frågor avgjordes nämligen intill år 1972 på så sätt att

parternas centrala organisationer hade representanter i arbetarskyddsstyrelsens verksstyrelse vid avgörande av arbetstidsfrågor (s. k. partsplenum). Inrättandet av nämnden förestavades främst av praktiska skäl sammanhängande med det stora antalet arbetstidsärenden.

Arbetstidsnämnden är beslutför när ordföranden och minst fyra andra ledamöter är närvarande, bland dem minst två representanter för arbetsgivare och två för arbetstagare. När ärenden av större vikt handläggs, bör enligt instruktionen om möjligt samtliga ledamöter närvara. Är ett ärende så brådskande att nämnden icke hinner sammanträda för behandling av ärendet, kan det avgöras genom meddelanden mellan ordföranden och minst fyra andra ledamöter, bland dem minst två representanter för arbetsgivare och två för arbetstagare. Kan ärendet inte lämpligen avgöras på detta sätt, får ordföranden besluta ensam i närvaro av föredraganden. Beslut, som sålunda fattas utan nämndens medverkan, skall anmälas vid nästa sammanträde.

Som arbetstidsnämndens kansli fungerar arbetstidsbyrån, som ingår i arbetarskyddsstyrelsens administrativa avdelning. Byrån förestås av en byråchef. På byrån finns dessutom sju handläggare och åtta biträden.

12.1.2 *Yrkesinspektionen*

Arbetarskyddsstyrelsen är chefsmyndighet för yrkesinspektionen. Enligt sin instruktion består inspektionen av 19 distrikt.

Varje distrikt har fr. o. m. den 1 juli 1974 en yrkesinspektionsnämnd med beslutsbefogenheter. Ledamöter i nämnden är chefen för distriktet, som är ordförande, och åtta andra personer som utses av arbetarskyddsstyrelsen efter förslag av parterna på arbetsmarknaden.

Yrkesinspektionsnämnderna har att avgöra olika slag av ärenden som närmare anges i instruktionen för yrkesinspektionen. De sammanträder i regel tio gånger om året. Beträffande nämndernas beslutförhet gäller i stort sett motsvarande regler som för arbetstidsnämnden.

Det löpande arbetet inom yrkesinspektionsdistriktet leds av distriktschefen. Det är också denne som i princip beslutar i ärenden som inte skall avgöras av yrkesinspektionsnämnd eller som är så brådskande att nämnden inte hinner sammanträda. Möjlighet finns emellertid att i viss utsträckning överlämna beslutsbefogenheter till annan tjänsteman.

Yrkesinspektionen biträds enligt arbetsmiljölagen av tillsynsmän, som utses av varje kommun efter samråd med yrkesinspektionen. De kommunala tillsynsmännen utövar tillsyn vid vissa mindre arbetsställen. De har inte befogenhet att besluta om tvångsåtgärder.

12.1.3 *Handläggningsordning*

Sedan gammalt tillämpas i stor utsträckning en central handläggning av arbetstidsfrågorna.

Före den 1 juli 1978 angav arbetarskyddslagen och allmänna arbetstidslagen att arbetarskyddsstyrelsen var dispensmyndighet i arbetstids-

ärenden. Enligt arbetstidslagen var det också styrelsen som handlade ärenden om nödfallsövertid. Vidare var det enligt arbetarskyddslagen endast arbetarskyddsstyrelsen som hade möjlighet att ingripa med tvångsmedel för att säkerställa efterlevnaden av lagens arbetstidsbestämmelser.

Genom arbetsmiljölagen har yrkesinspektionen fått befogenhet att meddela föreläggande eller förbud även när det gäller bestämmelserna om arbetstidens förläggning. Numera kan yrkesinspektionen även meddela dispenser från vissa regler om arbetstiden för minderåriga under 16 år. Bestämmelser härom finns i arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om anlitande av minderåriga i arbetslivet.

Arbetsmiljöutredningen berörde i sitt betänkande (SOU 1976:1 s. 232) Arbetsmiljölag även andra organisatoriska frågor på arbetstidsområdet än den löpande tillsynen. Sålunda framhölls att arbetstiden generellt måste ses som en faktor som skall vägas in i de samlade arbetsmiljöbedömningar som primärt skall ske inom parternas lokala organisationer och hos yrkesinspektionen. Den tillämpade ordningen för handläggning av dispensärenden och liknande arbetstidsärenden ansågs inte stämma så väl överens med den grundsynen. En överflyttning till yrkesinspektionen av dispensärenden enligt arbetsmiljölagen skulle dock splittra handläggningen av arbetstidsfrågorna, om inte överflyttningen samtidigt avsåg ärenden enligt arbetstidslagen. Som en tillsvidarelösning föreslogs därför att arbetsmiljölagen utformades så, att möjlighet öppnades att utan ändring där flytta över all handläggning av arbetstidsärenden till yrkesinspektionen.

Bland de instanser, som yttrade sig över arbetsmiljöutredningens förslag, yppades tveksamhet i fråga om lämpligheten av att flytta över handläggningen av samtliga arbetstidsärenden till yrkesinspektionen.

I propositionen om arbetsmiljölag (prop. 1976/77:149 s. 318) underströks som angeläget att parterna strävar efter att från myndighetshandläggning få bort ärenden där man är ense om avsteg från arbetstidsbestämmelserna. Vad gällde frågan om hos vilken myndighet dispensärenden om arbetstiden skulle handläggas ansågs att man t. v. borde ta fasta på möjligheten att utforma arbetsmiljölagen så, att den diskuterade överflyttningen kunde ske utan ändring i lagen.

I enlighet med vad som föreslogs i propositionen kan enligt arbetsmiljölagen dispens i arbetstidsärenden meddelas av tillsynsmyndighet, dvs. arbetarskyddsstyrelsen eller yrkesinspektionen. I arbetstidslagen har på motsvarande sätt den ändringen gjorts att som dispensmyndighet och myndighet för ärenden om nödfallsövertid anges tillsynsmyndighet i stället för som tidigare arbetarskyddsstyrelsen. Fortfarande tillämpas dock den centrala handläggningen av dispensärenden och liknande arbetstidsärenden.

Hos arbetarskyddsstyrelsen handläggs arbetstidsärenden av arbetstidsnämnden och arbetstidsbyrån. Före den 1 juli 1978 handlade arbetstidsnämnden arbetstidsärenden formellt utan någon begränsning till viktigare ärenden. I praktiken prövades emellertid ärenden, som ej ansågs påkalla egentlig sakprövning, på arbetstidsbyrån. Sådana ärenden anmäldes sedan vid sammanträde med nämnden.

Genom ändrad lydelse av instruktionen för arbetarskyddsstyrelsen begränsades arbetstidsnämndens handläggning fr. o. m. den 1 juli 1978 till att även formellt gälla endast viktigare arbetstidsärenden. I anslutning härtill beslöt arbetarskyddsstyrelsen att ärende om eftergift från bestämmelser om arbetstid eller vila från arbetet får avgöras av byråchefen, byrådirektör eller förste byråsekreterare på arbetstidsbyrån

- □ när arbetsgivarens hemställan bifalls efter tillstyrkande av vederbörande fackliga organisation,
- □ när fråga är om förlängning av tillstånd och vederbörande fackliga organisation inte har inkommit med infordrat yttrande inom föreskriven tid trots skriftlig påminnelse,
- □ när fråga är om tillfälligt tillstånd till övertidsarbete eller nattarbete i avvaktan på utredning i ärendet,
- □ när arbetsgivarens hemställan avslås, sedan vederbörande fackliga organisation avstyrkt ansökningen och arbetsgivaren avstått från att bemöta avstyrkandet trots att han beretts tillfälle till det.

12.2 Närmare angående handläggningen hos arbetarskyddsstyrelsen

12.2.1 *Årsstatistik*

Antalet dispensärenden av olika slag under året närmast efter allmänna arbetstidslagens ikraftträdande samt under de senaste fyra år, för vilka uppgifter finns tillgängliga, framgår av tabell 12.1. Tabellen omfattar även ärenden rörande anmälningar om och tillstånd till nödfallsövertid.

Tabell 12.1. Dispensärenden m. m.

	1971	1976	1977	1978	1979
Allmänna arbetstidslagen					
7 § (ordinarie arbetstid och jourtid)					
Omfördelning av arbetstiden	266	95	91	91	74
Förlängning av arbetstiden	23	14	13	9	5
8 § (nödfallsövertid)					
Godkända anmälningar	2 261	1 386	1 126	736	906
Icke godkända anmälningar	46	1	6	2	42
Tillstånd	172	91	104	42	100
Dispens enligt 8 § 3 st	6	1	2	1	–
10 § 2 st (extra övertid)	5 515	4 139	3 974	3 451	4 112
11 § (dispenser från anvisningarna om anteckningar om jourtid och övertid)	346	117	133	108	87
Arbetsmiljölagen[a]					
4:5 § (nattvila)	1 894	2 154	1 966	1 944	1 960
4:6 § (veckovila)	39	55	54	41	68
5:5 § (minderårigs maximiarbetstid och nattvila)	331	621	652	774	953

[a] För tiden t. o. m. 1978-06-30 avses motsvarande bestämmelser i arbetarskyddslagen.

I tabellen redovisas inte s. k. tolkningsärenden (se avsnitt 12.2.8). Årligen handläggs numera bara ett tiotal sådana ärenden om arbetstiden. De påverkar alltså knappast årsstatistiken.

Av tabellen framgår att antalet arbetstidsärenden, som årligen handläggs inom arbetarskyddsstyrelsen, uppgick till ca 10 000 i början av 1970-talet och nu ligger på ca 8 000. Minskningen avser framför allt ärenden om övertid. Av det totala antalet gäller ungefär 5 000 ärenden frågor enligt arbetstidslagen och 3 000 ärenden frågor enligt arbetsmiljölagen (före den 1 juli 1978 arbetarskyddslagen). I flertalet ärenden enligt arbetstidslagen är det fråga om extra övertid. En annan stor grupp ärenden enligt arbetstidslagen utgör anmälningar om övertid för nödfallsarbeten. Den större delen arbetstidsärenden enligt arbetsmiljölagen avser dispenser för nattarbete.

Även antalet minderårigärenden är enligt tabellen betydande. Före arbetsmiljölagens ikraftträdande avgjordes vid arbetarskyddsstyrelsen årligen ca 600 ärenden om dispenser från arbetstidsbestämmelserna för minderåriga. Ett knappt hundratal av dessa ärenden gällde dispenser från arbetarskyddslagens bestämmelse att i nattvilan för minderåriga under 16 år skulle ingå även tiden mellan klockan 19 och klockan 22. Bestämmelsen motsvaras numera av en föreskrift i arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om anlitande av minderåriga i arbetslivet. Enligt kungörelsen kan undantag från denna föreskrift meddelas av yrkesinspektionen. Trots detta har antalet minderårigärenden, som handläggs hos arbetarskyddsstyrelsen, ökat till ca 900. Tendensen har bestått under 1980. – I sammanhanget kan nämnas att yrkesinspektionen är dispensmyndighet även i fråga om andra bestämmelser om arbetstiden för minderåriga som gäller enligt kungörelsen.

12.2.2 *Antal arbetstagare som berörs*

Ett arbetstidsärende berör i allmänhet mer än en arbetstagare. Arbetstidsbyrån har gjort en genomgång av 1 000 dispensärenden från 1979 om extra övertid och 1 000 dispensärenden från samma år enligt arbetsmiljölagen. Av övertidsärendena avsåg 90 procent 1–10 arbetstagare och 75 procent 1–4 arbetstagare. I genomsnitt avsåg varje övertidsärende 4 arbetstagare. När det gäller ärenden enligt arbetsmiljölagen saknas ej sällan uppgift om vilka arbetstagare som berörs av ansökningen och om hur många de är. Genomgången visar dock att genomsnittliga antalet arbetstagare per nattarbetsärende eller minderårigärende är klart högre än i övertidsärendena.

12.2.3 *Fördelning på avtalsområden*

Det stora flertalet arbetstidsärenden hos arbetarskyddsstyrelsen avser LO-SAF-området. TCO-området svarar för ett relativt ringa antal ärenden, i stort sett bara ärenden enligt arbetsmiljölagens arbetstidsbestämmelser. Från den statliga sektorn kommer praktiskt taget bara ansök-

ningar om nödfallsövertid. Endast ett fåtal ärenden avser det primärkommunala området. Från landstingen kommer något flera ärenden, särskilt minderårigärenden inom sjukvården.

12.2.4 *Fördelning efter yrkesinspektionsdistrikt*

Uppskattningsvis halva antalet arbetstidsärenden i arbetarskyddsstyrelsen härrör från företag eller förvaltningar inom yrkesinspektionens Stockholms-, Göteborgs- och Malmödistrikt med ca en tredjedel – alltså ca 1 500 ärenden årligen – på vart och ett av distrikten. Man kan räkna med 200–300 ärenden årligen från vart och ett av de övriga distriktens områden.

12.2.5 *Nämndärenden*

Saklig prövning från myndighetens sida sker i stort sett bara i arbetstidsärenden där ansökningen ej tillstyrkts, i ärenden angående tolkningsutlåtanden och i alla minderårigärenden. Detta avspeglas i handläggningsformen. Uppdelningen mellan arbetstidsbyrån och arbetstidsnämnden sker sålunda i praktiken så, att till nämnden hänskjuts tvistiga eller principiellt viktiga ärenden och sådana minderårigärenden där tjänsteman på byrån anser avgörandet tveksamt.

Arbetstidsnämnden sammanträder i regel varannan vecka. Företagsbesök sker två à tre gånger om året.

Tabell 12.2 (s. 125) redovisar arbetstidsnämndens verksamhet året närmast efter en 1 juli 1978. Inom parentes har antecknats ordförandebeslut i brådskande ärenden som sedan anmälts i nämnden.

Tabell 12.2 jämförd med tabell 12.1 ger en uppfattning om hur stor del av ärendena som avgörs av arbetstidsnämnden resp. inom arbetstidsbyrån. Nämnden har under tiden den 1 juli 1978–den 30 juni 1979 avgjort 102 ärenden, varav 96 arbetstidsärenden. Dessa arbetstidsärenden utgör ca 1 procent av samtliga de arbetstidsärenden som årligen handläggs vid arbetarskyddsstyrelsen.

Nämnden meddelade under tidsperioden tolkningsutlåtanden i 8 arbetstidsärenden och 6 semesterärenden (se avsnitt 12.2.8). Vidare avgjorde nämnden 37 ärenden om minderårigas arbetstid. (I tabellen har inhämtade yttranden inte redovisats beträffande minderårigärendena.)

Utom tolkningsärenden och minderårigärenden avgjorde nämnden under tidsperioden 51 arbetstidsärenden. Flertalet av dessa gällde frågor om extra övertid eller nattarbete men en rad andra ärenden prövades också av nämnden. I de nämnda 51 ärendena bifölls ansökningarna i 30 fall och avslogs i 21 fall. I regel var det fråga om tvistiga ärenden. Två ärenden, där ansökningarna tillstyrkts, avgjordes dock av nämnden. Ärendena gällde tillämpningen av de nya rast- och veckovilereglerna i arbetsmiljölagen och ansågs vara av principiellt intresse.

Under tidsperioden förekom dessutom 6 ärenden med ordförandebeslut, varav 3 minderårigärenden.

Tabell 12.2 Ärenden hos arbetstidsnämnden 1978-07-01--1979-06-30

Typ av ärende	Tolknings-utlåtande	Bifall	Avslag	Central arbetstagar-organisation	Anm.
Allm. arbetstidslagen					
Lagens tillämplighet (2 §)	1				
Förlängd ord. arbetstid (4 och 7 §§)		1		Avstyrkt	
		1		Yttr. ej inhämtat	
Utsträckt begränsningsperiod (4, 5 och 7 §§)		2		Avstyrkt	
Anmälan om nödfallsövertid (8 §)			1	Yttr. ej inhämtat	Beslut att anmäld övertid skall antecknas som allmän övertid
Ansökan om nödfallsövertid (8 §)			1	Yttr. ej inhämtat	
Extra övertid (10 § 2 st.)		3		Avstyrkt	
		1		Yttr. ej inkommet	
			8	Avstyrkt	
			3		Ofullständiga ansökningar
		(2)		Avstyrkt	Anmälan i nämnden av ordförandebeslut
Anteckningar om jourtid och övertid (11 §)	1				
		7		Avstyrkt	Medgivande att föra anteckningar per kalendermånad på datalistor
Arbetsmiljölagen					
Raster (4 kap. 1 och 8 §§)		1		Tillstyrkt	
			3	Avstyrkt	
			1	Yttr. ej inkommet	
Nattvila (4 kap. 5 § 2 st.)	1			Nattarbete ansågs ej tillåtet utan särskilt tillstånd	Nattarbete tillåtet utan särskilt tillstånd
	2			D:o	Nattarbete ej tillåtet utan särskilt tillstånd
Nattvila (4 kap. 5 och 8 §§)		4		Yttr. ej inkommet	
		4		Avstyrkt	
			2	Avstyrkt	
		(1)		Avstyrkt	Anmälan i nämnden av ordförandebeslut
Veckovila (6 och 8 §§)	3				
		2		Tillstyrkt	Det medgivna und. gäller endast kort period
		2		Yttr. ej inkommet	D:o
		2		Avstyrkt	D:o
			2		
Minderårigs arbetstid (5 kap. 5 §)		9			
		5			Ans. delvis bifallna, delvis avslagna
			23		
		(3)			Anmälan i nämnden av ordförandebeslut
Lagen om förlängd semester	6				

Utöver vad som framgår av tabell 12.2 kan noteras att provisoriska beslut i avvaktan på slutligt avgörande har meddelats i tre av de redovisade ärendena. Vidare är det mycket vanligt att arbetstidsnämnden bordlägger ärenden innan de avgörs.

12.2.6 *Remissförfarandet*

I fråga om handläggningen av ärenden som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare gäller enligt instruktionen för arbetarskyddsstyrelsen att styrelsen bör, om det behövs, bereda vederbörande arbetsgivare och arbetstagare tillfälle att yttra sig samt söka samråda med representanter för arbetsgivare och arbetstagare inom verksamhetsområdet. I arbetstidsärende skall, enligt ett år 1976 infört tillägg till 27 § instruktionen, sammanslutning av arbetstagare alltid beredas tillfälle att yttra sig, om inte särskilda skäl föreligger.

Arbetstidsbyrån remitterar alla ansökningar i arbetstidsärenden till den berörda centrala arbetstagarorganisationen utom ansökningar som redan tillstyrkts av den lokala fackliga organisationen. Arbetsgivarförbund hörs i principiellt viktiga ärenden och i minderårigärenden som avser hotell- eller restaurangarbete. I minderårigärenden inhämtas yttranden normalt även från yrkesinspektionen.

Enligt uppgift från arbetstidsbyrån åtföljs ca 20 procent av ansökningarna av ett yttrande från den lokala fackliga organisationen. Arbetstidsbyrån kräver uttrycklig tillstyrkan undertecknad av organisationens ordförande. Om en ansökan är ofullständig på den punkten, görs från byråns sida ett försök att genom telefonkontakt få komplettering. Hjälper inte det försöket, sker remiss till fackförbund.

Mindre än 1 procent av ansökningarna gäller enbart oorganiserade arbetstagare. Sådana ansökningar är oftast tillstyrkta av arbetstagarna personligen. Om så inte är fallet, begärs komplettering i det avseendet. Även om personlig tillstyrkan finns, remitteras ansökningen till närmast berörda fackförbund. Förbunden brukar dock avstå från att yttra sig med hänvisning till att ingen medlem berörs.

De ansökningar som inte tillstyrkts av den lokala fackliga organisationen remitteras till vederbörande fackförbund. Den förelagda remisstiden är i regel 14 dagar, ibland något längre. I brådskande fall kan tiden sättas till en vecka, men detta är sällsynt. Påminnelse görs skriftligen om svar inte har inkommit 14 dagar efter remisstidens utgång. Ibland kan påminnelse dröja något längre. En genomgång av 1 000 ärenden från år 1979 visar att påminnelse görs i 13–14 procent av ärendena. Andelen remissvar som inte kommer inom den förelagda tiden torde dock vara något större.

Förbunden inhämtar normalt synpunkter från den lokala fackliga organisationen innan remissen besvaras. På arbetstidsbyrån har man det intrycket att avgörandet nästan helt ligger på lokal nivå även i de ärenden där ställningstagandet för de anställda sker genom förbundet.

Ca 5 procent av ansökningarna avstyrks av förbunden. Arbetsgivaren får då tillfälle att yttra sig. I många sådana fall hörs arbetsgivaren sedan

inte av eller återkallar ansökningen. Därvid avslås ansökningen inom arbetstidsbyrån. Det finns inga fasta regler för hur länge skriftväxlingen skall fortsätta. Bara i ett fåtal fall vidhåller arbetsgivaren sin ansökan, varvid ärendet går till arbetstidsnämnden för avgörande.

Det förekommer beträffande någon procent av ansökningarna att förbunden tillstyrker en del av ansökningen. Arbetstidsbyrån meddelar då beslut i enlighet med tillstyrkan och ger beträffande återstående del av ansökningen arbetsgivaren tillfälle att komma igen med förnyad ansökan.

Vidare förekommer att handläggare på arbetstidsbyrån beviljar 10–15 timmars övertid "i förskott" innan yttrande kommit in från förbundet. När sedan yttrande inkommit från förbundet, tas ställning till ansökningen i återstående delar.

Remissförfarandet präglas av att arbetstidsärendena ofta är av brådskande beskaffenhet. För att få de tidsmässiga aspekterna belysta har utredningen gjort en stickprovsundersökning av arbetstidsärendena under tiden den 1 juli 1978–den 30 juni 1979 och dessutom ingående diskuterat förhållandena med handläggarna på arbetstidsbyrån. Mot denna bakgrund kan följande uppgifter lämnas.

Ungefär halva antalet ansökningar kommer in i så god tid att yttranden från förbunden kan inhämtas med normal remisstid.

Ansökningar som är direkt tillstyrkta av den lokala fackliga organisationen – det är som tidigare nämnts ca 20 procent – inlämnas i regel kort före den aktuella tidpunkten.

Ca 20 procent av ansökningarna i nattarbetsärenden kommer in kort före eller samma dag som ansökningen gäller, fastän påteckning inte finns av någon arbetstagarorganisation. Motsvarande procenttal är något lägre i övertidsärendena. En del ansökningar görs per telegram. Arbetstidsbyrån mottar ca 400 telegram per år varav de flesta avser nattarbetsärenden. Yttranden över ansökningarna inhämtas från förbunden per telefon eller också godtas en telegramuppgift att lokala facket samtycker. Det är i regel Svenska metallarbetareförbundet som berörs av de brådskande ärendena. Förbundet tillämpar i dessa fall ett förfarande som medger att besked kan lämnas mycket snabbt, ofta samma dag. Efter tillstyrkan avgörs ärendet inom arbetstidsbyrån i regel samma dag som ansökningen har kommit in eller dagen efter.

Någon gång godtas en telefonansökan. Efter tillstyrkan meddelas beslut samma dag eller dagen efter ansökningsdagen.

Särskilt i nattarbetsfallen är det inte ovanligt att ansökningarna kommer in efter den aktuella tidsperiodens början. Yttrande från förbundet inhämtas då per telefon. Vid tillstyrkan meddelas beslut inom arbetstidsbyrån samma dag eller i vart fall kort tid efter inkomstdagen. I allmänhet anges härvid inte från vilken dag beslutet gäller utan endast att medgivande lämnas under tiden t. o. m. visst datum.

Anledningarna till att arbetstidsärendena så ofta är brådskande skiftar. Många gånger är förklaringen till att en ansökan kommer in sent att det tagit tid att förhandla fram en lokal uppgörelse. Så kan det ofta vara även om uppgörelsen inte kommit till uttryck i en självständig tillstyrkan från det lokala facket. Självfallet kan det också förekomma att en

ansökan inges på ett sent stadium till följd av omständigheter som inte har kunnat förutses tidigare. Bakom en sent inkommen ansökan kan också ligga att sökanden har förbisett att det utöver en uppgörelse med facket, som inte getts kollektivavtalets form, krävs ett myndighetsbeslut.

En förklaring till att företagen ofta är sent ute när det gäller att begära extra övertid kan vidare vara att databaserade övertidsjournaler först efter viss tid visar att den allmänna övertiden är överskriden. I fråga om övertidsärenden finns det vidare ett par speciella anledningar till att en del ärenden blir brådskande. Ofta vill facket inte tillstyrka extra övertid så länge det finns allmän övertid kvar. Följden kan bli att företaget ansöker om extra övertid först när den allmänna övertiden är förbrukad och då är det ofta brådskande. Andra brådskande ärenden uppstår med hänsyn till bestämmelsen att den allmänna övertiden är begränsad även vad gäller uttaget per fyraveckorsperiod eller månad.

Brådskande ärenden gäller nästan alltid antingen extra övertid eller också nattarbete. (Här liksom i övrigt i detta avsnitt bortses från nödfallsövertid.) Samtidigt kan konstateras att tvistiga ärenden i regel inte är av brådskande karaktär. Brådskande tvistiga ärenden handläggs genom beslut av arbetstidsnämndens ordförande. Av tabell 12.2 framgår att två ärenden om extra övertid och ett ärende om nattarbete avgjordes genom ordförandebeslut under tiden den 1 juli 1978– den 30 juni 1979.

Det finns en tradition inom arbetstidsbyrån att icke tvistiga ärenden bör behandlas så snabbt som möjligt. Kommer en ansökan in sent i förhållande till den avsedda tidpunkten och finns ingen påteckning med tillstyrkan av det lokala facket, görs ansträngningar att få ett snabbt besked från förbundet. Från byråns sida är det en stark strävan att få fram ett beslut i tid. Detta gäller även när sökanden inte uppger något särskilt skäl till att ansökningen görs så sent att det inte finns tid för en normal remissomgång. Denna tradition hänger nog delvis samman med att det kan te sig som om just myndighetshandläggning skapar de tidsmässiga svårigheterna i ärenden där parterna är eniga.

12.2.7 *Nödfallsövertid*

I tabell 12.3 visas fördelningen av anmälningar om nödfallsövertid mellan olika slags arbetsgivare. (Beroende på olika beräkningsmetoder avviker siffrorna i tabellen från motsvarande siffror i tabell 12.1.)

Tabell 12.3 Anmälningar om nödfallsövertid

	1978	1979
Staten	463	503
Primärkommunerna	201	316
Enskilda företag	96	108
	760	927

På den statliga sektorn kommer anmälningarna från tullen, polisen, televerket, statens järnvägar, vattenfallsverket och försvaret. Televerket dominerar klart. Försvaret har bara enstaka anmälningar.

Bland kommunerna är det två som dominerar. Flertalet kommuner gör nästan aldrig någon anmälan. Anmälningarna avser nästan utan undantag arbeten på gator och vägar samt ledningsarbeten för vatten, el och gas.

På den enskilda sektorn är det nästa bara pappersindustrin och vissa kraftverk som anmäler nödfall.

Från landstingen har det inte ingetts några anmälningar om nödfallsövertid under år 1978 och 1979.

Arbetstidsbyrån inhämtar inga yttranden från arbetstagarparten angående enbart anmälningar om nödfallsövertid. Inom bl. a. pappersindustrin har emellertid den praxis utvecklat sig att den lokala arbetstagarorganisationen genom påteckning på anmälningen bestyrker att arbetet varit av nödfallskaraktär.

Som exempel på fall av godkända nödfallsarbeten nämns i en promemoria som upprättats inom arbetstidsbyrån brand, haveri på någon maskin, avbrott i telekommunikationer eller i övrigt i den allmänna samfärdseln, spaningsarbete hos polisen, sjöräddning, oljebekämpning m. m. Från byråns förutsättningar är det ofta svårt eller omöjligt att bedöma om ett arbete har nödfallskaraktär eller inte. I några fall har därför byrån i samråd med berörda myndigheter upprättat nödfallskataloger. Hittills har sådana kataloger godkänts för polisen och televerket. Godkännandet innebär att vissa angivna situationer skall anses som nödfall. Katalogen har däremot inte till syfte att begränsa nödfallen till uppräknade exempel.

Om en anmälan anses uppfylla kraven i 8 § arbetstidslagen, sänds omgående ett meddelande till sökanden att anmälningen godkänts. I annat fall meddelas sökanden att den uttagna övertiden skall registreras som allmän övertid.

Den vanligaste anledningen till att övertiden inte godkänns som nödfallsövertid är att anmälningen gjorts för sent. Vid bedömningen härav går man inom arbetstidsbyrån helt på när anmälningen är dagtecknad. I princip godkänns ingen del av övertiden, om anmälningen är för sent dagtecknad i förhållande till arbetets början. Praxis inom byrån är dock något vacklande på denna punkt. I fall där det andra dygnet efter ett nödfallsarbetes början är en lördag, söndag eller helgdag anses det dock helt klart att anmälningen får göras första helgfria dagen därefter.

Är det fråga om nödfallsarbete av längre varaktighet än två dygn kan tillstånd lämnas för 10–14 dygn utan arbetstagarpartens hörande. Avses med ansökningen längre tid, lämnas tillstånd för t. ex. tio dagar samtidigt som ansökningen går på remiss till förbundet. För längre tid än ca 30 dagar lämnas inte tillstånd att ta ut nödfallsövertid.

För att tillstånd skall medges kräver arbetstidsbyrån att det av ansökningen närmare framgår på vilket sätt en nödfallssituation anses föreligga. Det räcker sålunda inte med att i ansökningen bara anges vattenledningsskada eller snöväder.

En särskild typ av dispensgivning är de tillstånd som enligt 8 § tredje stycket arbetstidslagen kan meddelas till längre rapporteringstid än två dygn från ett nödfallsarbetes början. Sådana tillstånd har lämnats polisen, televerket, tullverket, vattenfallsverket, Uppsala kraftvärmeverk och

Stockholms energiverk. Genom tillstånden har godtagits rapportering månadsvis eller per fyraveckorsperiod, varvid rapportering skall göras inom 14 dagar efter periodens utgång. Denna rapporteringsform innebär inte att anmälda händelser samtidigt skulle vara godkända som nödfallsarbeten, utan prövning härav sker på samma sätt som annars. Om fråga är om nödfallsövertid under längre tid än två dygn måste ansökan göras i vanlig ordning.

12.2.8 *Tolkningsutlåtanden m. m.*

Enligt den före 1970 års arbetstidslag gällande arbetstidslagstiftningen hade arbetarskyddsstyrelsen att i vissa arbetstidsfrågor meddela utlåtanden som hade bindande verkan för domstol. Den nuvarande arbetstidslagstiftningen innehåller ingen sådan bestämmelse. Fortfarande avger arbetstidsnämnden en del tolkningsutlåtanden. Det årliga antalet utlåtanden i arbetstidsfrågor har dock minskat från ca 25 under åren närmast efter 1970 till ca 10 eller mindre under de senaste åren.

Information och rådgivning i arbetstidsfrågor sker i övrigt genom såväl arbetarskyddsstyrelsen som yrkesinspektionen. Till stor del utövas verksamheten via arbetstidsbyrån genom muntliga upplysningar, oftast per telefon, eller skrivelser som svar på förfrågningar om tillämpningen av olika arbetstidsregler. Skrivelserna gäller framför allt innebörden av bestämmelserna om nödfallsövertid.

I lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete finns alltjämt en bestämmelse om bindande uttalanden av arbetarskyddsstyrelsen. Uppkommer i mål som handläggs vid domstol fråga om visst arbete faller under den särskilda semesterlagen, skall sålunda domstolen hänskjuta frågan till arbetarskyddsstyrelsen när part yrkar det eller domstolen anser det nödvändigt. Utlåtandena avges av arbetstidsnämnden. Till grund ligger yttranden av strålskyddsinstitutet. Endast ett fåtal utlåtanden enligt den särskilda semesterlagen begärs årligen.

12.2.9 *Vägarbetstidsärenden*

Utom arbetstidsärenden och ärenden enligt den särskilda semesterlagen förekommer på arbetstidsbyrån ärenden enligt kungörelsen om arbetstid vid vägtransport. En av byråns handläggare sysslar uteslutande med vägarbetstidsärenden. Dessa avgörs av byråchefen. Antalet sådana ärenden är ca 100 om året.

12.3 Besök hos arbetstidsnämnden

Vid ett besök, som utredningen avlagt hos arbetstidsnämnden, gjordes från nämnden inte något samlat uttalande om hur myndighetshandläggningen i olika instanser enligt nämndens uppfattning borde ordnas. Följande synpunkter framkom emellertid.

Till stöd för handläggning hos yrkesinspektionen av samtliga arbetstidsärenden i första instans ansågs tala bl. a. följande. I en del ärenden måste yrkesinspektionen kopplas in för att utreda förhållandena på arbetsplatsen. Arbetstidsfrågor är tekniskt inte svårare än de frågor enligt arbetsmiljölagen som yrkesinspektionen är behörig att avgöra i första instans. Det kan då synas otillfredsställande att yrkesinspektionen inte har kompetens på hela arbetstidsområdet. Vidare är det från demokratisynpunkt riktigt att arbetstidsfrågor löses lokalt och det kan då också vara lämpligt att myndighetsprövningen i första instans sker hos yrkesinspektionen.

I motsatt riktning ansågs tala bl. a. följande omständigheter. De arbetstidsfrågor, som går till nämndens prövning, är ofta av principiell beskaffenhet. Om yrkesinspektionen skulle besluta i dessa frågor, finge man en flora av tolkningar. Yrkesinspektionen har dessutom inte tid att syssla med arbetstidsfrågor. Avgörandena i arbetstidsärendena bygger på en skälighetsprövning som klart skiljer sig från prövningen av frågor om den fysiska arbetsmiljön. Skillnaden kommer bl. a. till uttryck på så sätt, att man kan träffa kollektivavtal om arbetstiden. Vidare sker den närmare regleringen av arbetstiden genom avtal, medan anvisningar och föreskrifter från arbetarskyddsstyrelsen reglerar övriga arbetsmiljöfrågor. Denna skillnad är viktig när det gäller yrkesinspektionens förhållande till de fackliga organisationerna. Genom att man kan träffa avtal om arbetstiden blir arbetstidsfrågor fackliga frågor. I sådana frågor är huvudinriktningen den att facket vill ha ett centralt inflytande. Därav följer också att myndighetshandläggningen bör lyftas upp på central nivå.

Den synpunkten framfördes också att nämnden i alltför liten utsträckning kunnat ägna sig åt att meddela anvisningar om arbetstidslagstiftningens tillämpning. Orsaken är personalbrist på arbetstidsbyrån. Å andra sidan framhölls att författningsarbete på arbetstidsområdet är synnerligen komplicerat.

12.4 Besök hos yrkesinspektionen

Utredningen har besökt ett antal yrkesinspektionsdistrikt och där diskuterat handläggningen av arbetstidsfrågor. Besöken har gällt distrikten i Stockholm, Malmö och Umeå. Närvarande vid sammanträdena har varit distriktscheferna och andra tjänstemän vid distrikten samt arbetsgivar- och arbetstagarledamöter i yrkesinspektionsnämnd. I det följande sammanfattas de synpunkter som har lämnats till utredningen.

Från tjänstemännens sida har särskilt framhållits att arbetstidsfrågorna i allmänhet saknar skyddsaspekter. Det skulle därför vara svårt för inspektionen att ha hand om avgörandet i dispensärenden. Vidare är arbetstidsfrågorna till stor del reglerade i kollektivavtal och ses som partsangelägenheter. En överflyttning av dispensärenden om övertid och nattarbete skulle mot denna bakgrund vara en stor belastning för inspektionen i samarbetet med de fackliga organisationerna.

Det har dock nämnts vissa positiva drag i att samla handläggningen av arbetstidsärendena hos yrkesinspektionen. Myndighetsprövningen skulle bli mera knuten till omständigheterna i det enskilda fallet, vilket ibland kan vara en fördel. En annan tänkbar följd är att intresset för arbetstidsfrågor skulle kunna ökas ute på arbetsplatserna. Detta har dock ansetts i hög grad vara en fråga om resurser för inspektionen.

Också de arbetstagarrepresentanter i yrkesinspektionsnämnden, som har uttalat sig till utredningen, har ansett att starka skäl talar mot att yrkesinspektionen övertar dispensprövningen i arbetstidsärenden. En arbetsgivarrepresentant har å andra sidan framhållit att de lokala skyddsorganisationerna inom företagen borde ha hand om arbetstidsfrågor.

Enligt de uppgifter som lämnats är yrkesinspektionens tillsyn över efterlevnaden av arbetstidsbestämmelserna – bortsett från minderårigärendena – numera i stort sett begränsad till bevakning av att övertidsjournaler förs. Inspektionen ger också en del information i arbetstidsfrågor. Främst gäller det att försöka förklara skillnaden mellan legal och avtalad övertid.

Det har bedömts att de resursmässiga konsekvenserna av en överflyttning av dispensärendena skulle bli att främst kansliarbetet ökas. För varje distrikt skulle behövas en eller två ytterligare tjänster på kansliet, varav en biträdestjänst.

Dispensärenden om minderårigas arbetstid har ansetts inta en särställning bland arbetstidsärendena. De rör på ett annat sätt än övriga dispensärenden skyddsfrågor. Dessutom är lokalkännedom mycket viktig i minderårigärenden. Detta har ansetts tala för att samtliga ärenden om minderåriga bör handläggas av yrkesinspektionen i första instans. I fråga om resursåtgången har påpekats att inspektionen redan f. n. avger yttranden till arbetarskyddsstyrelsen i minderårigärenden som inte avgörs av inspektionen.

12.5 Utredningens överväganden

12.5.1 *Reformbehov*

Antalet arbetstidsärenden som handläggs inom arbetarskyddsstyrelsen är som framgår av det redovisade materialet mycket stort, ca 8 000 om året. Av dessa avgörs de allra flesta inom arbetstidsbyrån. Tvistiga eller principiellt viktiga ärenden hänskjuts dock av byrån till arbetstidsnämnden för avgörande.

Flertalet ärenden enligt arbetstidslagen avser dispenser för extra övertid, ca 4 000 ärenden årligen. Dessa bifalls regelmässigt utan närmare sakprövning, om de tillstyrkts av vederbörande arbetstagarorganisation. Under tiden 1978-07-01–1979-06-30 skedde någon egentlig sakprövning bara i 17 ärenden om extra övertid, en siffra som ungefärligen synes återspegla förhållandet under senare år. Den andra stora gruppen av ärenden enligt arbetstidslagen avser nödfallsövertid. Antalet ärenden av detta slag uppgår numera till ca 1 000 om året, av vilka ca 900 avser godkända anmälningar om sådan övertid.

Antalet arbetstidsärenden enligt arbetsmiljölagen är omkring 3 000 om året. Av dessa avser större delen – ca 2 000 – dispens för nattarbete. Även handläggningen av nattvileärendena är i allmänhet av närmast formell beskaffenhet. När ärendet är klart för avgörande föreligger nämligen regelmässigt tillstyrkan från arbetstagarsidan och anledning anses då inte finnas att gå in på någon sakprövning. Under perioden 1978-07-01–1979-06-30 förekom sakprövning i 11 nattvileärenden varjämte tolkningsutlåtande avgavs i 3 sådana ärenden.

Av utredningsmaterialet framgår vidare att arbetstidsbyrån hänskjuter sammanlagt ca 100 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 arbetstagarsidan och expedierar beslut. I minderårigärenden – ca 900 om året – sker dock sakprövning även när ärendena avgörs inom byrån.

Arbetstidslagstiftningen är upplagd så, att avvikelse 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.

En rad skäl talar enligt utredningens mening mot den nuvarande ordningen. Främst faller i ögonen resurssynpunkter. Det är inte rimligt att en byrå på arbetarskyddsstyrelsen till stor del 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 ren registrering av partsöverenskommelser. Ett sådant system ger en felaktig bild av vilka överväganden som förekommit och var ansvaret ligger. Från arbetarskyddsstyrelsen har framkommit starka önskemål att arbetstidsbyrån avlastas från rena registreringsuppgifter. Bakom dessa önskemål ligger också synpunkter som att personalen upplever uppgifterna som monotona och ovidkommande, vilket avspeglar sig i rekryteringssvårigheter. Det synes samtidigt inte finnas några fördelar för parterna förenade med den nuvarande ordningen. Ute på arbetsplatserna torde arbetstidsbyråns verksamhet ibland snarast uppfattas som en onödig byråkrati.

Det är således angeläget att finna regler som begränsar strömmen av arbetstidsärenden och medger att myndighetsresurserna kan användas på ett rationellt sätt. Med utgångspunkt i sådana regler får sedan övervägas hur olika typer av ärenden bör fördelas mellan arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen.

12.5.2 *Samordning med medbestämmandelagen*

Arbetstidslagstiftningen ger på flera sätt en grund för det fackliga medbestämmandet. Möjligheten att träffa kollektivavtal i de avseenden som regleras i den nämnda 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 bl. a. arbetstidsfrågor. Förhållandet mellan arbetstidslagstiftningen och medbestämmandelagen har emellertid hittills föga berörts i lagstiftningsarbetet. Det finns därför anledning att mera allmänt behandla en del samordningsfrågor.

I första hand bör uppmärksammas 34 § medbestämmandelagen. Uppkommer mellan en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, en tvist om medlems arbetsskyldighet enligt avtal, gäller enligt 34 § organisationens mening tills tvisten har slutligt prövats. Av en undantagsregel följer att arbetsgivaren i vissa fall kan kräva att ett angeläget arbete utförs enligt hans mening i tvisten. Tvister enligt 34 § går till arbetsdomstolen.

Bland dispensärendena är övertidsärendena och nattarbetsärendena de helt dominerande. Vid en tvist mellan parterna om tolkningen av övertids- eller nattvilereglerna gäller tvisten i de flesta fall ytterst om arbetsskyldighet föreligger med hänsyn till innehållet i nämnda regler. Eftersom arbetsskyldighet enligt svensk rätt alltid bygger på ett avtal, kan tvisten ses som en fråga om arbetsskyldighet föreligger enligt avtalet. Härav följer i sin tur att en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation kan göra gällande tolkningsföreträde enligt 34 § medbestämmandelagen. Motsvarande resonemang kan föras i fråga om tvister om tillämpningen av övriga bestämmelser om arbetstidens längd eller förläggning.

Det finns alltså redan nu en möjlighet att låta arbetsdomstolen pröva tvister om tillämpningen av lagreglerna om arbetstiden. I allmänhet har emellertid bestämmelserna om möjlighet att få myndighetsdispens den inverkan att tvisterna går till arbetstidsnämnden. Arbetsdomstolens roll när det gäller att pröva arbetstidstvister är därför i praktiken begränsad till tvister om särskilda avtalsbestämmelser om arbetstiden.

Slopar man dispensmöjligheten skulle man alltså när det gäller prövning av tvister kunna falla tillbaka på de befintliga reglerna om ett förfarande inför arbetsdomstolen. För att ge i stort sett samma marginaler – om kollektivavtal inte träffas – som dispensförfarandet nu ger får då arbetstidslagstiftningen kompletteras på vissa punkter.

Effekten av att man avskaffar dispensförfarandet och förlitar sig på att tvister kan prövas av arbetsdomstolen blir emellertid att den offentligrättsliga sidan av arbetstidslagstiftningen nästan kommer bort. Regleringen kommer att framstå som väsentligen endast ett underlag för överenskommelser mellan parterna. Med en sådan uppläggning finns en uppenbar risk att arbetarskyddsmyndigheternas tillsyn försvagas eller helt försvinner. Ett motdrag kunde vara att införa regler om att arbetarskyddsstyrelsen har att på begäran göra vägledande uttalanden om tolkningen av arbetstidsbestämmelserna och att meddela föreskrifter om tillämpningen. Men detta torde inte vara tillräckligt, om man vill slå vakt om tillsynsfunktionen. Sådana regler skulle dessutom inte stämma väl överens med ett förfarande inför arbetsdomstolen när parterna är oense om tillämpningen.

Det kan också konstateras att det skulle vara mycket 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 att man i så fall gör stora ingrepp i lagstiftningens allmänna uppläggning för att komma till rätta med onödiga former av myndighetshandläggning. Även om man försöker att inte låta detta inverka på arbetstidsbestämmelsernas innehåll i sak, måste följden bli att lagstiftningen delvis får en annan inriktning än tidigare. Följderna av ingreppet går alltså klart utöver vad som är syftet med åtgärden.

Det finns även andra invändningar mot att låta medbestämmandelagens regler ersätta förfarandet med myndighetsdispens. Utredningen anser dock att redan vad som anförts i det föregående tydligt visar att möjligheterna att få dispens av myndighet i princip bör finnas kvar.

Även med ett bibehållet dispensförfarande finns det emellertid anledning att överväga om inte en bättre anknytning av arbetstidslagstiftningen till systemet i medbestämmandelagen skulle medföra fördelar i olika avseenden.

Det fackliga inflytandet är utformat från olika utgångspunkter i arbetstidslagstiftningen och medbestämmandelagen. Arbetstidsbestämmelserna bildar från vissa synpunkter en social skyddslagstiftning. Det har därför föreskrivits medverkan av en central arbetstagarorganisation för att avsteg från bestämmelserna skall få ske utan myndighetsprövning. Medbestämmandelagen 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. I medbestämmandelagen ligger därför tyngdpunkten i arbetstagarnas medbestämmande på lokal nivå. Detta kommer bl. a. till uttryck i lagens regler om att förhandlingar i första hand skall ske på det lokala planet. Av stort intresse i sammanhanget är också lagens bestämmelser om tolkningsföreträde för den lokala arbetstagarorganisationen. En följd av regeln om tolkningsföreträde vid tvist om medlems arbetsskyldighet är att den lokala organisationen kan få ett visst ansvar för tillämpningen av exempelvis reglerna om övertid och nattvila.

I det nyss anförda har utgångspunkterna i de två lagstiftningarna ställts mot varandra för att belysa frågeställningen. När det gäller övergripande frågor ligger det emellertid på arbetstidsområdet lika väl som på andra områden i sakens natur att avtalsregleringen sker på central nivå. Vidare 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. Ett sätt att göra detta är att införa en regel att kortvariga avvikelser från vissa bestämmelser i arbetstidslagstiftningen får göras med stöd av kollektivavtal med lokala arbetstagarorganisationer. En sådan regel ger möjlighet till smidiga och mindre omständliga handläggningsformer när kortvariga avvikelser är påkallade. Fördelarna härav är uppenbara. Inte minst skulle regeln vara

ägnad att minska det stora antal ärenden som nu går till myndighetsprövning. Regeln skulle dessutom innebära en bättre samordning av arbetstidslagstiftningen med systemet i medbestämmandelagen.

Enligt utredningens mening behöver numera några betänkligheter från skyddssynpunkt inte hysas mot att i viss utsträckning tillåta avvikelser från arbetstidsbestämmelserna med stöd av lokala kollektivavtal. En allmän höjning har utan tvivel skett när det gäller det allmänna skyddsmedvetandet ute på arbetsplatserna. Vidare kan hänvisas till den utveckling som ägt rum i fråga om de lokala skyddsorganisationernas ansvar och befogenheter. I sammanhanget kan också noteras att de centrala arbetstidsavtalen i betydande utsträckning medger att beslut i arbetstidsfrågor träffas genom lokala överenskommelser.

Möjligheten att träffa lokala överenskommelser om kortvariga avvikelser bör åtminstone tills vidare begränsas till att gälla övertid, mertid och nattvila. Det är närmast på dessa områden som behov kan föreligga att göra kortvariga avvikelser.

Dessa överväganden leder till att utredningen vill förorda en bestämmelse att avvikelser från reglerna om övertid, mertid och nattvila får ske med stöd av kollektivavtal som träffats med en lokal arbetstagarorganisation. En förutsättning bör dock vara att det är fråga om kortvariga avvikelser. Bestämmelsen bör därför innebära att ett sådant kollektivavtal får avse avvikelser under en tid av högst en månad räknat från dagen för avtalets ingående.

Det förutsätts att bestämmelsen inte kringgås genom lokala avtal som från månad till månad löpande förlänger en möjlighet till avvikelse. Det får ankomma på de centrala organisationerna att bevaka att avtal om avvikelser under längre tidsperioder träffas i de former som föreskrivs i lagen.

Genom att anknyta till systemet i medbestämmandelagen bör även andra begränsningar av antalet myndighetsärenden kunna åstadkommas. I detta avseende hänvisas till avsnitt 12.5.3 och 12.5.4.

12.5.3 *Handläggning av dispensärenden*

I direktiven för utredningen påpekas att myndighetshandläggning bör förbehållas sådana ärenden där parterna har olika uppfattning angående huruvida avsteg bör ske från arbetstidsbestämmelserna.

Enligt arbetstidslagen och arbetsmiljölagen har parterna möjlighet att avtala om avvikelser från arbetstidsbestämmelserna genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. Arbetsgivaren får tillämpa avtalet även på en arbetstagare, som inte är medlem i den avtalsslutande organsiationen, under förutsättning att arbetstagaren anlitas till arbete som avses i avtalet och inte omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal. Utredningen har i avsnitt 12.5.2 förordat att avvikelser i viss utsträckning skall få ske även genom lokala kollektivavtal.

Ett effektivt sätt att få till stånd den i utredningsdirektiven avsedda begränsningen bör enligt utredningens mening vara att inte tillåta något

dispensförfarande innan parterna försökt utnyttja möjligheten att göra avvikelser genom kollektivavtal. En bestämmelse i den riktningen ligger också helt i linje med uttalandena i arbetsmiljölagens förarbeten om förhållandet mellan dispensförfarandet och avtalsmöjligheten (se avsnitt 12.1.3). Arbetsgivaren bör sålunda, innan han ansöker om dispens, förhandla med motparten om möjligheten att göra avvikelse med stöd av kollektivavtal. För att myndigheten skall ha möjlighet att bedöma ärendet i denna del måste normalt ett protokoll från lokal förhandling bifogas dispensansökningen.

Reglerna om möjlighet att genom avtal eller efter dispens avvika från arbetstidslagstiftningen, som hittills stått helt vid sidan av varandra, sätts genom den förordade bestämmelsen in i ett gemensamt sammanhang. Dispensbestämmelsen blir härvid subsidiär i förhållande till bestämmelsen om avvikelser genom kollektivavtal.

Av redogörelsen i avsnitt 12.2.6 framgår att arbetstidsärendena vid arbetstidsbyråns handläggning ofta är av brådskande karaktär. Genom de möjligheter till lokala kollektivavtal, som förordas av utredningen, skapas kortare kontaktvägar mellan parterna och därmed torde det i de flesta fall inte behöva bli fråga om någon tidspress när avvikelser begärs. Vid förhandlingar mellan parterna om avvikelser måste emellertid tidsaspekten uppmärksammas, så att det blir möjligt att i rimlig tid få fram en sakprövning inför myndighet, om överenskommelse inte kan träffas.

Utredningen vill tillägga följande. Den springande punkten i detta kapitel är att från myndighetshandläggning utmönstra sådana arbetstidsärenden där någon myndighetsprövning inte är påkallad. Ur den aspekten kan också övervägas den närmare utformningen av bestämmelsen i allmänna arbetstidslagen om högst 150 timmars extra övertid per kalenderår efter myndighetsdispens. Genom att lagen här nämner ett visst antal timmar torde arbetsgivarna stundom ha letts till att i första hand ta till utvägen med extra övertid i stället för att gå direkt på förhandlingar med motparten. Bestämmelsen har ibland också gett upphov till den missuppfattningen att möjligheten att ta ut 150 timmars extra övertid är ett slags rättighet som bör bevakas under kalenderåret. Dessutom framstår det som en brist på följdriktighet att ge ett bestämt mått för den övertid som får tas ut efter prövning av myndighet, medan det inte finns någon övre gräns för övertidsuttag genom kollektivavtal. Det kan därför starkt ifrågasättas om man inte borde slopa maximigränsen i bestämmelsen om extra övertid. Eftersom avsikten inte är att åstadkomma någon ändring när det gäller gränsen för extra övertid, har utredningen emellertid avstått från att i denna del förorda någon ändring i bestämmelsens utformning.

12.5.4 *Nödfallsövertid*

Enligt den gällande arbetstidslagen skall nödfallsarbete anmälas till tillsynsmyndigheten inom två dygn från arbetets början. Motivet är uppenbarligen att det ansetts nödvändigt att ha något slags kontroll av att bestämmelsen om nödfallsövertid inte missbrukas. Myndighetshand-

läggningen inskränker sig emellertid i stort sett till att vissa lätt iakttagbara omständigheter bevakas, främst att anmälningen är dagtecknad inom den föreskrivna tiden. Samtidigt innebär förfarandet en icke obetydlig arbetsbelastning för myndigheten med hänsyn till mängden av ärenden. Det uppkommer också besvärliga avvägningar, eftersom myndigheten saknar rimliga möjligheter till egentlig kontroll.

Förhållandena kring nödfallsövertiden har påtagligt ändrats sedan bestämmelsen infördes. Som framhållits i avsnitt 12.5.2 har sålunda arbetstagarsidans ställning stärkts väsentligt bl. a. genom reglerna i medbestämmandelagen om tolkningsföreträde för de fackliga organisationerna i tvister om arbetsskyldighet.

Med hänsyn till det anförda 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 bestämmelser om ett särskilt anmälningsförfarande i och för sig knappast vara något verkningsfullt hinder mot eventuella missbruk. Enligt utredningens mening får man i sådana fall liksom när det gäller övertidsregleringen i övrigt lita till reglerna om förande av övertidsjournal samt tillsyns- och sanktionsbestämmelserna i arbetstidslagstiftningen. Yrkesinspektionen har härvid att tillse att nödfallsövertid endast tas ut enligt de restriktiva villkor som anges i lagstiftningen.

Bestämmelsen om nödfallsövertid ger också rätt till fortsatt nödfallsarbete på övertid under förutsättning att tillstånd sökts hos myndigheten inom två dygn från arbetets början. Utredningen finner denna uppläggning ändamålsenlig. Som ett led i strävandena att få bort onödig myndighetshandläggning bör emellertid bestämmelsen göras dispositiv på samma sätt som arbetstidslagstiftningen i övrigt.

12.5.5 *Dispensmyndighet*

En viktig utgångspunkt när det gäller att överväga ordningen för handläggning av arbetstidsärenden är att arbetstiden är en faktor som bör vägas in i den samlade bedömningen av arbetsmiljön. I förarbetena till arbetsmiljölagen betonas också att det är nödvändigt att så sker i de olika fall som behandlas vid de lokala skyddsorganisationerna och hos yrkesinspektionen. Utredningen har samma grundsyn. Enligt utredningen bör yrkesinspektionen sköta handläggningen i första instans, om inte speciella skäl talar mot en sådan ordning.

Den löpande tillsynen över arbetstidsbestämmelsernas efterlevnad utövas redan av yrkesinspektionen, som genom arbetsmiljölagen fått befogenhet att vid behov ingripa med tvångsmedel även på arbetstidsområdet.

Vad angår minderårigärenden framgår av redogörelsen i avsnitt 12.2.1 bl. a. att yrkesinspektionen numera har 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.

Vid övervägande av frågan om ordningen för handläggning av minderårigärendena bör till en början beaktas att skyddsaspekterna är påtagliga i dessa ärenden. Av vikt vid ärendenas avgörande är en nära kännedom om förhållandena på den arbetsplats där dispens begärs för den minderårige. Det anförda talar enligt utredningens mening för att yrkesinspektionen helt bör överta handläggningen av minderårigärenden i första instans. Härigenom försvinner också den nuvarande något märkliga uppdelningen av handläggningen av sådana ärenden mellan arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen.

Det återstår härefter att ta ställning till ordningen för handläggning av övriga dispensärenden och ärenden om nödfallsövertid. Som en följd av de ändringar i arbetstidslagstiftningen som utredningen har förordat i tidigare avsnitt av detta kapitel kan det antas 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 den av utredningen förordade bestämmelsen om begränsning av mertid vid deltidsanställning kan arbetstiden förlängas redan genom att anställningsavtalet ändras, vilket medför att det endast under speciella omständigheter kan bli fråga om dispensfall. Även från ärenden om besked rörande arbetstidens förläggning bör det kunna bortses i sammanhanget.

Man bör sålunda kunna räkna med att myndighetsprövning i de nu avsedda typerna av ärenden kommer att begäras endast i mycket begränsad utsträckning. Huvudsakligen lär det här bli fråga om dispensärenden som är tvistiga och inte avser minderåriga. Som en jämförelse kan erinras om uppgiften i avsnitt 12.2.1 att antalet tvistiga arbetstidsärenden bortsett från minderårigärenden var 59 under perioden den 1 juli 1978–den 30 juni 1979. Antalet ärenden som bara avser oorganiserade arbetstagare är som framgår av det föregående (s. 126) synnerligen ringa.

Möjligen kan ifrågasättas om inte ytterligare ett antal ärenden tillkommer som måste gå till myndighetsprövning på grund av att de är brådskande. Många arbetstidsärenden kräver ju, som tidigare nämnts, f. n. brådskande handläggning på arbetstidsbyrån. Även i detta sammanhang kan emellertid hänvisas till att utredningen förordar att möjligheter skall finnas att träffa kollektivavtal på lokal nivå och att dispensbestämmelsen skall vara subsidiär i förhållande till kollektivavtalsmöjligheten. Med en sådan ordning finns det enligt utredningens mening inte någon anledning att låta dispensärenden gå till myndighetsprövning enbart till följd av deras brådskande beskaffenhet.

När det gäller gruppen tvistiga dispensärenden kan som framgår av de uttalanden, som återgetts i avsnitt 12.3 och 12.4, en rad skäl anföras såväl för den nuvarande ordningen med handläggning i arbetarskyddsstyrelsen i första instans som för en överflyttning till yrkesinspektionen. Både från yrkesinspektionen och från arbetstagarhåll har emellertid under utredningens bedrivande bestämt hävdats att dessa ärenden är starkt

partsbetonade och därför inte passar att handläggas vid yrkesinspektionen. Från yrkesinspektionen har särskilt betonats att det ofta inte finns några påtagliga skyddsaspekter för yrkesinspektionen att ta fasta på i dessa ärenden. Även utredningen har kommit till den uppfattningen att anförda omständigheter talar mot att yrkesinspektionen blir dispensmyndighet i tvistiga ärenden. Enligt utredningens mening bör de därför också i fortsättningen handläggas inom arbetarskyddsstyrelsen. Härvid måste det anses mest rationellt att använda samma handläggningsordning även beträffande det fåtal övriga dispensärenden och tillståndsärenden om nödfallsövertid som kan bli aktuella i fortsättningen.

De av utredningen förordade ändringarna i fråga om myndighetsprövning och partsdispositivitet innebär ganska stora omläggningar av rutinerna i arbetstidsfrågor. Det är emellertid tydligt att den förordade ordningen överlag bör åstadkomma en stor förenkling i det nuvarande systemet. Viktigt är också att förslaget bygger på det förhandlingsförfarande som redan tillämpas i medbestämmandefrågor. Omläggningen bör därför kunna ske utan svårigheter.

För att få en smidig övergång krävs dock att arbetsgivarna och de lokala fackliga organisationerna får sin uppmärksamhet riktad på de avsedda nya handläggningsformerna. Utredningen förutsätter att arbetarskyddsstyrelsen och arbetsmarknadsparterna före omläggningen i samråd går ut med en bred information till dem som berörs.

12.5.6 *Organisatoriska frågor*

Utredningen gör följande bedömningar såvitt avser de organisatoriska och resursmässiga konsekvenserna av utredningens förslag rörande myndighetshandläggningen.

Antalet sådana dispensärenden om minderårigas arbetstid, som f. n. avgörs i arbetarskyddsstyrelsen, utgör ca 900 årligen. Det måste samtidigt beaktas att yrkesinspektionen redan har viss kontakt med dessa ärenden genom att yttranden normalt inhämtas från inspektionen. Efter en överflyttning till yrkesinspektionen bör, liksom nu är fallet i arbetarskyddsstyrelsen, ärendena kunna avgöras på tjänstemannaplanet, om arbetsgivarens hemställan bifalls efter tillstyrkande av vederbörande fackliga organisation. Det kan i sammanhanget noteras att arbetstidsnämnden under perioden den 1 juli 1978–den 30 juni 1979 endast avgjorde 37 ärenden om minderårigas arbetstid, varjämte ordförandebeslut meddelades i 3 ärenden.

Juridisk sakkunskap finns numera i varje yrkesinspektionsdistrikt. Vid de största distrikten finns två jurister. Enligt utredningens mening kan yrkesinspektionens övertagande av samtliga dispensärenden om minderårigas arbetstid endast marginellt påverka personalbehovet inom inspektionen.

Vad gäller arbetarskyddsstyrelsen kan utredningens förslag framför allt antas få den effekten att det stora antalet dispensärenden där parterna är ense faller bort. Dessutom försvinner anmälningarna om nödfallsövertid och ärendena om minderårigas arbetstid. Såvitt kan bedömas

kommer därefter att återstå endast ett mycket begränsat antal tvistiga dispensärenden och ett fåtal ärenden, som enbart rör oorganiserade arbetstagare, för handläggning av arbetarskyddsstyrelsen i första instans.

Vid arbetstidsbyrån finns f. n. 16 heltidsanställda tjänstemän. Uppenbart är att ett genomförande av utredningens förslag begränsar personalbehovet i förhållande till nuläget.

Det synes vidare ändamålsenligt att de tvistiga arbetstidsärenden, som enligt utredningens förslag skall prövas av arbetarskyddsstyrelsen i första instans, avgörs av en särskild nämnd inom styrelsen. Förslaget bygger i denna del på att arbetstidsnämnden bibehålls.

13 Samordning av arbetstidsregler

13.1 Bakgrund

Redan i 1919 års lag om arbetstidens begränsning var den särskilda arbetstidslagstiftningen inriktad på frågor om arbetstidens längd. Regler om arbetstidens förläggning togs i stället efter hand in i arbetarskyddslagstiftningen. Först kom en bestämmelse om söndagsvila i 1912 års lag om arbetarskydd. Senare infördes i lagen regler om raster, nattvila och veckovila. Genom 1949 års arbetarskyddslag kompletterades reglerna med en bestämmelse om arbetspauser.

Vid tillkomsten av 1970 års allmänna arbetstidslag intogs den ståndpunkten att lagen inte skulle tillföras några nya materiella områden. Arbetstidslagen begränsades alltså till frågor om arbetstidens längd. Liksom dittills varit fallet skulle regler om arbetstidens förläggning under dygnet och under veckan ha sin plats i arbetarskyddslagstiftningen. Denna systematiska uppdelning ansågs naturlig bl. a. mot bakgrunden av att det inte längre bedömdes nödvändigt att låta skyddssynpunkter vara i främsta rummet avgörande för den särskilda arbetstidslagstiftningens utformning (prop. 1970:5 s. 102).

Direktiven för arbetsmiljöutredningen byggde närmast på det synsätt som anlades vid allmänna arbetstidslagens tillkomst. Arbetsmiljöutredningen framhöll emellertid i sitt slutbetänkande (SOU 1976:1 s. 206) att arbetstiden är en viktig arbetsmiljöfråga. Det ansågs därför ligga nära till hands att ta ett samlat grepp på arbetstidsproblematiken och integrera arbetstidslagen i en lag om arbetsmiljön, alternativt att arbeta in bestämmelser om arbetstidsförläggning i arbetstidslagen. Enligt arbetsmiljöutredningen saknades emellertid vid den tidpunkten ett tillfredsställande underlag och de praktiska förutsättningarna för en sådan åtgärd. Bl. a. hänvisades till att det framkommit att löntagarorganisationerna hade önskemål om delvis genomgripande ändringar som berörde de frågor som regleras i arbetstidslagen.

I sitt remissyttrande över arbetsmiljöutredningens betänkande underströk arbetarskyddsstyrelsen att det för såväl de tjänstemän, som har att tolka och tillämpa arbetstidslagstiftningen, som för den dispenssökande allmänheten framstår som svårbegripligt att bestämmelserna om arbetstidens längd skall finnas i en lag och bestämmelserna om arbetstidens förläggning i en annan. Styrelsen ansåg att det därför låg nära till hands att låta arbetstidslagens regler ingå som ett kapitel av arbetsmiljölagen.

Även LO och TCO uttalade sig i sina remissyttranden för att reglerna om arbetstiden fördes samman.

I propositionen om arbetsmiljölagen framhölls (prop. 1976/77:149 s. 301) att det pågick åtskilligt utrednings- och forskningsarbete i arbetstidsfrågorna. Vidare hänvisades till arbetet inom delegationen för arbetstidsfrågor (DELFA) och till att forskningsprojekt inletts beträffande bl. a. sociala och hälsomässiga konsekvenser av olika former av obekväm arbetstid. Enligt vad som anfördes i propositionen kunde resultatet av dessa och andra aktiviteter efter hand bidra till att skapa ett förbättrat underlag för ett ställningstagande till en mera vittgående förändring i systematiskt avseende beträffande arbetstidsregleringen.

Även vid riksdagsbehandlingen av propositionen om arbetsmiljölagen ägnades uppmärksamhet åt frågan om arbetstidsbestämmelsernas plats i lagstiftningen. Enligt socialutskottet (SoU 1977/78:1 s. 44) borde regeringen ta initiativ till att arbetstidsreglerna i allmänna arbetstidslagen och i arbetsmiljölagen fördes samman i ett regelsystem. Riksdagen följde utskottet.

Utredningen av vissa arbetstidsfrågor har tillkallats bl. a. för att ta upp frågan om samordning av arbetstidsreglerna i allmänna arbetstidslagen och arbetsmiljölagen. Enligt direktiven bör utredningsarbetet i detta avseende inriktas på att finna en lämplig lagteknisk lösning i samordningsfrågan.

13.2 Utredningens överväganden

Den tidiga arbetarskyddslagstiftningen präglades av en renodlat teknisk och fysiologisk syn på hälsorisker i arbetslivet. I arbetsmiljölagen har synsättet vidgats. Grundläggande är sålunda att man skall beakta alla de sidor av arbetsmiljön som kan vara ogynnsamma för den fysiska och psykiska hälsan. Med detta betraktelsesätt kan den nuvarande uppdelningen av arbetstidsregleringen framstå som onaturlig.

När arbetsmiljölagen förbereddes och antogs, var det också en utbredd inställning att arbetstidsreglerna i arbetsmiljölagen och allmänna arbetstidslagen borde åtminstone på sikt föras samman. Det kan vidare konstateras att utredningen allmänt mött samma uppfattning vid sina arbetsplatsbesök och sammanträffanden med myndigheter och andra intressenter inom arbetstidsområdet.

Utredningen vill för sin del särskilt framhålla 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.

Som ett skäl mot att ändra den nuvarande systematiken har hänvisats till att önskemål har framställts om genomgripande ändringar i de materiella arbetstidsreglerna. Dessa bör givetvis, i den mån de kan tillgodoses, ligga till grund för lagstiftningens uppläggning. Utredningen vill

emellertid peka på att de krav på ändringar i arbetstidslagstiftningen, som efter allmänna arbetstidslagens antagande förts fram av löntagarorganisationerna, i huvudsak omfattas av utredningens överväganden. Om utredningens förslag genomförs, reformeras sålunda övertidsreglerna på viktiga punkter. Dessutom ägnas deltidsfrågorna stort utrymme i utredningens förslag. Den nuvarande principen om arbetstidslagen som en ren maximilagstiftning bryts igenom och lagregler föreslås med direkt sikte på de deltidsanställdas situation. Även frågor om oregelbunden arbetstidsförläggning uppmärksammas. Vidare har utredningen strävat efter att ingående belysa de spörsmål som anknyter till debatten om begränsning av dygnsarbetstiden. Utredningen vill mot denna bakgrund hävda att arbetstidslagstiftningen genom utredningsförslaget får en modern utformning när det gäller reglernas materiella innehåll.

Det finns alltså goda skäl att nu ingripa i arbetstidslagstiftningens systematik och föra samman bestämmelserna. Svårare är att komma fram till ett entydigt svar på spörsmålet om samordningen bör ske inom ramen för arbetsmiljölagen eller om bestämmelserna om arbetstidens längd och förläggning bör föras samman i en särskild lag. Detta är de principiella huvudalternativen men det finns också mellanformer.

Eftersom utgångspunkten för samordningsdiskussionen är att arbetstiden är en arbetsmiljöfråga, ligger det närmast till hands att först pröva förutsättningarna för att inlemma arbetstidslagen i arbetsmiljölagen. Utredningen började därför i ett tidigt skede av utredningsarbetet att bygga upp en modell till samordnad arbetstidslagstiftning inom arbetsmiljölagens ram. Modellen visar att en sådan samordning skulle starkt förändra arbetsmiljölagens proportioner vad gäller olika skyddsföreskrifter. I arbetstidsavsnittet (4 kap.) behövs 19 paragrafer med särskilda arbetstidsföreskrifter, varav flera kräver stort utrymme. I arbetstidskapitlet skulle samtidigt ett flertal underrubriker behöva föras in. Till detta kommer bl. a. att lagens kapitel om tillämpningsområdet, som redan innehåller specialbestämmelser med hänsyn till reglerna om arbetstidens förläggning, måste tillföras ytterligare undantag.

Modellen till utvidgad arbetsmiljölag har sålunda en stark slagsida åt arbetstidshållet. Anledningen är uppenbarligen att modellen, liksom den gällande lagstiftningen, tar upp detaljregler om arbetstiden men förutsätter att den närmare regleringen på arbetsmiljöområdet i övrigt sker genom arbetarskyddsstyrelsen. För att ge lagen någon balans skulle det vara nödvändigt att till väsentlig del föra över de särskilda arbetstidsreglerna till författningar som fick meddelas av regeringen eller arbetarskyddsstyrelsen.

När det gäller val av föreskriftsform bör enligt utredningens mening utgångspunkten vara att grundläggande allmänna normer om arbetstiden är av den beskaffenheten att de skall tas in i en lag som beslutas av riksdagen. Beträffande vissa arbetstidsregler skulle därvid möjligen kunna övervägas att i arbetsmiljölagen föra in mera rambetonade bestämmelser än dem som nu föreligger eller har förordats av utredningen.

Utredningen har därför också prövat en modell nr 2. I den innehåller arbetsmiljölagen bl. a. rambestämmelser som anger att arbete skall anordnas så, att arbetstagarna kan ta de raster och pauser som behövs, och

att besked om arbetstidens förläggning skall ges rimlig tid i förväg. Ytterligare föreskrifter i dessa avseenden meddelas enligt modellen i arbetsmiljöförordningen eller i kungörelser från arbetarskyddsstyrelsen.

Reglerna om ordinarie arbetstid, jourtid, övertid, mertid, dygnsvila och veckovila utgör praktiskt taget i sin helhet sådana allmänna normer som bör meddelas i lag. Dessa regler skulle alltså fortfarande skapa stark obalans i arbetsmiljölagen, om de infördes där. Tas de i stället in i en särskild lag medan rambestämmelserna om raster m. m. bibehålls i arbetsmiljölagen, blir det återigen en onaturlig uppdelning av arbetstidsreglerna.

Beträffande modell nr 2 kan tilläggas följande. För att konstruktionen skall vara meningsfull måste dessutom kunna förutsättas att det är önskvärt och praktiskt möjligt att i administrativ ordning meddela detaljerade arbetstidsföreskrifter anpassade efter olika verksamhetsområden. I den mån det inte rör sig om rena miniminivåer torde dessa förutsättningar föreligga i begränsad utsträckning. Man möter nämligen här frågor som i allmänhet har nära samband med allmänna anställnings- och lönevillkor och som vad avser detaljer lämpligen regleras i kollektivavtal.

Om i stället alla de speciella reglerna om arbetstiden tas in i en särskild lag, kommer det att innebära att i den lagen förs samman föreskrifter av samma karaktär. Några svårigheter när det gäller den allmänna uppläggningen av lagstiftningen synes i detta fall inte föreligga. Reglerna i arbetsmiljölagen om tillämpningsområdet kan förenklas. Dessutom vill utredningen framhålla att arbetsmiljölagen – även jämfört med nuläget – skulle vinna på att 4 kap. bryts ut. Redan i sin nuvarande utformning smälter nämligen de särskilda föreskrifterna om arbetstidens förläggning dåligt in i arbetsmiljölagen, som i övrigt är en utpräglad ramlag. Även den partsdispositivitet, som genom arbetsmiljölagen infördes beträffande reglerna om arbetstidsförläggning, bryter mot arbetsmiljölagens mönster i övrigt.

Utredningen har följaktligen kommit till den slutsatsen att arbetstidsreglerna bör föras samman i en arbetstidslag. Det bör 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.

En sådan bestämmelse riktar – mera än vad som f. n. är fallet – uppmärksamheten på att de allmänna reglerna i arbetsmiljölagen även tar sikte på arbetstidsfrågor. Utredningen vill härvid särskilt framhålla 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 denna uppläggning bör arbetarskyddsstyrelsens författningar på arbetstidsområdet kunna utfärdas med stöd av antingen arbetsmiljölagen eller arbetstidslagen beroende på 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. Det är också helt klart att arbetstidsfrågorna bör ingå i

skyddsombudens och skyddskommittéernas verksamhetsområden enligt reglerna i 6 kap. arbetsmiljölagen.

Rent tekniskt finns givetvis möjlighet att arbeta in reglerna om arbetstidens förläggning i allmänna arbetstidslagen. Om utredningens förslag genomförs blir det emellertid fråga om ganska betydande ändringar även i övrigt i arbetstidslagen. Utredningen förordar därför att en ny arbetstidslag utformas.

I arbetsmiljölagen (5 kap. 5 §) finns också särskilda regler om minderårigas arbetstid. Med minderåriga avses här personer som inte fyllt 18 år. Arbetstidsreglerna för minderåriga är av annan beskaffenhet än arbetstidsreglerna i övrigt och har en utpräglad skyddskaraktär. I propositionen om arbetsmiljölagen betonades (prop. 1976/77:149 s. 328) att reglerna om begränsning av minderårigas arbetstid på intet sätt uttrycker vad som i dagens samhälle kan anses normalt. Reglerna har i stället fastställts för att på denna punkt ge en garanti mot rena missförhållanden. Den olika karaktären av arbetstidsreglerna för minderåriga och andra arbetstidsregler belyses också av att minderårigreglerna inte kan frångås genom kollektivavtal.

Vidare bör påpekas att arbetstidsreglerna för minderåriga hänger mycket nära samman med arbetsmiljölagens övriga bestämmelser om minderåriga.

Utredningen anser mot denna bakgrund att arbetstidsreglerna för minderåriga inte bör brytas ut ur arbetsmiljölagen.

Beträffande det närmare innehållet i de minderårigbestämmelser, som inte avser arbetstiden, hänvisar arbetsmiljölagen till föreskrifter som meddelas 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. Med en sådan lösning vinns också den fördelen att de detaljerade arbetstidsreglerna helt mönstras ut ur arbetsmiljölagen. I specialmotiveringen belyses närmare sambandet mellan de olika minderårigreglerna.

Den sammanföring av arbetstidsreglerna, som utredningen har förordat, ger också upphov till en del samordningsfrågor på speciella punkter. Utredningen behandlar dessa frågor i kapitel 14 och 16.

14 Sanktionssystemet

14.1 Gällande bestämmelser

Enligt 15 § första stycket allmänna arbetstidslagen kan en arbetsgivare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet anlitar en arbetstagare till arbete i strid mot lagen eller föreskrift som meddelats med stöd av lagen, dömas till dagsböter. Bestämmelsen avser fall när arbetsgivaren tagit ut längre ordinarie arbetstid, jourtid eller övertid än lagens normer medger. Har längre ordinarie arbetstid, jourtid eller övertid medgetts genom beslut av arbetsskyddsstyrelsen, gäller straffbestämmelsen i stället fall när denna längre arbetstid överskridits.

Vidare kan en arbetsgivare dömas till dagsböter enligt 15 § andra stycket arbetstidslagen. Denna bestämmelse är tillämplig då en arbetsgivare underlåter att göra anmälan om nödfallsövertid eller att iaktta bestämmelserna om jour- och övertidsjournal. Ytterligare omfattar straffbestämmelsen fall då arbetsgivaren uppsåtligen eller av oaktsamhet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift i anteckningarna.

Arbetsmiljölagens sanktionssystem skiljer sig från arbetstidslagens. Direkta straffsanktioner finns enligt 8 kap. 2 § arbetsmiljölagen i speciella fall, bl.a. för den som lämnar tillsynsmyndighet oriktiga uppgifter. Huvudregeln är emellertid att något straffhot inte inträder förrän yrkesinspektionen eller arbetarskyddsstyrelsen meddelat ett föreläggande eller förbud och påbudet inte efterkommits. Enligt 8 kap. 1 § arbetsmiljölagen kan den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud dömas till dagsböter eller fängelse i högst ett år.

I samband med föreläggande eller förbud kan yrkesinspektionen eller arbetarskyddsstyrelsen sätta ut vite. Har föreläggandet eller förbudet kombinerats med vite, kan böter eller fängelse inte följa vid överträdelse av påbudet. I stället kan vitet dömas ut.

Genom arbetsmiljölagen har yrkesinspektionens befogenheter utökats vad avser reglerna om arbetstidens förläggning. Tvångsingripanden i enskilda fall skall numera även när det gäller arbetstiden ske i form av föreläggande eller förbud, som meddelas av yrkesinspektionen eller arbetarskyddsstyrelsen, och inte som tidigare i form av föreskrifter av arbetarskyddsstyrelsen. Tillsynsmyndigheterna har möjlighet att förbinda även påbud om arbetstidsförläggningen med vite.

Enligt arbetsmiljöförordningen kan arbetarskyddsstyrelsen meddela föreskrifter för verkställighet av arbetsmiljölagen. I vissa avseenden har

styrelsen dessutom bemyndigande att meddela direkt straffsanktionerade föreskrifter. Sådana föreskrifter får meddelas bl.a. för att få till stånd olika kontroller av arbetsmiljön och för att förbjuda användningen av arbetsprocesser, arbetsmetoder, tekniska anordningar och ämnen. Vidare får styrelsen meddela direkt straffsanktionerade föreskrifter i fråga om arbete av minderåriga arbetstagare. Detta innefattar vissa möjligheter att straffsanktionera föreskrifter om arbetstiden för minderåriga. I övrigt finns inget bemyndigande att meddela direkt straffsanktionerade föreskrifter om arbetstidens förläggning.

Utformningen av sanktionssystemet på arbetsmiljöområdet diskuterades synnerligen utförligt i förarbetena till arbetsmiljölagen (SOU 1972: 86 s. 173–192 och 291–297, prop. 1973:130 s. 190–194, SOU 1976:1 s. 303–311, SOU 1976:2 s. 297–300, prop. 1976/77:149 s. 367–374).

14.2 Tillämpning

Utredningen begärde våren 1980 hos distrikten inom yrkesinspektionen yttranden om hur sanktionsreglerna i arbetstidslagen och till 4 kap. arbetsmiljölagen fungerat i praktiken. Hithörande frågor har också diskuterats vid utredningens besök hos olika yrkesinspektionsdistrikt.

Enligt yttrandena har föreläggande eller förbud inte i något fall meddelats såvitt gäller efterlevnaden av arbetsmiljölagens bestämmelser i 4 kap. om arbetstidens förläggning. Exempel har dock lämnats på fall då bestämmelserna överträtts men ingripanden i efterhand framstått som meningslösa. Det kan i anslutning till detta anmärkas att det tidigare föreskrivna förfarandet (föreskrifter från arbetarskyddsstyrelsen för att säkerställa att arbetarskyddslagens arbetstidsbestämmelser inte överträdes) bara tillämpats i något enstaka fall under den tid arbetarskyddslagen gällde (se SOU 1976:1 s. 232).

Utredningen anhöll samtidigt hos yrkesinspektionen om uppgift angående domar eller åklagarbeslut som gällt överträdelser av 15 § arbetstidslagen begångna inom resp. yrkesinspektionsdistrikt. Till utredningen har redovisats ett antal ärenden från de senaste sex åren enligt nedanstående uppställning. Även om det inte är säkert att alla handlagda ärenden kommit till yrkesinspektionens kännedom och därmed kunnat redovisas, ger uppställningen dock en bild av strafftillämpningen på arbetstidsområdet. Antalet uttagna övertidstimmar har antecknats i den mån uppgift funnits tillgänglig.

1. Innehavaren av en mekanisk verkstad förelades genom strafföreläggande den 24 februari 1975 böter om 20x25 kronor enligt 15 § första stycket arbetstidslagen.

2. En regionchef vid ett vaktföretag förelades genom strafföreläggande den 27 oktober 1975 böter om 15x70 kronor enligt 10 § och 15 § första stycket arbetstidslagen.

3. En avdelningschef vid ett järnbruk dömdes genom dom den 5 november 1975 till böter 10x20 kronor enligt 10 § och 15 § första stycket arbetstidslagen. Förseelsen bestod i att avdelningschefen låtit en vattenverksskötare arbeta övertid 72 timmar under en fyraveckorsperiod sommaren 1974. Enligt domen var omständigheterna att anse som mildrande, eftersom såväl den ordinarie arbetsledaren

som den ordinarie tidskrivaren ersatts med vikarier kort tid före det inträffade. Detta beaktades vid straffmätningen. – Åtal väcktes efter beslut av länsåklagare, sedan en distriktsåklagare beslutat att underlåta åtal med stöd av 20 kap. 7 § 1 rättegångsbalken (åtal inte påkallat ur allmän synpunkt). I länsåklagarens beslut framhölls bl.a. att det inträffade inte kunde anses som någon isolerad engångsföreteelse.

4. En platschef vid ett västtyskt entreprenadföretag som utförde arbeten vid Norrbottens Järnverk AB i Luleå förelades genom strafföreläggande den 1 december 1975 böter om 30x25 kronor enligt 10 § och 15 § första stycket arbetstidslagen.

5. Direktören för ett finskt entreprenadföretag förelades genom strafföreläggande den 29 april 1976 böter om 15x20 kronor enligt 10 § och 15 § första stycket arbetstidslagen. Han hade på bolagets arbetsplats vid Scanraff, Brofjorden, anlitat arbetstagare på övertid dels mer än 48 timmar under en fyraveckorsperiod och mer än 50 timmar under en kalendermånad, dels mer än 150 timmar under kalenderåret.

6. Disponenten i ett trävarubolag dömdes genom dom den 16 september 1976 till böter om 20x100 kronor enligt 10 § och 15 § första stycket arbetstidslagen. Förseelsen bestod i att en anställd med hjälp av sin fader och hustru utanför ordinarie arbetstid utfört tömning av spånfickor under 910 timmar år 1974.

7. Innehavaren av ett skogsbolag dömdes genom dom den 7 oktober 1976 till böter om 100x45 kronor enligt 10, 11 och 15 §§ arbetstidslagen samt uppbördslagen och kungörelsen om arbetstid vid vägtransport. Förseelsen mot arbetstidslagen bestod i att fyra lastbilschaufförer tagit ut betydligt mer än 150 timmars övertid (458, 394, 367 resp. 176 timmar) under år 1975.

8. En platschef vid ett konfektionsbolag förelades genom strafföreläggande den 10 juni 1977 böter om 20x65 kronor enligt 10, 11 och 15 §§ arbetstidslagen. Förseelserna bestod i att platschefen låtit en chaufför arbeta på övertid 233 timmar mot tillåtna 150 timmar och dessutom underlåtit att föra övertidsjournal.

9. Regionchefen för ett vaktbolag dömdes genom dom den 9 augusti 1977 till böter om 15x100 kronor enligt 10 § och 15 § första stycket arbetstidslagen. Förseelsen bestod i att 61 anställda arbetat på övertid i genomsnitt 400–500 timmar under år 1975.

10. En sjukvårdsdirektör dömdes genom dom den 7 oktober 1977 till böter om 25x40 kronor enligt 15 § arbetstidslagen. Han hade låtit en byråassistent arbeta på övertid mer än 400 timmar ett år och över 150 timmar ett följande år.

11. Verkställande direktören för ett monteringsföretag dömdes genom dom den 25 november 1977 till böter om 20x30 kronor enligt 10 och 15 §§ arbetstidslagen. Förseelsen bestod i att 37 anställda anlitats till arbete på otillåten övertid.

12. Verkställande direktören vid en mjölkcentral förelades genom strafföreläggande den 19 juni 1978 böter om 20x80 kronor enligt 9, 10 och 15 §§ arbetstidslagen samt kungörelsen om arbetstid vid vägtransport. Förseelsen mot arbetstidslagen bestod i att en lastbilschaufför hade anlitats för övertidsarbete mer än 600 timmar under år 1977.

13. En direktör förelades genom strafföreläggande den 13 november 1978 böter om 10x45 kronor enligt 10,11 och 15 §§ arbetstidslagen. Förseelserna bestod i att direktören dels låtit anställd personal arbeta på övertid mer än 48 timmar per fyraveckorsperiod vid sju tillfällen, dels låtit fyra arbetstagare arbeta på övertid resp. 244 timmar, 277 timmar, 298 timmar och 187 timmar mot tillåtna 150 timmar, dels underlåtit att föra övertidsjournal.

14. Verkställande direktören för Kommun Data AB dömdes genom dom den 7 februari 1979 till böter om 30x115 kronor enligt 10 och 15 §§ arbetstidslagen. Förseelsen bestod i att av tio anställda tagits ut mer än 150 timmars övertid under år 1977. Dessutom hade det tillåtna övertidsuttaget under en fyraveckorsperiod överskridits för sju anställda.

15. En produktionschef vid ett kommunalt fastighetsbolag förelades genom strafföreläggande den 28 februari 1979 böter om 40x55 kronor enligt 9 och 10 §§ samt 15 § första stycket arbetstidslagen. Förseelsen bestod i att tre arbetstagare anlitats till övertidsarbete, varvid vecko-, fyraveckors- och årsreglerna om tillåten övertid överträtts.
16. En platschef i ett finskt företag som bedrev verksamhet vid ett kulsinterverk förelades genom strafföreläggande den 10 september 1979 böter om 40x30 kronor enligt 10 § och 15 § första stycket arbetstidslagen.
17. Åklagaren yrkade ansvar enligt 15 § arbetstidslagen på en kontorist som hade till uppgift att föra övertidsjournalen vid ett bolag. Kontoristen hade vid ett flertal tillfällen uppsåtligen antecknat felaktiga uppgifter om övertid för resemontörer som var anställda vid bolaget. Åtalet lämnades utan bifall i dom den 24 april 1975. Som motivering anfördes att kontoristen inte hade sådan ställning inom bolaget att han kunde betraktas som arbetsgivare.
18. Då ett byggnadsföretag hos arbetarskyddsstyrelsen begärde dispens för en kranförare på ett oljeplattformsbygge enligt 10 § andra stycket arbetstidslagen, hade kranföraren redan fullgjort 217 övertidstimmar. Dispensansökningen avslogs. Yrkesinspektionsnämnden hemställde om prövning av åtalsfrågan hos åklagarmyndigheten. Åklagaren beslöt enligt meddelande den 23 februari 1978 att med stöd av 20 kap. 7 § 1 rättegångsbalken inte väcka åtal i ärendet.
19. En yrkesinspektionsnämnd beslöt den 7 april 1978 att hos åklagaren hemställa om prövning av frågan om åtal mot ansvarig tjänsteman vid ett kommunalt gatukontor. Anledningen var att en lastbilsförare anlitats på övertid 289 timmar år 1977 och 64 timmar i januari 1978. Den 16 januari 1980 nedlade åklagaren förundersökningen på grund av nära förestående preskription.

De yrkesinspektionsdistrikt, som har uttalat sig angående val av sanktionssystem, anser att arbetstidsbestämmelserna överlag bör beläggas med direkta sanktioner. Ett distrikt menar dock att påföljdssystemet bör vara detsamma som används för att komma till rätta med brister i arbetsmiljön i övrigt. En återkommande synpunkt är vidare att de böter, som döms ut även vid mycket grova förseelser mot arbetstidslagen, är så låga att de inte avhåller från överträdelser. Den tid som går åt för att handlägga ett arbetstidsärende står därför inte i någon proportion till resultatet. Genomgående har dessutom betonats att arbetstidsbestämmelsernas dispositiva karaktär gör tillsynen svår och att det bör klargöras hur överträdelser av arbetstidsbestämmelserna förhåller sig till kollektivavtalsbrott.

14.3 Utredningens överväganden

14.3.1 *Inledning*

Allmänna arbetstidslagen och arbetsmiljölagen är uppbyggda på olika sätt när det gäller påföljderna vid överträdelser. Arbetstidslagens bestämmelser är direkt straffsanktionerade. Arbetsmiljölagens ansvarsregler innebär däremot att något hot om ansvarspåföljd i allmänhet inte finns förrän tillsynsmyndighet meddelat ett föreläggande eller förbud i det enskilda fallet. Arbetarskyddsstyrelsen har dessutom bemyndigande

att i vissa avseenden meddela föreskrifter med direkta straffpåföljder. Bemyndigandena tar dock inte direkt sikte på bestämmelserna i 4 kap.

Den sammanföring av arbetstidsbestämmelserna, som utredningen har förordat i kapitel 13, auktaliserar frågan vilket påföljdssystem som bör väljas i en samordnad lagstiftning. Det finns därför anledning att se närmare på de två befintliga systemen och sedan diskutera vilket påföljdssystem som är ändamålsenligt i en samlad lag.

14.3.2 *Direkta eller indirekta påföljdsbestämmelser*

För att föreskrifter skall få effekt måste de i allmänhet vara sanktionerade på något sätt. Om straff kommer i fråga vid överträdelser av en föreskrift är straffbestämmelsen vanligen utformad så, att överträdelser omedelbart kan föranleda straffpåföljd. Bakgrunden är uppenbarligen den att man vill effektivt påverka dem, som föreskriften riktar sig mot, att inrätta sitt handlande efter föreskriften. Om straffhotet förutsätter någon ytterligare åtgärd från myndigheternas sida, kan ju de berörda avvakta att en sådan åtgärd vidtas. För direkta påföljder talar också den straffrättsliga likabehandlingsprincipen: alla som bryter mot en föreskrift skall stå under samma straffhot. Dessa synpunkter kan samtidigt anföras som skäl mot ett system som bygger på föreläggande eller förbud i de enskilda fallen.

De omständigheter som anförts till stöd för att välja systemet med föreläggande och förbud kan å andra sidan sammanfattas enligt följande.

- Genom reglerna om föreläggande och förbud kan tillsynsmyndigheternas handlande inriktas på att få till stånd arbetsmiljöförbättrande åtgärder. Tillsynsmyndigheternas resurser behöver inte splittras på utredningar i efterhand av om en direkt straffbelagd föreskrift överträtts.
- Ett samarbete mellan arbetsmarknadsparterna och tillsynsmyndigheterna är en nödvändig förutsättning för att åstadkomma goda arbetsmiljöer. Bedömningar och avvägningar av kraven enligt en föreskrift bör därför göras av tillsynsmyndigheterna under medverkan av arbetsmarknadens parter och inte i ett straffrättsligt förfarande.
- Förhållandena i arbetslivet är ofta alltför skiftande för att en detaljreglering skall vara lämplig. Föreskrifter kan utformas med mera generell syftning, om de inte är förenade med direkt straffpåföljd. Med föreläggande eller förbud kan ingripanden ske vid behov även när endast generellt utformade föreskrifter finns att åberopa.
- Ett förbud kan vara kännbarare och därmed mera avhållande än de påföljder som skulle kunna tänkas vid direkta straffbestämmelser.
- Föreläggande och förbud kan förenas med vite. Härvid kan fastställas ett vitesbelopp som är avpassat efter vad som behövs för att påkallade åtgärder skall vidtas. Vite kan dessutom riktas mot ett företag, medan straffansvar gäller endast enskilda personer

I debatten kring arbetsmiljön har stundom hävdats att det dock under alla förhållanden finns ett behov av en övergripande bestämmelse som

straffbelägger allvarliga överträdelser av föreskrifter i arbetsmiljölagen som skett innan något föreläggande eller förbud hunnit meddelas. För straffbarhet skulle härvid kunna krävas att överträdelsen skett av grov oaktsamhet. På detta sätt skulle man kunna undvika en del av olägenheterna med omedelbart verkande sanktioner. Mot detta resonemang kan dock invändas att graderingar av oaktsamheten bör undvikas i specialstraffrätten. En gradering av oaktsamheten i grov eller ringa vållar sålunda svårigheter vid rättstillämpningen och bör därför förekomma endast när det föreligger speciella skäl.

Tillämpningen av direkt straffbestämmelse behöver emellertid inte vara så stel som antyds i förestående sammanfattning, även om bestämmelsens avfattning formellt sett inte lämnar något utrymme för avvägningar. Enligt ett sammanfattande uttalande i betänkandet. Vissa specialstraffrättsliga problem (Ds Ju 1975:23 s. 20) förhåller det sig otvivelaktigt så, att lagen när den straffbelägger oaktsamhet därmed inte skall anses straffbelägga varje avvikelse från det aktsamma.

Vidare kan erinras om bestämmelsen om åtalsunderlåtelse vid mindre allvarliga brott. Enligt 20 kap. 7 § första stycket 1 rättegångsbalken kan åklagaren underlåta att åtala, om det kan antas att ett åtal bara skulle resultera i böter och åtalet inte är påkallat ur allmän synpunkt. Bestämmelsen fick sin nuvarande lydelse genom en lagändring år 1971 som innebar att åklagares möjligheter att besluta om åtalsunderlåtelse vidgades något. I propositionen (1971:100 s. 34) anfördes som motivering för lagändringen bl.a. att arbetsbelastningen på de rättsvårdande organen är stor och att tillgängliga resurser i största möjliga utsträckning bör inriktas mot den svåra och mera komplicerade brottsligheten. Beträffande innebörden av uttrycket att åtal är påkallat ur allmän synpunkt har i andra lagstiftningsärenden framhållits (jämför betänkandet Färre brottmål, SOU 1976:47 s. 382) att bedömningen får ske med hänsyn såväl till brottets art och straffets syfte som till omständigheterna vid brottets begående. Det har också betonats att sociala hänsyn, exempelvis till målsäganden, bör tas.

Diskussionen om fördelar och nackdelar av olika sanktionssystem kan tillföras ytterligare en aspekt. Vid tillkomsten av 1949 års arbetarskyddslag och under en troligen ganska lång tid därefter ansågs arbetarskyddslagstiftningen i stor utsträckning inte innefatta några absolut bindande föreskrifter. Den ansågs mera ange riktlinjer och normer enligt vilka den enskilde hade att självständigt avgöra hur han lämpligen borde förfara i en viss situation eller ett visst hänseende. Systemet med föreläggande och förbud i stället för direkta straffsanktioner uppfattades som en följd av denna lagstiftningens allmänna uppbyggnad (jämför L.G. Ohlsson och H. Starland, Arbetarskyddslagstiftningen, 1951, s. 298).

I förarbetena till arbetsmiljölagen betonades däremot (prop. 1976/77: 149 s. 376) att alla föreskrifter som ingår i arbetsmiljölagstiftningen – såväl direkt straffsanktionerade som andra föreskrifter – är att anse som bindande. I och med detta har skillnaderna mellan de två sanktionssystemen tonats ner. Till att minska olikheter bidrar också den lämplighetsprövning som numera skall ske av åtalsfrågan.

På vissa punkter kvarstår emellertid skillnader. Medan prövningen i fråga om överträdelser av direkt straffbelagda föreskrifter sker i åtalsförfarandet eller inför domstol, ligger tyngdpunkten av prövningen hos arbetarskyddsmyndigheterna när det gäller att meddela föreläggande och förbud. Även kraven på föreskrifternas precisering kan fortfarande påverka valet av sanktionssystem. Kan endast en mycket allmän föreskrift utformas, får inte de som berörs tillräcklig ledning att inrätta sitt handlande efter föreskriften. Föreskriften får dålig genomslagskraft också av det skälet att det är svårt eller omöjligt att konstatera om föreskriften har överträtts. Detta kan undgås genom att man förlitar sig på de möjligheter systemet med föreläggande och förbud ger att precisera föreskrifterna i det enskilda fallet.

14.3.3 *Straffansvar och dispositivitet*

Redan år 1958 blev det möjligt att genom kollektivavtal, som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av central organisation, avvika från de då gällande arbetstidslagarnas föreskrifter om bl.a. den ordinarie arbetstidens längd. I 1970 års arbetstidslag utvidgades dispositiviteten att gälla även lagens tillämplighet överhuvud liksom föreskrifterna om jourtid och övertid. Genom arbetsmiljölagen har reglerna om raster, nattvila och veckovila blivit på samma sätt dispositiva.

Arbetstidsreglerna är direkt eller indirekt straffbelagda. Det förhållandet att de också är dispositiva utgör ett ovanligt inslag i rättssystemet. De övriga arbetsrättsliga lagarna är visserligen också i stor utsträckning dispositiva. Men därvid utgör i regel skadeståndsskyldighet påföljd för överträdelser av lagstiftningens regler på samma sätt som skyldighet att utge skadestånd kan följa på avtalsbrott. Skadeståndet kan avse den ekonomiska skadan men kan inom arbetsrätten också vara ett s.k. ideellt eller allmänt skadestånd. Ett sådant skadestånd döms ut i förhållande till hur allvarlig överträdelsen är och har en straffliknande funktion.

En följd av uppläggningen av lagstiftningen om arbetstiden är att skilda påföljdssystem gäller beroende på om en överträdelse avsett en lagregel eller en avtalsbestämmelse som ersatt lagregeln. I det sistnämnda fallet kan det enbart bli fråga om skadeståndspåföljder och tvisten handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Denna uppdelning kan förefalla mindre tillfredsställande men är inte mycket att göra åt. Dispositiviteten är en förutsättning för att man skall kunna ha allmängiltiga arbetstidsregler. Dessutom utgör dispositiviteten över arbetstidsfrågorna numera en självklar del av arbetsmarknadsparternas bestämmandeområde. Å andra sidan kan tillsynen genom arbetarskyddsmyndigheterna inte helt undvaras på arbetstidsområdet. Och denna tillsyn bör anknyta till regler som är straffrättsligt sanktionerade.

Dispositiviteten ger arbetstidsreglerna en särprägel inte bara beträffande påföljdssidan utan även när det gäller myndighetstillsynen. Vid utredningens kontakter med yrkesinspektionen har framgått att förhållandet till avtalsområdet behöver klargöras.

Det är härvidlag viktigt att slå fast gränserna för myndighetstillsynen. Tillsynen avser lagens regler om arbetstiden och måste utövas så länge dessa gäller. I den mån lagreglerna ersätts av kollektivavtal får det emellertid enligt utredningens mening anses klart att även myndighetstillsynen faller bort.

Speciella frågor kan uppstå i sammanhanget. En avser tillsynen av bestämmelserna om arbetstidsjournal. I det avseendet gäller att även de bestämmelserna kopplas bort, om hela lagen undantas genom kollektivavtal. Har åter ett kollektivavtal slutits om avsteg från t.ex. lagens regler om allmän övertid, gäller 11 § om inte annat avtalats i fråga om registrering av sådan övertid. I tillsynen kan dock inte anses ingå att kontrollera hur den allmänna övertid, som antecknats i journalen, förhåller sig till avtalets bestämmelser. På samma sätt kan yrkesinspektionen inte gå in med ett föreläggande enligt arbetsmiljölagen om exempelvis lagreglerna om raster ersatts av ett kollektivavtal och arbetsgivaren bryter mot avtalet. I ett sådant fall kan arbetstagarparten i stället föra skadeståndstalan hos arbetsdomstolen.

Genom lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet har ytterligare ett område tillkommit där efterlevnaden av vissa lagregler tillses av en myndighet och där lagreglerna kan ersättas av kollektivavtal. Enligt jämställdhetslagen kan en arbetsgivare föreläggas vid straffrättsligt betonat vite att fullgöra sina skyldigheter enligt lagreglerna. Jämställdhetslagen innehåller en uttrycklig bestämmelse i fråga om påföljderna när lagreglerna ersatts av kollektivavtal. Enligt bestämmelsen gäller i sådana fall för arbetsgivare, som inte fullgör sina förpliktelser, vad som föreskrivs om påföljder i avtalen eller i medbestämmandelagen.

Utredningen förordar att en liknande bestämmelse skrivs in i arbetstidslagen. En sådan bestämmelse kan ha viss klargörande betydelse. Det är emellertid att märka att oberoende härav ett kollektivavtal om annan ordinarie arbetstid eller jourtid än lagen föreskriver kan indirekt påverka straffansvaret. Av definitionen på övertid följer nämligen att ett sådant avtal skall läggas till grund vid beräkningen av övertid enligt lag. Motsvarande kommer att gälla i fråga om ett enskilt anställningsavtal och mertid, om utredningens förslag genomförs.

14.3.4 *De olika arbetstidsbestämmelserna ur påföljdssynpunkt*

Bakom bestämmelserna om arbetstidens längd och förläggning ligger, som framhållits i kapitel 13, synpunkter av i princip samma art. Utredningen anser att detta är en viktig utgångspunkt också vid utformningen av sanktionssystemet i en gemensam lag.

När det gäller bedömningen av vilket slag av sanktionsbestämmelser, som bör kopplas till arbetstidsbestämmelserna i en samlad arbetstidslag, kan konstateras att det stora flertalet av reglerna är så utformade att de kan tjäna som rättesnören utan att precisering behöver ske genom förhållningsregler i de enskilda fallen. Vid sådant förhållande talar enligt utredningens mening övervägande skäl för att i fråga om arbetstidsbestämmelser använda den vanliga sanktionsformen, d.v.s. bestämmelser

kopplade till direkta straffpåföljder. Det nu förda resonemanget gäller utom de regler som f.n. finns i arbetstidslagen även rastbestämmelsen och de av utredningen förordade bestämmelserna om nattvila, veckovila och besked om arbetstidens förläggning. Vad gäller nattviloregeln har visserligen de undantagsbestämmelser, som knutits till regeln, en mycket allmän avfattning. I vart fall genom den praxis, som finns angående undantagens närmare innebörd, får dock nattviloregeln anses ha en tillräcklig precisering för att kunna vid straffansvar tillämpas utan verkställighetsföreskrifter.

Regeln om arbetspauser har däremot åtminstone delvis karaktären av en allmän målsättningsbestämmelse och lämpar sig inte att beläggas med direkt straffsanktion. Även den regeln bör, enligt utredningens ställningstagande i avsnitt 13.2, ingå i en samlad arbetstidslag. Den av utredningen föreslagna arbetstidslagen bör därför, vid sidan av de direkta straffbestämmelser som förordats i det föregående, omfatta även möjligheter för tillsynsmyndigheterna att meddela föreläggande och förbud. För detta talar även lagens nära anknytning till arbetsmiljölagen.

14.3.5 *Ytterligare påföljder*

Av redovisningen i avsnitt 14.2 framgår att de straff, som döms ut enligt allmänna arbetstidslagen, är så låga att de knappast i sig kan avhålla från överträdelser. Vad gäller arbetstidsbestämmelserna i arbetsmiljölagen synes några tvångsingripanden överhuvud inte ha förekommit, trots att överträdelser har kommit till yrkesinspektionens kännedom. Inte minst med tanke på de möjligheter till ekonomisk vinst, som här föreligger, är det enligt utredningens uppfattning otillfredsställande att arbetstidsbestämmelserna kan överträdas utan risk för någon kännbar påföljd.

Det finns ytterligare en viktig aspekt i sammanhanget. Om en avtalsbestämmelse ersatt en lagregel om arbetstiden, medför överträdelser ersättningsskyldighet enligt medbestämmandelagens skadeståndsregler. Enligt medbestämmandelagen skall arbetsgivare som bryter mot lagen eller mot kollektivavtal ersätta uppkommen skada. Vid bedömande av om och i vad mån skada har uppkommit skall hänsyn även tas till den skadelidandes intresse av att lagens eller kollektivavtalets bestämmelser iakttas och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

De skadeståndspåföljder som är aktuella vid överträdelser av avtalsbestämmelser om arbetstiden framstår i flera avseenden som effektivare än de straff som normalt kan följa vid överträdelser av lagregler om arbetstiden. En anledning till detta är att i avtalsfallet är det domstolens uppgift 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 person som inom arbetsgivarens företag anses ansvarig för efterlevnaden av arbetstidsbestämmelserna. Bötesbeloppet kan därför även vid klara fall av överträdelser vara obetydligt i jämförelse med den ekonomiska vinst som företaget gjort genom att underlåta att följa bestämmelserna.

Detta jämförande resonemang ger ofrånkomligen tanken att den nuvarande utformningen av sanktionsystemet kan i negativ riktning påverka arbetsgivarnas intresse att sluta avtal på arbetstidsområdet. Även på det sättet framstår alltså systemet som otillfredsställande. Lagregleringen har gjorts dispositiv för att skapa möjlighet att avtala fram lösningar som bättre än de generellt tillämpliga lagreglerna är anpassade efter arbetslivets skiftande behov och tillgodoser speciella förhållanden i fråga om arbetstiden. Till bilden hör också att frågor, där parterna är ense som avsteg från arbetstidsreglerna, inte bör gå till myndighetshandläggning. Sanktionssystemet bör då inte utformas så att det minskar den ena partens intresse för avtalsmässiga lösningar.

Det finns i huvudsak två linjer att pröva när det gäller att förstärka de påföljder som förordats i avsnitt 14.3.4.

Ett alternativ är att komplettera systemet med skadeståndssanktioner. Från arbetstagarorganisationernas sida har yrkats att utredningen allvarligt prövar denna möjlighet. Att införa regler om skadestånd av avtalsrättslig karaktär ligger också i och för sig nära till hands med hänsyn till arbetstidslagstiftningens dispositiva karaktär. Intressant att jämföra med är bl.a. regleringen i semesterlagen, som kan ses som en speciell del av arbetstidslagstiftningen. I semesterlagstiftningen finns sedan länge bestämmelser om arbetsrättsligt skadestånd för att trygga efterlevnaden. En komplettering av arbetstidslagen med skadeståndssanktioner skulle innebära att skillnaderna i fråga om tillgängliga påföljder vid avtalslösa tillstånd resp. avtalsförhållanden utjämnades. En klar fördel är också att det skulle bli möjligt att rikta talan direkt mot den fysiska eller juridiska person i vars verksamhet överträdelsen begåtts.

Skadeståndsalternativet är emellertid långt ifrån problemfritt. En besvärlig fråga är efter vilka grunder skadeståndet skall beräknas om det bara är enskilda arbetstagare som – låt vara med stöd av sin fackliga organisation – tillåts föra talan. För en enskild arbetstagare kan väl den ideella skadan vid överträdelser av arbetstidslagstiftningen närmast bestå i att han utsätts för obehag eller att han går miste om värdefull fritid. Har arbetstagaren beredvilligt ställt upp och utfört arbete i strid mot arbetstidslagstiftningen, kan det knappast bli tal om någon skadeståndsersättning till honom. Om å andra sidan fackliga organisationer införs som taleberättigade, finns möjligheter att anknyta till en organisations intresse av att lagens bestämmelser iakttas i förhållande till organisationens medlemmar. Men mot en sådan konstruktion finns enligt utredningens mening invändningar av principiell natur.

Att ha straffbestämmelser parallellt med straffrättsligt betonade skadeståndsregler ger vidare betänkligheter med hänsyn till möjligheten till dubbelbestraffning. Det synes å andra sidan uteslutet att avstå från straffbestämmelser i arbetstidslagstiftningen. Ett behov av sådana bestämmelser föreligger, som tidigare framhållits, bl.a. som grund för myndighetstillsynen. Ett oavvisligt behov av straffrättsliga regler i arbetstidslagen finns också med tanke på oorganiserade arbetstagare. Frånvaron av sådana regler skulle innebära att oorganiserade arbetstagare fick möjlighet att disponera över innehållet i lagen.

Utredningen vill mot denna bakgrund ej förorda att särskilda skadeståndsregler införs i arbetstidslagstiftningen.

Ett annat alternativ är att införa straffavgifter som påföljd för överträdelser av arbetstidsbestämmelserna. Med ett sådant system ökas möjligheterna att förhindra att åsidosättande av lagen medför ekonomisk vinst. Det blir också bättre balans i fråga om sanktionerna vid överträdelse av å ena sidan lagens regler och å andra sidan avtalsbestämmelser som ersatt lagregler. Vidare kan pekas på att ett införande av straffavgifter i arbetstidslagstiftningen ligger i linje med de överväganden som gjorts på vissa andra rättsområden där ansvarsreglerna ansetts behöva kompletteras av delvis liknande skäl som här anförts.

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 bör erläggas av den i vars verksamhet gärningen begåtts. Prövningen bör ske vid allmän domstol på ansökan av allmän åklagare.

Ur allmän synpunkt framstår det som mindre angeläget att införa ytterligare påföljder vid överträdelser av de nya föreskrifter som utredningen föreslår i fråga om begränsning av mertidsuttag. Inte heller vad gäller reglerna om arbetstidens förläggning vill utredningen förorda särskilda avgifter. I det avseendet bör bl.a. beaktas att redan utredningsförslaget i övrigt innebär en skärpning i och med att dessa regler, till skillnad från vad som nu gäller, blir belagda med direkta straffsanktioner.

15 Kostnadsaspekter

Utredningen har sett som sin uppgift att ge arbetstidslagstiftningen ett innehåll som svarar mot de behov av allmänna normer som numera finns på arbetstidsområdet. Samtidigt har utredningen sökt balansera framlagda förslag med hänsyn till de samhällsekonomiska effekterna. Förslagets skilda delar skall alltså i detta avseende ses som en helhet.

Störst räckvidd har utan tvivel den del av utredningsuppdraget som avser frågan om införande av bestämmelser som begränsar dygnsarbetstiden. Från löntagarorganisationernas sida har under en följd av år krävts att sådana bestämmelser införs. Efter ingående överväganden har utredningen avstått från att lägga fram förslag till preciserade regler om begränsning av dygnsarbetstiden. Utredningen har härvid fäst stort avseende vid att en lagreglering skulle få betydande ekonomiska konsekvenser inte minst inom den offentliga sektorn.

För att vissa önskemål, som anges i utredningsdirektiven, skall kunna tillgodoses föreslår utredningen ett nytt system för beräkning av övertid. Vidare föreslås att den särskilda övertidsformen för förberedelse- och avslutningsarbeten avskaffas. Samtidigt innebär utredningsförslaget att taket för tillåten allmän övertid höjs från 150 till 200 timmar per kalenderår.

Arbetstidslagstiftningens regler om övertid är av betydelse från arbetsmiljösynpunkt. För effektiviteten inom olika verksamheter är det å andra sidan också viktigt att spelrummet för tillåtet övertidsuttag inte görs alltför snävt. Sammantaget torde de nämnda förslagen om nya övertidsregler inte kunna få några negativa effekter för produktionen i kostnadshänseende eller eljest. Genom att antalet övertidsformer reduceras och genom att i stort sett samma system kan tillämpas vid övertidsberäkning enligt lag och enligt avtal bör vissa administrativa fördelar kunna vinnas.

Med hänsyn till utvecklingen på arbetstidsområdet har utredningen i sitt förslag till ny arbetstidslag infört bestämmelser som tar direkt sikte på deltidsarbete. Bl.a. föreslås en begränsning av möjligheterna att ta ut mertid (arbetstid som vid deltidsanställning överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet). Enligt förslaget får allmän mertid tas ut med högst 200 timmar per kalenderår. Förslaget utgör en uppföljning av det föreslagna nya systemet för övertidsberäkning, som annars skulle framstå som inkonsekvent. Framför allt är det emellertid ett försök att få till stånd en rimlig och enhetlig reglering av en fråga

som har stor betydelse när det gäller det ökande antalet deltidsanställningar.

Förslaget till begränsning av mertiden kan ge upphov till vissa kostnader inom förvaltningar och företag. Först kan noteras att mertid fortsättningsvis måste journalföras i likhet med uttag av jourtid och övertid. I praktiken innebär journalföring av mertid att deltidsarbete likställs med heltidsarbete vid registrering av den arbetstid som ligger utanför avtalad ordinarie arbetstid och jourtid. Allmänt sett bör en sådan utökad registrering vara värdefull från planeringssynpunkt. De ökade insatser som föranleds av förslaget kan främst förutses i början vid omläggning av rapporteringsrutiner m. m.

Begränsningen av mertid kan vidare ställa arbetsgivarna inför delvis nya planeringsproblem. I dagsläget förekommer i viss omfattning uttag av mertid som överstiger de föreslagna 200 timmarna per kalenderår. Alternativen till ett obegränsat mertidsuttag kan vara höjningar av sysselsättningsgraden för enskilda eller grupper av deltidsarbetande eller en utökning av antalet tjänster. Begränsningen av mertiden kan därför ge upphov till extrakostnader, om det visar sig vara svårt att effektivt utnyttja en personalförstärkning. Det kan i anslutning till detta framhållas att tjänstgöring på mertid eller övertid ofta har använts för att täcka exempelvis korttidsfrånvaro.

För att ge underlag för bedömningar av de ekonomiska konsekvenserna av förslaget om begränsning av mertiden har utredningen låtit utföra försök att inom de olika avtalsområdena beräkna utfallet i ekonomiska termer. Det har härvid visat sig svårt eller omöjligt att på ett entydigt sätt visa hur ökade kostnader skulle uppkomma. Det kan dock inte röra sig om annat än totalt sett förhållandevis små belopp vad gäller kostnader som är en direkt följd av förslaget. Samtidigt bör beaktas att kostnaderna kan minskas genom lämpliga kollektivavtal. Från arbetsgivarsidan har i anslutning till detta framhållits att kostnader kan uppstå när det är nödvändigt att få till stånd avvikelse från lagregler genom en förhandlingsuppgörelse. Från arbetstagarsidan har å andra sidan betonats att förhandlingsuppgörelser dock innebär att båda parter vinner fördelar.

Ytterligare ett förslag från utredningen har till direkt syfte att förbättra arbetstidsförhållandena för vissa deltidsanställda. Utredningen föreslår sålunda – främst med tanke på de deltidsanställda – en grundregel att arbetstagarna skall ha besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Med hänsyn till regelns uppläggning finns det enligt utredningens mening ingen anledning att anta att förslaget på denna punkt skall medföra några nämnvärda kostnadsökningar för arbetsgivarna.

En betydelsefull nyhet i utredningens förslag är att lokala kollektivavtal skall kunna träffas om kortvariga avvikelser från lagreglerna om övertid, mertid och nattvila. Från företrädare för arbetsgivarna har påpekats att förslaget i och för sig kan föranleda krav på utökad tid för fackligt arbete för att hantera dessa frågor på arbetsplatserna. Utredningen vill understryka att det förordade utrymmet för uppgörelser på det lokala planet dock ger möjlighet till en smidigare hantering av ar-

betstidsfrågorna. Det bör inte bortses från att detta i sin tur kan ha en fördelaktig inverkan i kostnadshänseende.

Vad gäller myndighetshandläggningen av arbetstidsärenden har utredningen i kapitel 12 förordat en radikal omläggning av förfarandet. Utredningen vill erinra om att ett genomförande av utredningsförslaget begränsar personalbehovet i förhållande till nuläget såvitt gäller arbetstidsbyrån inom arbetarskyddsstyrelsen. Det kan härvid ifrågasättas om det kommer att behövas en särskild byrå för arbetstidsärenden hos styrelsen. Fortfarande kommer emellertid att finnas behov av någon form av sekretariatsfunktion åt arbetstidsnämnden. Yrkesinspektionens personalbehov påverkas däremot, som utredningen tidigare har konstaterat, endast marginellt av utredningens förslag.

16 Specialmotivering

16.1 Förslag till arbetstidslag

Lagens rubrik

När allmänna arbetstidslagen trädde i kraft ersatte den arbetstidslagar på särskilda områden. Dessutom blev arbetstidslagstiftningen i princip tillämplig på alla arbetstagare som utför arbete för arbetsgivares räkning. Benämningen *allmän* arbetstidslag motvierades med att specialagstiftning avsågs gälla i vart fall beträffande skeppstjänst.

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

Tillämpningsområde

1 §

Enligt paragrafen är lagen i princip tillämplig på alla arbetstagare som utför arbete för arbetsgivares räkning. Bestämmelsen motsvarar 1 § allmänna arbetstidslagen och 1 kap. 1 § första stycket arbetsmiljölagen.

2 §

Allmänna arbetstidslagen undantar i 2 § c) arbete som utförs av medlemmar av arbetsgivarens familj. I 1949 års arbetarskyddslag fanns ett motsvarande undantag i fråga om bestämmelserna om arbetstidens förläggning och de särskilda föreskrifterna om minderåriga. Undantaget fördes inte över till arbetsmiljölagen när den lagen fr. o. m. den 1 juli 1978 ersatte arbetarskyddslagen.

Utredningen har ansett följdriktigt att vid en samordning av arbetstidsbestämmelserna i allmänna arbetstidslagen och arbetsmiljölagen slopa undantaget för familjemedlemmar på hela arbetstidsområdet.

De särskilda arbetstidsbestämmelserna i arbetsmiljölagen gäller – liksom allmänna arbetstidslagen och lagförslaget – bara för arbetstagare. I propositionen om arbetsmiljölagen (prop. 1976/77:149 s. 198) underströks med tanke på arbetstidsbestämmelserna att samhörigheten mellan familjemedlemmar innebär att man mestadels kan anta att arbete,

som de utför tillsammans, bedrivs för gemensam räkning och inte i ett anställningsförhållande. Till arbete för gemensam räkning ansågs vidare att man i mycket stor utsträckning kunde hänföra även mera tillfälliga tjänster som görs av familjemedlemmar i annan familjemedlems yrkesverksamhet. Dessa uttalanden får betydelse även vid lagförslagets tillämpning på arbete av familjemedlemmar. 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. Samma ordning föreslås gälla på arbetstidsområdet, se 2 § förslaget till arbetstidsförordning.

I övrigt finns i lagförslaget motsvarigheter till undantagen i gällande arbetstidslagstiftning.

Första stycket 1

Undantag för s. k. okontrollerbart arbete görs i 2 § a) allmänna arbetstidslagen och – i fråga om bestämmelserna om arbetstidens förläggning och arbetstiden för minderåriga – i 1 kap. 3 § andra stycket arbetsmiljölagen. Första punkten i förevarande paragraf tar upp en likadan undantagsbestämmelse.

Första stycket 2

För att allmänna arbetstidslagen skulle kunna göras i princip tillämplig även på tjänstemannaområdet undantogs i 2 § b) arbetstagare som är i företagsledande ställning eller annars i särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende. Arbetsmiljölagen innehåller inte något direkt motsvarande undantag. I lagförslaget har emellertid undantaget hänförts till hela arbetstidsområdet.

Undantaget i allmänna 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 prop. 1976/77:149 s. 313 framhölls att en kategoriindelning i lagen med utgångspunkt i arbetstagarens ställning syntes främmande med nutida betraktelsesätt. Samtidigt betonades att särskilda omständigheter kan föreligga beträffande vissa mindre grupper av arbetstagare. Därvid hänvisades 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 åberopades möjligheterna att avtalsvägen eller dispensvägen undanta vissa arbetstagare.

Utredningen har anlagt följande betraktelsesätt. Arbetstagare i företagsledande ställning eller annars i särskild förtroendeställning har merendels 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 särskild förtroendeställning. 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 ifrågavarande undantag uttryckligen gälla beträffande samtliga arbetstidsbestämmelser lär inte kunna uppstå. Någon 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.

Första stycket 3

Hit har förts över det undantag för husligt arbete som gäller enligt 2 § d) allmänna arbetstidslagen och 1 kap. 3 § första stycket 2 arbetsmiljölagen.

Första stycket 4 och andra stycket

Genom dessa bestämmelser undantas skeppstjänst på andra fartyg än där det i administrativ ordning föreskrivs att arbetstidslagen skall gälla i stället för sjöarbetstidslagen. Vad gäller allmänna arbetstidslagen överensstämmer bestämmelserna i sak med 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. Se även avsnitt 16.5.

3 §

Med stöd av 3 § allmänna arbetstidslagen kan parterna genom kollektivavtal på förbundsnivå bl. a. undanta viss arbetsplats eller vissa kategorier av arbetsplatser från hela lagens tillämpning. Överenskommelsen kan också ta sikte på vissa arbetstagare eller kategorier av arbetstagare. Bestämmelsen har förts över till förevarande paragraf och avser enligt lagförslaget även de regler om arbetstidens förläggning som nu har sin plats i 4 kap. arbetsmiljölagen. Utvidgningen är i linje med den dispositivitet som enligt 4 kap. 7 § redan gäller beträffande raster, nattarbete och veckovila. Även frågor om arbetspauser skall enligt uttalande i propositionen om arbetsmiljölagen (prop. 1976/77:149 s. 306) i första hand lösas avtalsvägen.

4 §

Paragrafen har samma lydelse som 1 kap. 4 § arbetsmiljölagen. Den syftar bl. a till att beträffande försvarsmakten och civilförsvaret öppna möjlighet till specialföreskrifter om arbetstidens längd och förläggning vid beredskapstillstånd och i andra situationer när beredskapshöjande åtgärder är påkallade. Inom arbetsmarknadsdepartementet pågår utredningsarbete rörande beredskasfrågor inom departementets lagstiftningsområde. I detta läge har utredningen inte gått in på frågan om en eventuell utvidgning av bestämmelsen till att gälla totalförsvaret.

Liksom arbetsmiljölagen är arbetstidslagen inte avsedd för verksamhet som bedrivs under krig eller beredskap (jämför prop. 1976/77:149 s. 206). I 18 § arbetsmiljöförordningen finns bemyndigande för arbetarskyddsstyrelsen att särskilt reglera arbetsmiljöfrågor beträffande försvarsmakten och civilförsvaret, om landet befinner sig i krig eller krigsfara. Någon motsvarighet har inte tagits in i utredningens förslag. Denna fråga torde få övervägas sedan nämnda utredningsarbete inom arbetsmarknadsdepartementet slutförts.

5 och 6 §§

I paragraferna finns samma bestämmelser om ordinarie arbetstid och jourtid som i 4 och 5 §§ allmänna arbetstidslagen. I förslaget anges dock inte att raster inte räknas in i den ordinarie arbetstiden. Skälet är att en särskild rastbestämmelse med en definition på rast finns i 15 § förslaget till arbetstidslag.

7 §

Första stycket innehåller en definition på övertid som utan saklig ändring förts över från 7 a § första stycket allmänna arbetstidslagen. Hänvisningen till 21 § lagförslaget avser fall då ordinarie arbetstid eller jourtid förlängts genom myndighetsdispens.

Enligt det föreslagna andra stycket skall vid övertidsberäkning ledighet, som avser ordinarie arbetstid eller jourtid, likställas med arbetad tid. Allmän motivering finns i avsnitt 7.6.

Den föreslagna bestämmelsen i andra stycket kan ses som en vidareutveckling på ett generellt plan av allmänna arbetstidslagens särskilda regel i 7 a § andra stycket om s. k. mjukvecka. Mjukveckoregeln innebär att den ordinarie arbetstid, som gäller enligt lagen, skall vid övertidsberäkning minskas med hänsyn till arbetsfria helgdagar som inte infaller på en söndag. Den föreslagna bestämmelsen innefattar även detta, och den särskilda mjukveckoregeln behövs därför inte längre. På samma sätt som hittills kan kollektivavtal slutas om s. k. hård arbetsvecka.

Lagförslaget innehåller inte några särregler för ledighet som utgör ersättning för arbetad tid. Arbetstid som inte avser ordinarie arbetstid eller jourtid skall alltså anses som övertid även om arbetstidsuttaget kompenseras med ledighet. Regeln om övertidsberäkning blir på det sättet mera entydig och inbjuder dessutom inte arbetsgivare och arbetstagare till att vid sidan av den normala arbetstiden ta ut ett övermått av arbetstid som sedan kompenseras med långa sammanhängande ledigheter. I det avseendet kan erinras om de synpunkter på långledigheter som be-

rörts i kapitel 6. Frågan kan i stället behandlas i kollektivavtal, vilket för övrigt i stor utsträckning redan är fallet.

Från ledighet, som avser kompensation för arbetad tid, bör skiljas ledighet som arbetas in i förväg eller i efterhand. Som exempel kan nämnas att enligt 14 § allmänna verksstadgan (1965:600) en anställd under angivna förutsättningar kan befrias från att tjänstgöra en viss dag mot det att han, utöver sin ordinarie arbetstid, utför arbete under motsvarande tid en annan dag. Sådan s. k. kvittningstid skall givetvis inte anses som övertid.

Med de nya bestämmelser om övertidsberäkning som föreslås uppkommer övertid i lagens mening så snart måttet för den genom ledighet reducerade ordinarie arbetstiden överskrids. Liksom allmänna arbetstidslagen innehåller lagförslaget inga särskilda regler mot övertidsuttag hos den som är partiellt ledig från heltidsanställning. Det erinras samtidigt om att – här liksom eljest – en arbetsgivare enligt allmänna avtalsrättsliga grunder inte kan ålägga arbetstagare övertid utan att uttrycklig överenskommelse har träffats eller överenskommelse är underförstådd. Lika klart är att rubricering som övertid enligt lag inte inverkar på möjligheten till övertidsersättning. Detta är helt en avtalsfråga.

8 §

Paragrafen motsvarar bestämmelsen om allmän övertid i 10 § första stycket allmänna arbetstidslagen. Övertidsmåttet per kalenderår har dock höjts enligt allmän motivering i avsnitt 9.3.

För uttag av allmän övertid kräver allmänna arbetstidslagen "särskilda skäl". Samma uttryckssätt används i olika sammanhang i arbetstidslagstiftningen för att ange de krav som gäller för att få myndighetsdispens. Härvid avses en mera restriktiv tillämpning än i fråga om uttag av allmän övertid. Vid en sammanföring av arbetstidsbestämmelserna till en lag måste därför ett annat uttryck väljas för att ange de skäl som kan motivera sådant övertidsuttag. I förslaget har använts uttrycket "särskilt behov". I sak föreligger den skillnaden att allmän övertid avses få tillgripas även för att tillgodose behov av ökat arbetstidsuttag i samband med vissa förberedelse- och avslutningsarbeten, se avsnitt 8.5, 9.3.4 och 9.3.5. I övrigt åsyftas ingen som helst ändring i förhållande till nuläget. Bortsett från vissa fall av förberedelse- och avslutningsarbeten får allmän övertid således inte läggas ut som en regelbunden del av arbetstiden.

Enligt 19 och 21 §§ lagförslaget kan under angivna förutsättningar extra övertid få tas ut efter överenskommelse i kollektivavtal resp. efter myndighetsdispens. Gällande lag medger att uttag av extra övertid sker innan den allmänna övertiden till fullo utnyttjats. Lagförslaget innebär ingen ändring på den punkten.

Ett lokalt kollektivavtal om extra övertid gäller enligt 19 § andra stycket lagförslaget högst en månad. Har i enlighet med avtalet viss extra övertid tagits ut, skall självfallet bortses från detta uttag vid beräkning av tillåten allmän övertid under t. ex. kalenderåret.

9 §

Paragrafen motsvarar 8 § allmänna arbetstidslagen. Regeln om anmälningsskyldighet har ändrats enligt den allmänna motivering som finns i avsnitt 12.5.4. En lagbestämmelse om övertid för nödfallsarbete har ansetts vara nödvändig trots de möjligheter till avvikelse genom lokala kollektivavtal som föreslås i 19 § lagförslaget.

Bestämmelsen i 8 § allmänna arbetstidslagen gavs vid 1976 års ändringar i lagen en mera restriktiv utformning än tidigare, se avsnitt 3.1. Härvid underströks bl.a. att nödfallsövertid inte får tas ut i samband med vanligen återkommande och därför förutsebara driftsstörningar (prop. 1975/76:179 s. 13). Detsamma gäller enligt den nu föreslagna bestämmelsen.

Med lokal arbetstagarorganisation avses i paragrafen 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. Enligt paragrafen gäller underrättelseskyldigheten endast i förhållande till organisation inom vars område arbetet faller, dvs. organisation som har medlemmar som enligt tjänstgöringslista e.d. har samma slags arbete som nödfallsarbetet.

Bestämmelsen om nödfallsövertid är i allmänna arbetstidslagen placerad före reglerna om annan övertid. I lagförslaget har bestämmelsen getts en mindre framskjuten ställning.

10 §

I paragrafen föreslås viss begränsning av arbetstidsuttaget vid deltidsanställningar. Allmän motivering finns i avsnitt 7.6.4 och 9.3.

Enligt bestämmelserna får arbetstid, som överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt ett avtal om deltidsanställning, tas ut endast om det finns särskilt behov av ökat arbetstidsuttag. Sådan mertid får tas ut med högst 200 timmar per kalenderår. Dessutom får mertid tas ut för nödfallsarbete. Härvid gäller samma skyldigheter att underrätta lokal arbetstagarorganisation och söka tillstånd hos arbetarskyddsstyrelsen som i 9 § lagförslaget föreskrivs i fråga om nödfallsövertid. För ytterligare uttag av mertid krävs kollektivavtal eller myndighetsdispens enligt 19 resp. 21 § lagförslaget.

Lagförslaget utgår från att anställningar, där den ordinarie arbetstiden enligt anställningsavtalet understiger den ordinarie arbetstiden vid heltidsarbete, är deltidsanställningar. Heltidsanställningar där arbetstagaren är partiellt ledig har berörts i specialmotiveringen till 7 §. Med föreslagna regler torde några problem inte behöva uppkomma beträffande gränsdragning mellan hel- och deltidsanställningar.

Bestämmelserna om mertid utesluter inte tillämpning av reglerna om begränsning av övertidsuttag. Definitionen på övertid i 7 § lagförslaget omfattar nämligen all arbetstid, som överstiger måttet för ordinarie arbetstid och jourtid vid heltidsarbete, oavsett om det är fråga om en hel- eller deltidsanställning. Följaktligen måste begränsningen per fyravec-

korsperiod eller månad för uttag av allmän övertid (48 resp. 50 timmar, 8 § lagförslaget) iakttas även i deltidsanställningar. Ett exempel kan åskådliggöra detta. En deltidsanställd har en ordinarie arbetstid av 35 t/v. Den ordinarie arbetstiden vid motsvarande heltidsarbete utgör 40 t/v. Under veckorna 1, 2 och 3 tas ut arbetstid med 55 t/v. Av de 55 timmarna är 20 timmar mertid (arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet). Härutav är 15 timmar även att anse som övertid (arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid vid heltidsarbete). 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 givetvis att återstå ett större övertidsutrymme.

Som 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 arbetstidschema eller liknande (se 12 § lagförslaget), bör dock den ordinarie arbetstidens längd klart framgå i de allra flesta fall.

Bl. a. anställningar, som mer eller mindre har karaktären av s. k. behovsanställningar, kan resa vissa spörsmål vid tillämpningen av förevarande paragraf. Om anställningsavtalet anger t. ex. att arbetstagaren skall tjänstgöra 15 timmar i veckan men är skyldig att ställa upp ytterligare 5 timmar i veckan, torde i regel få antas att den ordinarie arbetstiden är 15 timmar i veckan. Enligt paragrafen gäller därvid att mertid får tas ut i den omfattning som följer härav. Detta hindrar inte att den anställde i vissa fall kan hävda att anställningsförhållandet i realiteten avser en normalarbetstid av 20 timmar i veckan. Fastställs detta, förlängs givetvis den ordinarie arbetstid som skall läggas till grund vid mertidsberäkningen.

Ett annat exempel som kan diskuteras i sammanhanget är fall där anställningsavtalet bara säger att den anställde skall tjänstgöra vid behov. I detta ligger i allmänhet också att den anställde utan angivande av skäl kan avböja att arbeta. Är anställningsavtalet helt obestämt i fråga om arbetstiden och ger inte heller arbetstidsschema eller liknande klart besked om den ordinarie arbetstidens längd, finns det inte underlag för beräkning av någon mertid. Eftersom det inte är en uppgift för arbetstidslagstiftningen att reglera frågan om anställningsavtalet vid deltidsanställningar, får detta accepteras. Det kan tilläggas att frågan om behovsanställningars tillåtlighet har nära anknytning till anställningsskyddslagens regler mot visstidsanställningar. Har anställningen i realiteten inneburit tjänstgöring av viss omfattning, kan en väsentlig förändring av arbetstidens längd stå i strid med anställningsskyddslagens regler om skydd för anställningsförhållandet. Utredningar om den tillämpade arbetstidens längd kan då behövas i en tvist enligt anställningsskyddslagen. 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 deltidsanställning förordnas som vikarie på en tjänst under viss tid skall uppenbarligen den arbetstid, som gäller för vi-

kariatsanställningen, läggas till grund vid beräkning av tillåten mertid eller övertid.

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

11 §

Paragrafen innehåller motsvarande regler om journalföring av jourtid och övertid som 11 § allmänna arbetstidslagen. Enligt den föreslagna bestämmelsen skall även mertid registreras, se kommentaren till 10 §.

Vissa frågor om journalföring behandlas i avsnitt 14.3.3 och i kommentaren till 19 och 21 §§ lagförslaget.

12 §

I paragrafen finns en ny bestämmelse som avser arbetstidsscheman och liknande. Allmän motivering har lämnats i avsnitt 10.5.

Paragrafen föreskriver som huvudregel att en arbetsgivare skall 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. Tillämpningen av dessa regler förutsätter vissa avvägningar. Det är sålunda uppenbart att ju flera som anställs i verksamheten och ju mera arbetstid som läggs ut i förväg, desto större blir möjligheterna att utan undantag följa huvudregeln. Informationsskyldigheten kan emellertid inte vara ensam avgörande när det gäller att bedöma personalbehovet. Här måste också komma in andra hänsyn som 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 emellertid 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 anställde möjlighet att själv välja sina arbetstider. Ett exempel är anställningar med flexibel arbetstid, där beskedet givetvis bara skall avse ramen för arbetstidsförläggningen. Vid utredningens sammanträden med företrädare för olika branscher har också nämnts fall där en deltidsanställning gäller bestämda arbetsuppgifter som – inom ramen för arbetstidsförläggningen vid heltidsarbete – får utföras när det bäst passar den anställde. Ytterligare har nämnts situationer där arbetsgivaren har 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 självfallet inte arbetstidsförläggningen vid sådana typer av anställningar. 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 ett exempel i detta avseende kan anföras att en arbetstagare naturligtvis inte skall behöva avvakta tvåveckorsperiodens utgång innan en ny anställning tillträds.

Det kan också förtjäna nämnas att vissa personalkategorier, vilkas arbetsuppgifter inte lämpar sig för schemaläggning, faller utanför arbetstidslagstiftningen redan med hänsyn till det allmänna undantaget för okontrollerbart arbete. Ett exempel är personer som av kommunerna anlitas som vårdare av anhöriga i hemmet.

13 §

Paragrafen innehåller samma bestämmelse om nattvila som 4 kap. 5 § första stycket arbetsmiljölagen och samma undantagsbestämmelser som andra stycket nämnda lagrum. Med hänsyn till paragrafens centrala betydelse har den placerats före övriga regler om arbetstidens förläggning med undantag av 12 §, som hänför sig till planeringsstadiet.

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

14 §

Paragrafen innehåller en regel om minst 36 timmars veckovila, om möjligt förlagd till veckoslut. Den motsvarar 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen. Motivering finns i avsnitt 11.5. Följande bör tilläggas.

Bestämmelsens ordalydelse har jämkats bl. a. såtillvida att det sägs att arbetstagare "skall ha", inte "skall beredas" viss ledighet. Det föreslagna uttryckssättet överensstämmer med formuleringen i 13 § lagförslaget angående nattvila. 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.

En undantagsbestämmelse, som i gällande lag avser såväl 36-timmarsregeln som förläggningen till veckoslut, har i förslaget hänförts enbart till själva ledighetsregeln. Detta synes vara formellt riktigare men kan inte innebära någon ändring i sak.

Ett speciellt spörsmål har aktualiserats av att veckovila för två perioder numera inte kan föras samman inom ramen för det antal timmar som ett veckoslut inrymmer. Det gäller 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 sjudagarsperioden. Utredningen diskuterar i det följande denna situation helt utifrån lagen och bortser från vad olika avtal kan föranleda. Det kan då först 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 arbetstagaren, 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 planerats in i förväg, sammanfaller med t. ex. semester, arbetsfri helgdag, tjänstledighet eller ledighet som avser kompensation för arbetad tid. Motsvarande måste anses gälla vid sjukledighet när veckovila planerats in i förväg. Det är nämligen från lagens synpunkt inte fråga om någon på grund av beredskapen intjänad arbetstid som skall särskilt kompenseras. Vidare måste antas att uttrycket veckoslut i veckovilebestämmelsen bara avser lördagar och söndagar jämte intilliggande nätter. Har veckovila inte åtnjutits under en lördag eller söndag, eftersom det inte varit möjligt, ger bestämmelsen alltså inte någon anvisning om när under sjudagarsperioden som ledigheten i stället skall läggas ut.

15–17 §§

Till paragraferna har förts över bestämmelserna i 4 kap. 1–3 §§ arbetsmiljölagen angående raster, måltidsuppehåll och pauser.

18 §

Paragrafen överensstämmer med 4 kap. 9 § arbetsmiljölagen, som ger möjlighet att meddela särskilda bestämmelser om arbetstidens förläggning vid vägtransport och luftfart.

19 §

Bestämmelsen i första stycket ger parterna samma möjligheter att göra avvikelser genom kollektivavtal som 6 § och 10 § tredje stycket allmänna arbetstidslagen och 4 kap. 7 § arbetsmiljölagen. Enligt bestämmelsen kan en central arbetstagarorganisation dessutom medge avvikelse från bestämmelsen om nödfallsövertid liksom från bestämmelserna om övertidsberäkning vid ledighet, om mertid och om besked rörande arbetstidens förläggning.

Någon självständig avvikelsemöjlighet i fråga om 11 § lagförslaget har inte föreslagits. Skälet är att yrkesinspektionens tillsyn över arbetstidsbestämmelsernas efterlevnad bygger på att arbetstidsjournal förs. Däremot får den dispositivitet, som gäller enligt 19 §, anses omfatta vissa möjligheter att i ett avvikelseavtal överenskomma om avsteg från bestämmelserna om journalföring, jämför avsnitt 14.3.3.

Andra stycket innehåller en bestämmelse som ger den lokala arbetstagarorganisationen möjlighet att träffa kollektivavtal om avvikelser från lagbestämmelserna om övertid, mertid och nattvila. Allmän motivering finns i avsnitt 12.5.2. Som framgår av den allmänna motiveringen är avsikten att lokala kollektivavtal skall användas i uppkommande situationer där kortvariga avvikelser behövs från lagbestämmelserna men däremot inte när det gäller mera långsiktiga avvikelser.

Enligt 14 § medbestämmandelagen skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med den centrala arbetstagarorganisationen, om enighet

inte nås vid förhandling med den lokala organisationen. Till detta kan anmärkas att det i och för sig inte finns någon anledning att föra upp frågor om kortvariga avvikelser från arbetstidsbestämmelserna till centrala förhandlingar.

Att det hittills ofta varit svårt att få fram kollektivavtal, även då parterna varit ense, får ses mot bakgrunden av att det har varit förbehållet de centrala arbetstagarorganisationerna att träffa avvikelseavtal. Det har härvid synts naturligt att reservera kollektivavtalsformen för att reglera mera varaktiga förhållanden. Dessa förutsättningar ändras genom 19 och 21 §§ lagförslaget, se avsnitt 12.5.

20 §

I paragrafen har efter förebild i jämställdhetslagen skrivits in en uttrycklig bestämmelse om påföljderna när bestämmelser i arbetstidslagen ersatts av kollektivavtal. Frågan har behandlats i avsnitt 14.3.3.

21 §

Paragrafen öppnar vissa möjligheter till myndighetsdispens. Den motsvarar 7 §, 8 § tredje stycket och 10 § andra stycket allmänna arbetstidslagen och 4 kap. 8 § arbetsmiljölagen. Utredningens överväganden när det gäller myndighetshandläggningen har redovisats i avsnitt 12.5. I anslutning till detta kan konstateras att för handläggning av arbetarskyddsstyrelsen kan beräknas återstå endast ett fåtal dispensärenden, om utredningens förslag genomförs.

För uttag av extra övertid efter myndighetsdispens kräver gällande lag "synnerliga skäl". I förevarande paragraf fordras för sådan dispens – liksom för dispens från andra arbetstidsbestämmelser – att det föreligger "särskilda skäl". Ändringen motiveras av den föreslagna sammanföringen av arbetstidsbestämmelserna och avser ingen som helst förändring i sak i förhållande till gällande bestämmelse om dispens för extra övertid.

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

Enligt 10 § lagförslaget kan 9 § tillämpas även vid mertidsuttag. Avsikten är att med stöd av 21 § första punkten skall kunna medges undantag från 9 § andra och tredje styckena även vad gäller 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 lagförslaget och 1 § första stycket förslaget till arbetstidsförordning), anses omfatta möjlighet att meddela dispens från de särskilda föreskrifter som meddelas.

Allmänna arbetstidslagen innehåller ingen direkt motsvarighet till andra punkten i paragrafen. I praxis har arbetarskyddsstyrelsen medgett extra övertid när synnerliga skäl 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 nuläget att arbetarskyddsstyrelsen kan göra undantag från begränsningen utan att samtidigt medge extra övertid.

22 §

Paragrafen anger vilka myndigheter som har tillsyn över lagens efterlevnad. Bestämmelsen motsvarar 12 § allmänna arbetstidslagen och 7 kap. 1 och 2 §§ arbetsmiljölagen. Frågor angående den offentliga tillsynen har behandlats i kapitel 12 och även berörts i kapitel 14.

I 13 § allmänna arbetstidslagen finns bestämmelser om att i tillsynsmyndighets avgörande av arbetstidsärende skall delta särskilda ledamöter enligt vad regeringen föreskriver. Föreskrifter härom finns i instruktionen för arbetarskyddsstyrelsen. Något bemyndigande i detta avseende behövs inte i den nya lagen.

23 §

Paragrafen behandlar vissa delar av myndighetstillsynen. Den motsvarar 7 kap. 3 § och 5 § första och andra styckena arbetsmiljölagen. Dessa bestämmelser omfattas i sin tur av en hänvisning i 12 § allmänna arbetstidslagen.

Tillsynsmyndighet kan vid tillämpning av 23 § använda de tvångsmedel som anvisas i 24 § lagförslaget. En straffbestämmelse för arbetsgivare som lämnar oriktig uppgift vid fullgörande av skyldighet enligt 23 § finns i 26 § andra punkten lagförslaget.

24 §

Bestämmelsen handlar om de föreläggande och förbud som kan meddelas av yrkesinspektionen eller arbetarskyddsstyrelsen. Den motsvarar 7 kap. 7 och 10 §§ arbetsmiljölagen. Motivering finns i kapitel 14, särskilt avsnitt 14.3.4. Se även kommentaren till 25 § i det följande.

25 §

Bestämmelser om påföljd för den som underlåter att följa tillsynsmyndighets föreläggande eller förbud finns i 8 kap. 1 § arbetsmiljölagen. En motsvarande bestämmelse om straffansvar för arbetsgivaren har tagits in i förevarande paragraf. Allmän motivering finns i avsnitt 14.3.4. På samma sätt som enligt arbetsmiljölagen får frågan om arbetsgivaransvarets placering avgöras med hänsynstagande till den i varje särskilt fall föreliggande situationen och med beaktande av var det reella inflytandet över beslut och åtgärder ligger (prop. 1976/77:149 s. 373).

Om en föreskrift som är belagd med 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 påföjd enligt 25 § eller – om vite satts ut – vitets utdömande.

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 då det kan finnas anledning att använda föreläggande eller förbud är när det gäller att trygga efterlevnaden av verkställighetsföreskrifter som arbetarskyddsstyrelsen har meddelat.

26 §

Paragrafen innehåller föreskrifter om direkta straffpåföljder. Bestämmelserna motsvaras delvis av 15 § allmänna arbetstidslagen och 8 kap 2 § 3 arbetsmiljölagen. Utredningens överväganden när det gäller sanktionssystemet har redovisats i avsnitt 14.3. Se även vid 25 §.

I paragrafen har inte tagits upp någon särskild straffbestämmelse för överträdelse av villkor som arbetarskyddsstyrelsen har meddelat i ett dispensärende. Sådana fall omfattas av 26 § 1 lagförslaget.

I 15 § allmänna arbetstidslagen straffbeläggs lämnande av oriktig eller vilseledande uppgift i arbetstidsjournal. Uppenbarligen faller även ett sådant förfarande under 26 § 1 lagförslaget.

27 §

Paragrafen handlar om övertidsavgifter. Allmän motivering finns i avsnitt 14.3.5.

Avgiftspåföljden har utformats som en från straffet fristående påföljd. Avgiftsskyldighet åligger den, i vars verksamhet gärningen har begåtts, och kan alltså avse annan person än den som kan straffas för överträdelsen. Det fordras inte att gärningen har begåtts uppsåtligen eller av oaktsamhet. Skyldighet att betala övertidsavgift förutsätter överhuvud inte någon brottslig handling utan endast att lagens övertidsmått har överskridits. Den självklara begränsningen föreligger dock, som också anges i bestämmelsen, att sådana avsteg från lagregler inte avses som omfattas av ett giltigt kollektivavtal om avvikelser eller av ett medgivande från arbetarskyddsstyrelsen.

Övertidsavgift kan påföras såväl fysiska som juridiska personer. Enligt 28 § lagförslaget skall övertidsavgifter tillfalla staten. Statliga myndigheter och verk bör därför inte påföras övertidsavgift.

Om en rörelse som ägs av en fysisk person överlåts efter det att en överträdelse har begåtts, svarar överlåtaren för avgiften även i fortsättningen. I fråga om verksamheter, som drivs av 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.

Övertidsbestämmelserna gäller i och för sig även i deltidsanställningar, jämför exemplet i kommentaren till 10 §. Har otillåten övertid tagits ut av en deltidsanställd, är bestämmelserna om övertidsavgift tillämpliga.

Som utgångspunkt för beräkningen av övertidsavgifter anges i bestämmelsens andra stycke en procent av basbeloppet enligt lagen om allmän försäkring. Basbeloppet utgör f. n. 16 100 kronor (SFS 1980:1127). En schablonregel synes i och för sig vara nödvändig. Det torde emeller-

tid inte vara möjligt att genom en sådan regel i alla lägen både neutralisera utsikten till vinst genom överträdelsen och nå rimliga resultat. För att förhindra effekter som med hänsyn till omständigheterna framstår som orimliga kan övertidsavgiften nedsättas eller efterges.

28 §

Övertidsavgifter skall enligt bestämmelsen prövas av allmän domstol. Ett skäl för detta är det utrymme som, enligt vad som framhållits vid 27 § lagförslaget, måste finnas för skönsmässiga bedömningar. I fråga om rättegången hänvisar 28 § till bestämmelserna i rättegångsbalken om åtal för brott på vilket inte kan följa svårare straff än böter. Hänvisningen 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 för tydlighetens skull föreskrivits att också rättegångsbalkens bestämmelser om kvarstad och skingringsförbud i brottmål skall äga motsvarande tillämpning i ärenden om övertidsavgift.

I övrigt innehåller paragrafen olika preskriptionsbestämmelser samt föreskrifter om inbetalning och indrivning av övertidsavgifter.

29–30 §§

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. Utredningen har sålunda ansett 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 – är det å andra sidan ändamålsenligt att arbetarskyddsstyrelsen är slutinstans även i fortsättningen.

Paragrafen gäller också ordningen för överklagande i ärenden om besked rörande arbetstidens förläggning. Utredningen har ansett att skäl saknas att införa möjlighet att överklaga sådana ärenden till regeringen.

31–33 §§

I paragraferna finns bestämmelser om fullföljdsrätt för skyddsombud m. fl., underställning till regeringen och beslut med omedelbar verkan. Bestämmelserna motsvarar 9 kap. 3–5 §§ arbetsmiljölagen.

16.2 Förslag till ändring i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen

De föreslagna ändringarna i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen har behandlats i avsnitt 13.2. Därutöver kan anföras följande.

I ändringsförslaget har de detaljerade bestämmelserna om arbetstiden för minderåriga i 5 kap. 5 § arbetsmiljölagen ersatts av ett bemyndigande för arbetarskyddsstyrelsen att meddela bestämmelser i ämnet (18 §

första stycket 1 arbetsmiljöförordningen). Det förutsätts härvid att bestämmelserna i 5 kap. 5 § förs över till arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om minderåriga i arbetslivet.

Ändringen påkallas främst av två skäl. Det ena sammanhänger med förslaget att föra samman arbetstidsbestämmelserna i allmänna arbetstidslagen och arbetsmiljölagen till en särskild arbetstidslag. Förslaget grundas nämligen bl. a. på att de ganska detaljerade arbetstidsbestämmelserna inte passar i arbetsmiljölagen som är en utpräglad ramlag. Med hänsyn härtill kan det synas inkonsekvent att låta arbetstidsreglerna för minderåriga stå kvar i arbetsmiljölagen, låt vara att de ur skyddssynpunkt har en annan karaktär än övriga arbetstidsbestämmelser. Systematiskt framstår det mot denna bakgrund som en fördel att 5 kap. 5 § utformas som ett bemyndigande och inte tar upp detaljerade arbetstidsbestämmelser.

Förslaget till ändrad utformning av 5 kap. 5 § motiveras emellertid främst av att arbetarskyddsstyrelsens minderårigkungörelse – i enlighet med vad som förutsätts i arbetsmiljölagen – innehåller särskilda arbetstidsbestämmelser till skydd för minderåriga som anlitas till arbete före det kalenderår då de fyller 16 år. Det förhållandet att arbetstidsbestämmelser meddelas på olika sätt beroende på vilken ålderskategori det är fråga om gör regelsystemet onödigt svårtillgängligt. Det är också otillfredsställande att av ansvarsbestämmelserna i arbetsmiljölagen följer att de arbetstidsbestämmelser som arbetarskyddsstyrelsen meddelar beträffande minderåriga är direkt straffsanktionerade, medan detta inte är fallet beträffande de arbetstidsbestämmelser som gäller direkt på grund av lagen. Enligt förslaget är samtliga arbetstidsbestämmelser till skydd för minderåriga direkt straffsanktionerade.

Utredningsförslaget innebär att undantaget för okontrollerbart arbete i 1 kap. 3 § andra stycket arbetsmiljölagen kan utgå. När arbetarskyddsstyrelsen meddelar bestämmelser enligt det föreslagna bemyndigandet i 5 kap. 5 § arbetsmiljölagen och 18 § första stycket 1 arbetsmiljöförordningen, torde samtidigt få göras motsvarande undantag i styrelsens kungörelse.

16.3 Förslag till ändring i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete

Antalet husligt anställda har minskat kraftigt under de senaste decennierna. Enligt vad som framhölls i lagstiftningsarbetet för bara ett par år sedan finns det dock fortfarande ett inte obetydligt antal arbetstagare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll (Ds A 1977:5 Ändringar i lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete och proposition 1977/78:121 om ändringar i samma lag).

Lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete har till syfte att för hushållsanställda reglera arbetstidens längd så långt möjligt efter samma mönster som finns i den allmänna arbetstidslagstiftningen. Vid utformningen av regelsystemet har dock hänsyn måst tas till att arbetsavtalen inte här

som på andra områden tillkommer under medverkan av fackliga organisationer. Denna skiljaktighet innebär bl. a. att bestämmelserna om de hushållsanställdas arbetstider inte har kunnat ges den dispositiva karaktär som övriga arbetstidsbestämmelser har. Stor vikt har vidare lagts vid att reglerna skall vara enkla och lättförståeliga.

Liksom allmänna arbetstidslagen berörde lagen om husligt arbete i sin ursprungliga lydelse inte frågan om den ordinarie arbetstiden skall minskas med arbetstid som skulle ha fullgjorts under infallande lediga helgdagar. Genom en nyligen genomförd ändring (SFS 1978:340) i lagen om husligt arbete har fastslagits att även här hänsyn skall tas till sådana helgdagar vid övertidsberäkningen.

Utredningen har i avsnitt 7.6 förordat att på det allmänna arbetstidsområdet införs en regel som innebär att vid övertidsberäkning all ledighet från arbetet skall likställas med fullgjord arbetstid. Samma regel är enligt utredningens mening naturlig även på det husliga arbetets område. Det ligger i själva verket nära till hands att anta att en sådan regel redan tillämpas på detta område. Det är också önskvärt att få till stånd parallellitet med lagstiftningen i övrigt, när inte särskilda förhållanden påkallar annan utformning av regelsystemet för de husligt anställda. Utredningen förordar därför att motsvarande regel om övertidsberäkning, som föreslås i den nya arbetstidslagen, förs in i lagen om husligt arbete.

När det gäller övriga ändringar eller kompletteringar i förhållande till gällande lag, som utredningen föreslår, finns det enligt utredningens bedömande inte något behov att göra motsvarande ingrepp i lagen om husligt arbete. Vad särskilt gäller de föreslagna bestämmelserna om begränsning av mertid vid deltidsanställning bör dessutom framhållas att regelsystemet i lagen, som bör vara så enkelt som möjligt, skulle kompliceras genom en komplettering i detta avseende.

16.4 Förslag till ändring i lagen om rätt till ledighet för vård av barn

I arbetsmiljölagens kapitel om arbetstidens förläggning (4 kap. 4 §) finns en bestämmelse om rätt till ledighet för amning, som förts över dit från arbetarskyddslagen. Reglerna om ledighet från arbete i samband med barnsbörd och för vård av barn finns i övrigt samlade i lagen om rätt till ledighet för vård av barn. Bestämmelsen om rätt till ledighet för amning har enligt utredningens mening sin naturliga plats i den lagen. Utredningen föreslår att bestämmelsen med oförändrad innebörd förs över från arbetsmiljölagen till barnledighetslagen.

16.5 Förslag till ändring i sjöarbetstidskungörelsen

Enligt sjöarbetstidskungörelsen skall allmänna arbetstidslagen tillämpas i fråga om skeppstjänst på fartyg som hör till polisväsendet, marinen, statens järnvägar, statens vägverk, sjöfartsverket eller tullverket.

Vad gäller de regler, som f. n. ingår i allmänna arbetstidslagen, innebär förslaget till ändring i sjöarbetstidskungörelsen att reglerna blir tillämpliga även i fråga om skeppstjänst på sådana försvarsmaktens fartyg som inte hör till marinen. Vidare föreslås att en bestämmelse som avser fyrskepp slopas, eftersom det inte längre används några fyrskepp i Sverige.

Enligt en nyligen företagen ändring (SFS 1980:428) i arbetsmiljölagen är lagen numera tillämplig i fråga om skeppstjänst på örlogsfartyg. Innebörden av begreppet örlogsfartyg diskuterades i propositionen om arbetsmiljön på örlogsfartyg (prop. 1979/80:126 s. 12). En definition, som går ut på att med örlogsfartyg förstås fartyg som tillhör försvaret, statens isbrytarfartyg och sjömätningsfartyg samt andra fartyg som står under militärt befäl och är bemannade med militär personal, ansågs härvid kunna tjäna som vägledning. Samtidigt framhölls att statens isbrytare och sjömätningsfartyg betraktas som örlogsfartyg enbart av den anledningen att de står under militärt befäl och är bemannade med militär personal.

Förslaget till ändring i sjöarbetstidskungörelsen innebär att de regler om arbetstidens förläggning, som ingår i utredningens förslag till arbetstidslag, blir tillämpliga på skeppstjänst i samma utsträckning som reglerna om arbetstidens längd. Enligt vad utredningen har inhämtat finns det inte några erinringar mot detta från de berörda myndigheternas sida.

Särskilt yttrande

Av *Hans Johansson*

Utredningsresultatet i stort

Utredningens arbete har spänt över en rad frågor, som sinsemellan har föga samband med varandra. Direktiven har varit vaga och givit utrymme för ingripande förändringar av lagstiftningen. Detta har präglat arbetet i utredningen. Mot den bakgrunden har jag bedömt att jag kan ställa mig bakom utredningens förslag, med undantag för avsnittet om veckovila som jag behandlar i det följande, även om kostnadsaspekterna är svåra att överblicka.

Veckovila

Direktiven och utredningens arbete

I direktiven anges beträffande "arbetsmiljölagens regel om minst 36 timmars sammanhängande veckovila" att utredningen bör "följa även denna fråga och vara oförhindrad att föra fram förslag till nya regler i ämnet". Även om det i underlaget för direktiven ingick bedömanden baserade på remissyttranden från arbetstagarorganisationerna över arbetsmiljölagens veckovileregel, så har direktiven med avseende på veckovila givits en så vidsträckt formulering att utredningen enligt min uppfattning varit oförhindrad att från allmänna utgångspunkter granska erfarenheterna av veckovileregeln och föreslå av granskningen föranledda ändringar av densamma. En sådan, vidsträckt tolkning av direktiven har utredningen tillämpat, när det gällt att behandla frågan om begränsning av mertid.

Att regeln om veckovila i 4 kap. 6 § arbetsmiljölagen medfört svårigheter med avseende på arbetstagare med beredskapstjänstgöring över veckoslut (eller annan dag då veckovila skulle ha åtnjutits) framgår av betänkandet, avsnitt 11.5. Jag instämmer i vad som där anförs om dessa svårigheter och anser – mot bakgrund av direktivens utformning – att det anförda borde föranlett utredningen att företa en total översyn av regeln om veckovila och därvid behandla bl.a. följande frågor.

Beredskapstjänst och veckovila

Åsikten att en arbetstagare inte kan åtnjuta veckovila, medan han upprätthåller beredskapstjänst, präglades av arbetarskyddsstyrelsens arbetstidsnämnd i ett tolkningsuttalande 1969. Sedan dess har beredskapstjänstens natur förändrats radikalt vid företag som regelmässigt har mycket beredskap. År 1969 innebar beredskap regelmässigt, att arbetstagaren var "låst" vid telefonen i sin bostad. Numera använder man sig av en rad tekniska hjälpmedel som medger den beredskapshavande en avsevärd grad av rörelsefrihet. Som exempel på de tekniska hjälpmedel som inte var i allmänt bruk 1969 kan nämnas kommunikationsradio (i förekommande fall t.ex. vid bad eller bärplockning kopplad till bilens signalhorn), personsökare av avancerat slag, som tillåter bäraren att vistas överallt där Sveriges Radios program 3 kan tas in, samt olika kombinationer av telefonhänvisningar och samarbete med regionala larmcentraler.

Som regel gäller dessutom att beredskapstjänst utläggs enligt ett schema som görs upp ett halvt till ett år i förväg. Sådana scheman görs upp i nära samverkan med arbetstagarna – ofta helt enkelt *av* arbetstagarna själva. Regelmässigt gäller att arbetstagare vid hastigt uppkommande behov av t.ex. personliga skäl kan byta beredskapspass inbördes.

Det sagda innebär att anställda med beredskapstjänst *dels* kan planera sin fritid så att beredskapstjänsten inkräktar så litet som möjligt på denna, *dels* att fritid som sammanfaller med beredskapstjänst kan utnyttjas ganska "effektivt" om inte utkallelse i arbete förekommer.

Det har således funnits starka skäl för utredningen att överväga om inte reglerna om veckovilan för arbetstagare med veckoslutsberedskap bör revideras.

Mot bakgrunden av de i betänkandet redovisade svårigheterna som veckovilereglerna orsakat framstår också departementschefens uttalande i propositionen till arbetsmiljölagen (1976/77:149 sid 315) om att starka skäl talat för att arbetarskyddsstyrelsens praxis avseende veckovila och veckoslutsberedskap upprätthålles, i ett nytt ljus.

Vissa tekniska problem

Härtill kommer att tillämpningen av reglerna om veckovila aktualiserat vissa frågor av "teknisk" natur som enligt min mening bort lösas eller i varje fall belysas av utredningen.

Som exempel kan nämnas

- i vilken utsträckning valet av sjudagarsperiod kan variera från tid till annan,
- vad som gäller beträffande ett i och för sig "särskilt förhållande", som väl har kunnat *förutses* men som ej har kunnat *undvikas*,
- vad som avses med det i arbetsmiljölagen 4:6 nämnda "särskilda förhållandet".

Det är inte rationellt eller i något avseende lämpligt att arbetsgivare och arbetstagare för att få klarhet i sådana frågor skall behöva hålla lokala och centrala förhandlingar samt slutligen vända sig till arbetstidsnämnden eller arbetsdomstolen för att få tvisten avgjord och därmed en vägledning för hur motsvarande frågor skall lösas i fortsättningen. Utredningen borde till behandling ha tagit upp kända oklarheter och på generell basis ha anvisat lösningar.

Bilaga 1 Arbetstidslagstiftning i utlandet

I det följande lämnas uppgifter om regleringen av arbetstiden i de nordiska länderna utom Sverige samt vissa EG-länder. Särskild uppmärksamhet ägnas åt regler som begränsar dygnsarbetstiden. Först redogörs för förhållandena i Norden. Därefter följer en mycket översiktlig redogörelse för regleringen i Belgien, Frankrike, Luxemburg, Nederländerna, Storbritannien och Västtyskland.

Det är en vansklig sak att översiktligt återge arbetstidslagstiftning i olika länder. Bl.a. måste variationer i arbetstidsförhållanden mellan olika näringsgrenar i stort sett förbigås, om inte framställningen skall gå förlorad i detaljer. Det finns också en mängd lagregler om särskilda arbetstidsformer – som ett exempel kan nämnas de nederländska reglerna om skiftarbete – som är mycket omfattande men där endast en kort notering kan göras i en översikt av här avsett slag. Vissa typer av regler – t.ex. om veckovila – har bara redovisats för de nordiska länderna. Vidare har frågan hur reglerna tillämpas i praktiken i stor utsträckning lämnats utanför. Det bör också framhållas att det underlag, som stått utredningen till buds, inte alltid har medgett säkra slutsater. En allmän reservation bör därför göras beträffande möjligheten att jämföra de skilda ländernas arbetstidsregler med ledning av de uppgifter som lämnas.

1 Danmark

I Danmark regleras arbetstiden bara i begränsad utsträckning genom lag. Arbetsmiljölagen, som trädde i kraft den 1 juli 1977, innehåller bestämmelser om dygnsvila och veckovila. Frågor om arbetstidens längd samt raster och pauser har helt överlåtits till arbetsmarknadsparterna att reglera.

Arbetsmiljölagen undantar bl.a. arbete, som uteslutande utförs av medlemmar av arbetsgivarens familj och hushåll, samt arbete som utförs av militär personal och kan räknas till egentlig militärtjänst. Personer i överordnad ställning samt representanter och agenter, som arbetar utanför en verksamhets fasta driftsställe, omfattas av arbetstidsbestämmelserna bara i den mån arbetsministern så förordnar.

Enligt bestämmelsen om vilotid skall arbetstagare varje dygn, räknat från den normala arbetstidens början, ha en sammanhängande vilope-

riod av minst 11 timmar. Viloperioden får nedsättas till 8 timmar dels vid skiftbyte dels under högst 30 dagar årligen i lantbruksarbete. Undantagsregler gäller också för lastnings- och lossningsarbete. Bestämmelsen om daglig vilotid kan frångås vid nödfallsarbete.

Arbetsministern kan för olika verksamhetsområden meddela särskilda regler, bl.a. om nedsättning av viloperioden till 8 timmar.

Beträffande veckovila gäller i princip att de anställda skall ha ett fridygn i veckan i omedelbar anslutning till en daglig viloperiod.

Arbetstidsbestämmelserna är principiellt tvingande. Arbetsministern kan dock meddela föreskrifter om under vilka villkor bestämmelserna kan frångås genom avtal.

Arbetstidsregleringen och anknytande straffbestämmelser gäller i förhållande till såväl arbetsgivare som arbetstagare. De anställda kan dock i viloperioden eller under veckovilan ta anställning hos annan arbetsgivare.

Dispenser från arbetstidsbestämmelserna meddelas av direktoratet för arbejdstilsynet, medan den löpande tillsynen utförs av tillsynskretsarna som följer länsgränserna.

Genom arbetsmiljölagen har en rad områden, som tidigare låg utanför arbetstidsreglering, dragits in under bestämmelserna om viloperioder. I praktiken har dock samma regler, som tidigare gällde, använts i avvaktan på närmare reglering. Enstaka dispenser har meddelats när parterna varit ense. Numera föreligger en kungörelse om vilotid och fridygn, som trädde i kraft den 1 oktober 1980. Härigenom har i princip avgjorts bl.a. att s.k. rådighetstjänst på arbetsstället (jourtjänst) inte skall räknas in i vilotid, medan rådighetstjänst utanför arbetsstället (beredskapstjänst) skall likställas med vilotid. För den offentliga sektorn har lämnats dispens under första halvåret 1981 såvitt avser hithörande frågor. Tanken är att inom denna tid avtal skall slutas om erforderliga avvikelser från de generella arbetstidsbestämmelserna.

2 Finland

Lagen om skydd i arbete av år 1958 innehåller en bestämmelse som anger avkortning av arbetstiden närmast som en sista utväg att begränsa faran i särskilt riskfyllda arbeten. I övrigt finns arbetstidsbestämmelser i särskild arbetstidslagstiftning, som kompletteras av kollektivavtal.

Den centrala lagen på arbetstidsområdet är 1946 års arbetstidslag, som är tillämplig på rörelser som inte tillhör tillämpningsområdet för annan arbetstidslag. Särskild arbetstidslagstiftning finns beträffande lantarbete, bageriarbete, husligt arbete, gårdskarlsarbete och arbete till sjöss. Vidare finns en särskild lagstiftning, den senaste av år 1978, om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, dock inte ämbetsverk.

Arbetstidslagstiftningen, som i allmänhet inte är tillämplig på personer i ledande ställning, går ut på följande reglering.

Den ordinarie arbetstiden får utgöra högst 8 t/d och 40 t/v. Arbetstiden per vecka får också regleras så, att den i medeltal utgör 40 t/v under

förutsättning att det på förhand utarbetats ett arbetstidsschema för minst den tid under vilken arbetstiden genomsnittsberäknas. Om längden av denna begränsningsperiod uttalar sig inte lagen. I de flesta överenskommelser är perioden bestämd till sex veckor, men perioder på ett år förekommer också, framför allt i kontinuerlig drift.

Dygnsarbetstiden kan tillfälligt förlängas med en timme under förutsättning att veckoarbetstiden under en treveckorsperiod utgör i genomsnitt 40 t/v. I vissa särskilt angivna fall (s.k. periodarbete) stadgar lagen ingen begränsning av dygnsarbetstiden. Arbetstiden begränsas i dessa fall inte heller till veckan utan till en två- eller treveckorsperiod. I dessa perioder får arbetstiden utgöra högst 80 respektive 120 timmar.

Riksorganisationer på arbetsmarknaden kan genom kollektivavtal frångå bestämmelserna om den ordinarie arbetstiden. Arbetstidens längd får dock i genomsnitt inte överstiga 40 t/v.

Övertid får enligt huvudregeln tas ut med 20 timmar under en period av två veckor, dock högst 200 timmar (med arbetsrådets medgivande 300 timmar) under ett kalenderår. Utöver denna övertid får särskild "veckoövertid" (arbetstid överstigande veckoarbetstiden 40 t) tas ut på lördagar eller andra vardagar som annars skulle vara fridagar. Sådan övertid får inte överstiga 16 timmar under en tvåveckorsperiod och 120 timmar (med arbetsrådets medgivande 180 timmar) under ett kalenderår.

Arbetstidslagen föreskriver att arbetstagare, som har längre arbetstid än 7 t/d, i regel skall beredas tillfälle till åtminstone en regelbunden rast på minst en timme. Beträffande arbetspaus sägs endast att om i kollektivavtal mellan riksorganisationer överenskommits om regelbundet återkommande paus, skall denna inräknas i arbetstiden om avtalet inte föreskriver annat.

Med nattarbete förstås i arbetstidslagen arbete mellan kl. 21 och 6. Nattarbete är medgivet bara i vissa i lagen angivna fall. Dessa avser främst arbete i tre eller flera skift, arbete i tvåskift intill kl. 1, service- och reparationsarbete som är nödvändigt för att upprätthålla det regelmässiga driftsarbetet, nödfallsarbete, arbete inom kommunikationssektorn och vårdsektorn, arbete i polisväsendet, bevakningsarbete, arbete i hotell- och restaurangbranschen samt arbete vid konst- och nöjesetablissemang. Också annat arbete kan utföras nattetid, om arbetsrådet på grund av särskilda skäl medgett det eller om riksorganisationer på arbetsmarknaden i kollektivavtal kommit överens därom.

För veckovila anges som huvudregel i arbetstidslagen 30 timmar, i lantarbetstidslagen 34 timmar och i lagen om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor 38 timmar.

En statlig kommitté har tillsatts i februari 1980 med uppdrag att utreda om det finns behov av mera flexibla arbetstidsarrangemang än f.n. Härvid skall beaktas arbetarskyddet, familje-, arbetskrafts-, utbildnings- och kulturpolitiken samt andra synpunkter som med hänsyn till den samhälleliga, ekonomiska och teknologiska utvecklingen förutsätter förändring av arbetstiden. Kommittén skall inte lämna förslag till ny lagstiftning om arbetstiden utan enbart undersöka faktorer kring arbetstiden.

3 Norge

Den norska lagen om arbetarskydd och arbetsmiljö m.m. trädde i kraft den 1 juli 1977. Förutom bestämmelser i de ämnen, som behandlas i den svenska arbetsmiljölagen, innehåller den norska lagen föreskrifter om arbetstidens längd, föräldraledighet, löneutbetalning och anställningsskydd.

Från lagens tillämpning undantas bl.a. luftfart, jordbruk och arbete som utförs i arbetstagarens hem. Vidare kan i administrativ ordning bestämmas att delar av den offentliga förvaltningen kan undantas. Bl.a. i fråga om lagens arbetstidsbestämmelser har undantag gjorts för norska utlandsmyndigheter, tjänstemän med militär status inom försvaret och fältarbete för geografiska mätningar. Vissa undantag från arbetstidsbestämmelserna gäller också för personal inom fångvården, brandförsvaret, kyrkan och polisen.

Enligt en allmän bestämmelse i lagen skall teknologi, arbetsorganisation, arbetstidsordningar och lönesystem läggas upp så, att arbetstagarna inte utsätts för olyckliga fysiska eller psykiska belastningar eller för förhållanden som minskar deras möjligheter att vara försiktiga och ta hänsyn till säkerheten.

Lagen innehåller också ett särskilt kapitel om arbetstiden. Kapitlet gäller inte arbetstagare som har klara ledarfunktioner eller annars särskilt självständig ställning och inte heller handelsresande, lärare, fyrpersonal och bageriarbetare. Dessutom kan i administrativ ordning medges undantag för arbete av sådan beskaffenhet att det inte låter sig inpassas under lagens regler. Så har skett bl.a. beträffande underordnade sjukhusläkare.

I det följande redovisas bestämmelserna i arbetstidskapitlet ganska utförligt. De är av intresse bl.a. eftersom man i förarbetena särskilt betonar de sociala verkningarna av arbetstidens längd och förläggning. Ändamålet med lagbestämmelser om arbetstiden sägs vara att säkra att arbetstagarna har en arbetstid som inte ger dem och deras familjer onödiga hälsomässiga och sociala belastningar. Enligt motiven bör arbetstidskapitlet utformas efter en rimlig avvägning mellan å ena sidan skyddsmässiga och sociala behov och å andra sidan driftsekonomiska och produktionsmässiga eller samhälleliga behov, men hänsynen till arbetstagarnas skyddsmässiga och sociala behov bör tilläggas störst vikt.

De norska arbetstidsbestämmelserna är också ett intressant uttryck för en teknik där man sökt att relativt ingående reglera arbetstiden i lag. Enligt motiven till arbetstidskapitlet bör lagen ge allmänna regler som passar flertalet verksamheter. För övriga fall bör lagen innehålla sådana regler att det kan etableras arbetstidsordningar, som passar olika typer av arbete och samtidigt tillvaratar arbetstagarnas behov. Framför allt tre organ anses ha förutsättningar att bedöma sådana speciella arbetstidsordningar, nämligen dels arbetstagarnas förtroendeman i verksamheten och arbetsgivaren gemensamt när det gäller mindre avvikelser från normalreglerna, dels skyddskommittén när det gäller större avvikelser, dels arbetarskyddsmyndighet när det gäller större avvikelser eller verksamheter som saknar skyddskommitté.

Beträffande *nattarbete* föreskriver lagen principiellt förbud mot arbete mellan kl. 21 och 6. Som nattarbete är dock tillåtet

1. arbete som inte kan utföras om inte annat arbete på arbetsstället avbryts,
2. underhålls- och reparationsarbete,
3. arbete som är nödvändigt för att inte anläggning, maskiner, ämnen eller produkter skall ta skada,
4. vaktarbete,
5. passning av djur,
6. transportverksamhet och därmed sammanhängande verksamhet samt expediering av post, telegram och telefonsamtal,
7. skiftarbete,
8. sjukvårdsarbete o.d.,
9. restaurang- och hotellarbete,
10. arbete inom polis- och brandväsen, tull, fångvård, kyrka, räddningscentraler och radio-TV,
11. arbete vid teatrar o.d.,
12. arbete vid realisation av varor,
13. bärgning och dykeriarbete,
14. arbete som av driftstekniska skäl inte kan avbrytas.

Arbetsgivaren skall samråda med arbetstagarnas förtroendeman om nödvändigheten av att använda nattarbete.

Nattarbete får i verksamhet, som är bunden av kollektivavtal, också utföras efter lokal överenskommelse. Det gäller här nattarbete högst 6 veckor åt gången, dock högst 12 veckor om året,

a. när det säsongmässigt uppstår särskild arbetspress,
b. när det har uppstått oförutsedd arbetspress,
c. när omständigheter, som inte har kunnat förutses, hotar den jämna driften,
d. när det är förenat med betydande driftstekniska olägenheter att avbryta produktionen,
e. när det är särskilt påkallat av viktiga samhällsintressen eller allmänhetens behov.

I fall d och e får nattarbete utföras upp till ett år efter enhälligt beslut av skyddskommitté.

Dessutom kan arbetarskyddsmyndighet medge nattarbete i fall a–e.

Mot *sön- och helgdagsarbete* gäller principiellt förbud enligt i stort sett samma mönster som beträffande nattarbete.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 9 t/d och 40 t/v, i vissa fall 38 eller 36 t/v. Som arbetstid räknas den tid arbetstagaren står till arbetsgivarens disposition. Viss förlängning medges om arbetet avser jourtjänst eller beredskap. Fackförening med mer än 10 000 medlemmar kan sluta kollektivavtal om den ordinarie arbetstiden utan hinder av lagen.

Den ordinarie arbetstiden får i vissa fall *genomsnittsberäknas* för en period av högst ett år. Detta gäller dels efter skriftligt avtal (dock högst 48 t/v och 9 t/d), dels efter skriftligt avtal med arbetstagarnas förtroendeman i verksamhet som är bunden av kollektivavtal (dock högst 54 t/v

och 10 t/d), dels efter medgivande av direktoratet för arbeidstilsynet (inga tidsgränser).

Om arbetet skall utföras på olika tider av dygnet skall en *arbetsplan* utarbetas som visar den enskilde arbetstagarens arbetstid. Förslag till arbetsplan skall bifogas dispensansökningar till arbetarskyddsmyndighet. På grundval av förslaget prövar myndigheten de praktiska konsekvenserna av en dispens.

Övertidsarbete får inte utföras regelbundet och får bara äga rum

1. när oförutsedda händelser eller frånvaro bland arbetstagarna hotar den jämna driften,
2. när övertidsarbete är nödvändigt för att inte anläggning, maskiner, ämnen eller produkter skall ta skada,
3. när det har uppstått oväntad arbetspress,
4. när det säsongmässigt uppstår särskild arbetspress.

Innan övertidsarbete tas ut skall arbetsgivaren om möjligt överlägga om dess nödvändighet med arbetstagarnas förtroendeman.

När arbetstagare anför hälsoskäl eller viktiga sociala skäl skall arbetsgivaren befria arbetstagaren från övertidsarbete. Detsamma gäller när arbetstagaren anför andra personliga skäl och arbetet utan skada kan utföras av annan.

Man skall försöka att fördela övertidsarbetet så, att man undgår för stor belastning på den enskilde arbetstagaren. Den samlade arbetstiden får inte, utom i fall som nämns i det följande, överstiga 14 t/d. Övertiden får inte utan avtal eller tillstånd överstiga 10 t/v, 25 timmar per fyraveckorsperiod och 200 timmar om året.

Övertiden kan för en fyraveckorsperiod utvidgas till 15 t/v, dock högst 40 timmar under perioden, efter lokal överenskommelse. I avtalet kan bestämmas att den samlade arbetstiden kan vara 16 t/d när den enskilde arbetstagaren samtycker.

Efter enhälligt beslut i skyddskommittén kan övertid tas ut med högst 15 t/v under en period av tre månader, dock högst 40 timmar per fyraveckorsperiod. En enhällig skyddskommitté kan också besluta om övertid med högst 300 timmar om året för namngivna arbetstagare som samtycker.

I särskilda fall kan arbetarskyddsmyndighet medge att övertid tas ut med högst 20 t/v och med mer än 200 timmar om året.

Arbetet skall avbrytas av minst en *vilopaus*, om arbetstiden är mer än 5 1/2 t/d. Pausen skall vara minst 1/2 timme, om arbetstiden är minst 8 t/d. I övrigt bestäms pausen genom skriftligt avtal mellan de lokala parterna. Beslut fattas av arbetarskyddsmyndighet, om parterna inte blir eniga eller om det påkallas av skyddsskäl. Vilopaus räknas som arbetstid, om arbetstagaren inte fritt kan lämna arbetsstället under pausen. Vilopaus kan bytas ut mot måltidsuppehåll, om verksamhetens art gör det nödvändigt. – Om mer än två timmars övertid tas ut efter den ordinarie arbetstiden, skall arbetstagarna först ha en halv timmes paus, som skall ersättas som övertid men som inte räknas in i arbetstiden. Denna paus kan förkortas eller uppskjutas, om förhållandena gör det nödvändigt.

Arbetstagarna skall som daglig fritid ha en *arbetsfri period* om minst

10 timmar mellan två arbetsperioder. Under den arbetsfria perioden får i princip inte heller utföras övertidsarbete. Vissa begränsade möjligheter finns att avtala om avvikelse från 10-timmarsregeln. I särskilda fall kan arbetarskyddsmyndighet samtycka till att den arbetsfria perioden görs kortare.

Veckovilan skall vara 36 timmar.

Nödfallsarbete får utföras utan hinder av reglerna om nattarbete, sön- och helgdagsarbete och vilopauser. Under de fyra första dygnen gäller inte maximitiden för övertidsarbete.

Enligt *regler om fördelningen inom arbeidstilsynet* mellan direktoratet och den lokala tillsynen kan den lokala tillsynen avgöra vissa arbetstidsärenden som inte gäller stadigvarande avvikelse från arbetstidsbestämmelserna. Det finns planer på att föra över ytterligare grupper av ärenden till den lokala tillsynen. Detta gäller dock inte tvister om tolkning av arbetstidsbestämmelserna. Sådana ärenden går alltid till direktoratet. Generellt gäller att materiell prövning sker vid myndighetshandläggning, även om parterna är eniga om att avvikelse bör medges.

Direktorat beviljade år 1979 640 dispensansökningar om arbetstiden. Avslagsbeslut meddelades i 75 ärenden. Av dispensärendena gällde 6 minderåriga, 58 nattarbete, 125 sön- och helgdagsarbete, 36 jourtid, 130 genomsnittsberäkning av arbetstiden, 232 övertid, 98 dygnsvila och 30 veckovila. Distrikten meddelade samma år 1 413 dispenser i arbetstidsärenden. Av dessa gällde 161 nattarbete, 1 116 sön- och helgdagsarbete och 136 övertid.

4. Belgien

Bestämmelser om arbetstiden finns i arbetslagen av den 16 mars 1971. Lagen är i princip tillämplig på alla arbetstagare, men åtskilliga undantag föreskrivs. Undantagna är bl.a. familjeföretag, offentligt anställda som inte arbetar i industri eller handel, läkare, tandläkare, apotekare och de som har särskilt ansvarsfullt arbete.

Lagen föreskriver en ordinarie arbetstid av 40 t/v och 8 t/d. Då veckan utöver söndagen innehåller ytterligare minst en halv fridag, får arbetstiden per dag utsträckas till 9 timmar. Dessutom kan arbetstiden förlängas till 10 t/d, om arbetsplatsen är så avlägset belägen att arbetstagarna inte dagligen kan återvända till bostaden. Vidare får arbetstiden uppgå till 10 t/d i bl.a. kontinuerligt skiftarbete under förutsättning att arbetstiden ej överstiger 40 t/v i genomsnitt under en fyraveckorsperiod.

Vid föreberedelse- och avslutningsarbeten som måste utföras utom ordinarie arbetstid får normerna överskridas, om kompensationsledighet beviljas inom fyra månader. Motsvarande regel gäller för transportnäringen och för lastnings- och lossningsarbeten, såvida arbetstiden inte överstiger 40 t/v i genomsnitt under en fyraveckorsperiod. Ytterligare undantag gäller för arbeten i olycksförebyggande syfte och arbeten som framtvingats av oförutsedda händelser.

Vid särskilt stor arbetsanhopning får normerna överskridas under 13 veckor om året med högst 1 t/d och 5 t/v efter beslut för längst 12 månader av en s.k. paritetskommission.

Vid onormal arbetsanhopning kan tillsynsmyndighet medge att normerna överskrids under 13 veckor om året med högst 2 t/d, 10 t/v och 130 timmar om året. För sådant medgivande krävs en överenskommelse mellan parterna.

Som övertidsarbete betraktas allt arbete som utförs utöver 8 t/d eller 40 t/v. I vissa fall anses även annat arbete som övertidsarbete.

Med nattarbete förstås arbete som utförs mellan kl. 20 och kl. 6. Nattarbete är i princip förbjudet, men listan över undantag är lång och omfattar bl.a. hotell, restauranger, teatrar, tidningsföretag, nyhetsbyråer, bensinstationer, verksamhet för energi- eller vattenförsörjning, sjukvård, apotek, transportväsen, bagerier m.m. Ett särskilt nattarbetsförbud gäller för kvinnor och arbetstagare under 18 år. Tiden mellan arbetets slut och dess återupptagande skall vara minst 12 timmar i följd för arbetstagare under 18 år och minst 11 timmar för kvinnor.

Även söndagsarbete är i princip förbjudet.

År 1979 sänktes arbetstiden inom den offentliga förvaltningen till 38 t/v. Under 1980 har en rad kollektivavtal ingåtts om stegvis arbetstidsförkortning till 38 t/v eller därunder. Belgien anses ha den avgjort kortaste faktiska arbetstiden inom EG-länderna.

5 Frankrike

Den allmänna arbetstidslagen av år 1936 gäller i princip hela arbetsmarknaden. För samtliga kategorier och branscher gäller dock särskilda tillämpningsregler som är samlade i hundratalet regeringsdekret.

Lagen anger den ordinarie arbetstiden till i princip 40 t/v. Ordinarie arbetstid och övertid får tillhopa uppgå till högst 52 t/v. Den sammanlagda arbetstiden får dock inte överstiga 48 t/v i genomsnitt per tolvveckorsperiod, om inte annat föreskrivs.

Någon generell lagbestämmelse finns inte om begränsning av dygnsarbetstiden. I fråga om skiftarbete finns dock en åttatimmarsgräns. Kvinnor får inte anlitas till arbete mer än 10 t/d och ungdomar under 18 år inte mer än 8 t/d. I ett regeringsdekret av år 1946 anges att dygnsarbetstiden inte bör överstiga 10 t/d för övriga kategorier av arbetstagare.

Uttag av övertid får bara ske efter tillstånd av arbetarskyddsmyndighet, som har att inhämta yttrande från den fackliga organisationen. Från regeln om tillståndstvång finns dock branschvisa undantag enligt regeringsdekret. Över hela fältet gäller rätt att ta ut viss nödfallsövertid.

I fråga om nattarbete finns ett generellt förbud mot kvinnors arbete mellan kl. 22 och kl. 5 utom inom handel.

6 Luxemburg

En lag den 19 december 1970 om arbetstiden omfattar i princip alla arbetstagare. Särskilda bestämmelser (kollektivavtal eller administrativa föreskrifter) gäller bl. a. för familjejordbruk, hotell och restauranger samt hälsovården och vägtransporter.

Den ordinarie arbetstiden är i lagen fastställd till högst 8 t/d och 40 t/v. Beträffande övertid gäller en generell begränsning till 2 t/d inom ramen för en tio timmars arbetsdag. Längre övertid kan enligt lagen medges i ett antal fall efter anmälan till eller tillstånd av myndighet.

Enligt en lag den 24 december 1977 om ekonomisk tillväxt och upprätthållande av den fulla sysselsättningen upphävs t.v. möjligheten att ta ut övertid vid onormal arbetsanhopning. Arbetsministern kan dock medge undantag på grundval av rapporter från arbetarskyddsmyndighet och arbetsförmedlingen. Arbetsgivaren har att styrka att det föreligger särskilda omständigheter och att redogöra för orsakerna till att dessa inte kan avhjälpas genom nyanställningar. När det finns företagsnämnd skall yttrande från nämnden fogas till ansökningen.

7 Nederländerna

Arbetslagen av år 1919 innehåller bl. a. bestämmelser om arbetstiden och tillämpas i princip på allt arbete i företag. Undantaget är bl. a. arbete som utförs av arbetsledare. Lagen suppleras med särskilda förordningar om arbetstiden för olika verksamhetsområden.

Lagstiftningen reglerar i huvudsak den ordinarie arbetstiden per dag men vilar på principen att den effektiva arbetstiden per vecka inte får överstiga 48 timmar. Vid arbete som kräver ett ojämnt arbetstidsuttag tillåts en genomsnittsberäkning av arbetstiden under högst fyra veckor.

För fabriker, verkstäder, kontor, apotek, lagerhus etc. föreskrivs att den ordinarie arbetstiden inte får överstiga 8 1/2 t/d. För vissa verksamhetsområden gäller andra bestämmelser. Sålunda föreskrivs en ordinarie dagarbetstid för detaljhandeln och vårdinrättningar av högst 9 timmar. För hotell och restauranger gäller en längsta ordinarie arbetstid av 10 t/d (11 t/d två gånger i veckan), dock ej mer än 51 t/v eller 96 timmar under två på varandra följande veckor. För övriga grupper är den längsta ordinarie arbetstiden 10 t/d och 55 t/v. Avvikande arbetstidsreglering är möjlig beträffande bevakningspersonal.

I lagstiftningen finns regler om förbud mot arbete på söndagar, lördagar efter kl. 13 och måndagar–fredagar mellan kl. 18 och 7. Vissa möjligheter ges till undantag. Synnerligen utförliga regler finns om skiftarbete och turlistearbete vad avser arbetstidens längd och förläggning.

Övertidsarbete, som faller utanför ramen av den ordinarie arbetstiden enligt lagen, kan av arbetarskyddsmyndighet beviljas när det föreligger särskild arbetsanhopning eller beställningar som överstiger den normala produktionen. Härvid skall företagsnämnden rådfrågas i vissa fall. Vidare kan socialministern godkänna övertidsarbete för grupper av verksamheter inom en bransch efter att ha hört personalrepresentanter.

För övertidsarbete finns en övre gräns på 11 t/d och 69 t/v. Inte heller denna gräns gäller emellertid generellt utan det finns särskilda bestämmelser för vissa branscher. I allmänhet lämnas tillstånd enligt följande linjer: för manliga arbetstagare sammanlagt högst 11 t/d och 55 t/v och för kvinnliga arbetstagare sammanlagt högst 10 t/d och 50 t/v, i båda fallen i genomsnitt dock högst 48 t/v under en fyraveckorsperiod.

Särskilda övertidsregler finns i fråga om förberedelse- och avslutningsarbeten.

Normalarbetstiden utgör enligt kollektivavtal 40 t/v.

8 Storbritannien

Någon generell arbetstidslagstiftning finns inte i Storbritannien. För arbetare vid bagerier och automatiska planglasverk finns särskild arbetstidslagstiftning. Arbetstidsbestämmelser finns också i en lag om fabriks- och gruvarbete som föreskriver att arbetstiden för kvinnor och arbetstagare mellan 16 och 18 år får uppgå till högst 10 t/d och 48 t/v.

I stället regleras arbetstiderna genom kollektivavtal eller – på områden med svag facklig organisation – genom beslut av lönenämnder. Antalet sådana nämnder är f. n. 36. I nämnderna ingår representanter för arbetsgivare och fackföreningar samt opartiska ledamöter, av vilka en är ordförande.

Normalarbetstiden enligt kollektivavtal är 39–40 t/v för arbetare och 37–38 t/v för tjänstemän. Övertidsarbete är av tradition snarare regel än undantag för arbetare.

9 Västtyskland

Den gällande arbetstidslagen är från 1938. Den har senast reviderats 1975 men har i allt väsentligt kvar de ursprungliga bestämmelserna.

Arbetstidslagen gäller i princip för all verksamhet inom näringsliv och förvaltning i fråga om arbetstagare som är mer än 18 år gamla. Undantagna är dock personal i ledande ställning. För ungdomar i åldern 14–18 år gäller en särskild skyddslag för ungdomsarbete som också innehåller arbetstidsbestämmelser.

Enligt arbetstidslagen får arbetstiden inte överskrida 8 timmar per vardag. På denna regel grundar sig en generell uppfattning att veckoarbetstiden enligt lag är 48 timmar. Normalarbetstiden enligt kollektivavtal utgör 40 t/v. Arbetstidslagen ger utrymme för omfördelning av arbetstidsuttaget inom en period omfattande en eller flera veckor. Enligt en dispositiv bestämmelse får dygnsarbetstiden dock inte vara längre än 10 timmar.

De lagbestämmelser som i övrigt gäller för reglering av övertid, skiftarbete, inarbetning av tid, beredskapstjänstgöring, veckovilans längd och raster har i praktiken ingen betydelse. Parterna på arbetsmarknaden har tecknat avtal som begränsar arbetstidsuttaget snävare än vad lagen föreskriver. Viss betydelse tillmäts dock fortfarande en dispositiv föreskrift om förbud mot nattarbete från kl. 20 till kl. 6 för kvinnliga arbetare (föreskriften gäller ej tjänstemän).

Bilaga 2 Dygnsarbetstiderna enligt 1977 års undersökning av levnadsförhållandena

1 Inledning

Statistiska centralbyrån genomför årligen undersökningar av svenskarnas levnadsförhållanden, de s. k. ULF-undersökningarna. Undersökningarna syftar till att belysa utvecklingen av centrala välfärdskomponenter, bl. a. hälsa, utbildning, sysselsättning, ekonomi och boende. Uppgifter om arbetstider samlas in i anslutning till sysselsättningsuppgifterna.

På uppdrag av delegationen för arbetstidsfrågor har SCB bearbetat arbetstidsavsnittet i 1977 års levnadsnivåundersökning. Resultatet av denna bearbetning finns publicerat i en stencil, Sysselsättning och arbetstider 1977, Tabellrapport till delegationen för arbetstidsfrågor.

De löpande redovisningarna av arbetstidsavsnitten i ULF-undersökningarna innehåller i huvudsak två arbetstidsbegrepp, netto- och bruttoarbetstid. Med nettoarbetstid avses summan av ordinarie arbetstid, förberedelsearbete, jourtid och extraarbete. Bruttoarbetstiden omfattar nettoarbetstid, rasttid och restid. Begreppen netto- och bruttoarbetstid är således inte jämförbara med arbetstidsbegreppen ordinarie arbetstid, jourtid och övertid i allmänna arbetstidslagen.

Från arbetstidsutredningens utgångspunkt har det i första hand varit av intresse att närmare studera den faktiskt redovisade arbetstiden per dag i begrepp som ordinarie arbetstid, ordinarie arbetstid jämte övertid samt längden av dygnsviloperioderna. Statistiska centralbyrån har därför på utredningens uppdrag gjort en bearbetning av 1977 års undersökning för en närmare analys av dygnsarbetstiderna med lagstiftningens arbetstidsbegrepp som utgångspunkt.

2 Arbetstidsavsnittet i ULF-undersökningarna

ULF-undersökningarna riktas till ett urval på ca 12 000 personer i den vuxna befolkningen mellan 16 och 74 år. Intervjuerna sker i form av besök hos intervjupersonerna. I 1977 års undersökning uppgick bortfallet till ca 20 procent av det totala urvalet, vilket kan påverka resultatens tillförlitlighet. Ett skattningsförfarande används för att räkna upp uppgifterna från intervjuerna till totaler för hela den vuxna befolkningen.

I arbetstidsavsnittet tillfrågas intervjupersonerna bl. a. om anställningen avser deltids- eller heltidstjänstgöring. Vidare efterfrågas den huvudsakliga arbetstidsförläggningen, antingen dagtidsarbete, kvälls- eller nattarbete, olika former av skiftarbete, turlistearbete eller annan form av arbetstidsförläggning. Intervjupersonernas arbetstider kartläggs dag för dag under den vecka som föregick intervjun. Här anges klockslagen för tiden "till arbetet" resp. "från arbetet", rasttid, övertid, restid, förberedelsetid och extraarbete. En viktig uppgift saknas dock i intervjuformuläret, nämligen om någon del av arbetstiden avser jourtid. Eftersom jourtiden inte kan skiljas ut kan inte heller den ordinarie arbetstiden per dag räknas fram på ett helt tillförlitligt sätt. Ett annat problem vid jämförelser mellan undersökningens och lagstiftningens arbetstidsbegrepp är att rasttiden i undersökningen även kan omfatta pauser enligt arbetsmiljölagens definition. Det bör dessutom uppmärksammas att tiden på arbetet inte behöver vara detsamma som arbetad tid, eftersom ankomsttid och avgångstid inte alltid sammanfaller med tidpunkterna för arbetstidens början och slut.

Den följande redovisningen omfattar enbart anställda personer. Sålunda utesluts exempelvis jordbrukare och andra egna företagare. Uppgifterna i redovisningen bygger på intervjusvar från ca 6 000 personer som arbetade någon gång under mätveckan. Anställda som varit frånvarande från arbetet under hela mätveckan ingår således inte heller i redovisningen.

3 Längsta arbetsdag inkl. övertid

Tabellerna i detta avsnitt redovisar den längsta uppmätta arbetsdagen inkl. övertid i 1977 års ULF-undersökning. Den registrerade tiden på arbetet för varje anställd har minskats med rasttid. Därefter har den längsta arbetsdagen valts ut för hela veckan.

Tabell 1 visar att 9 procent (ca 280 000) av de anställda i arbete under mätveckan har en arbetsdag som överstiger 10 timmar inklusive övertid.

Drygt hälften av alla heltidsanställda arbetar mer än 8 timmar under någon dag i mätveckan. Av de deltidsanställda arbetar ca 20 procent mer än 8 timmar under någon arbetsdag. Deltidsanställning avser här en normal arbetstid på upp till 34 timmar per vecka.

Tabell 1 Anställda i arbete under mätveckan fördelade efter längsta arbetsdag inkl. övertid
Procent

Anställningsform	Timmar					Summa	Antal personer i den vuxna befolkningen 1000-tal
	0,1 – 8,0	8,1 – 10,0	10,1 – 12,0	12,1 – 14,0	14,1 –		
Heltidsanställda	48,3	41,1	6,7	2,1	1,8	100	2 328
Deltidsanställda	79,7	16,1	3,4	0,6	0,1	100	796
Samtliga anställda	56,3	34,7	5,9	1,7	1,4	100	3 126

De långa arbetsdagarna förekommer enligt tabell 2 i första hand bland kvälls- eller nattarbetande, kontinuerligt treskiftsarbetande och turlistearbetande. Drygt 20 procent (28 000) av alla kvälls- eller nattarbetande, ca 25 procent (13 000) av alla kontinuerligt treskiftsarbetande och drygt 30 procent av alla turlistearbetande (45 000) har en arbetsdag under mätveckan som överstiger 10 timmar inkl. övertid.

Tabell 2 Anställda i arbete under mätveckan fördelade efter längsta arbetsdag inkl. övertid
Procent

Huvudsaklig arbetstidsförläggning	Timmar 0,1 – 8,0	8,1 – 10,0	10,1 – 12,0	12,1 – 14,0	14,1 –	Summa	Antal personer i den vuxna befolkningen 1000-tal
Dagtid	57,8	35,3	4,6	1,5	0,8	100	2 619
Kvälls- eller nattarbete	57,4	20,9	18,6	1,6	1,6	100	129
Tvåskiftsarbete	55,5	40,9	2,2	1,5	–	100	137
Kontinuerligt treskiftsarbete	51,9	23,1	17,3	–	7,7	100	52
Intermittent treskiftsarbete	62,5	37,5	–	–	–	100	8
Summa skiftarbete	54,8	36,0	6,1	1,0	2,0	100	197
Turlistetid	31,1	38,5	15,5	6,1	8,8	100	148
Annan arbetstidsförläggning	50,0	19,4	8,3	11,1	11,1	100	36
Totalt	56,3	34,7	5,9	1,7	1,4	100	3 129

Av tabell 3 (s. 200) framgår att sammanlagda arbetstider på mer än 10 timmar per dag är vanliga inom massa- och pappersindustri, samfärdsel, bank- och försäkringsverksamhet, offentlig förvaltning samt inom undervisning, sjukvård m. m. En tredjedel av samtliga anställda med en arbetsdag överstigande 10 timmar under mätveckan återfinns inom näringsgrenen undervisning, sjukvård m. m., en femtedel inom tillverkningsindustrin och en tiondel inom samfärdseln. I tabell 3 återfinns under rubriken produktions- och distributionsanställda yrken som normalt organiseras inom LO-förbunden. Övriga yrkesgrupper är placerade under rubriken kontorsanställda, tekniker m. fl.

Förekomsten av långa arbetspass varierar även om man jämför de anställda efter arbetsgivarkategori (tabell 4, s. 201). Ca 15 procent av de landstingsanställda har t. ex. en sammanlagd arbetstid på mer än 10 timmar någon dag under mätveckan, medan motsvarande andel för de privatanställda uppgår till knappt 8 procent. Totalt sett återfinns dock mer än hälften, ca 55 procent, av alla anställda med arbetsdagar på mer än 10 timmar inom den privata sektorn. Den sektorn svarar emellertid samtidigt för ca två tredjedelar av samtliga anställda i redovisningen.

Tabell 3 Anställda i arbete under mätveckan fördelade efter längsta arbetsdag inkl. övertid
Procent

Näringsgren	Timmar 0,1 – 8,0	8,1 – 10,0	10,1 – 12,0	12,1 – 14,0	14,0 –	Summa	Antal personer i den vuxna befolkningen 1000-tal
Produktions- och distributionsanställda							
Jordbruk, jakt	67,9	24,5	5,7	1,9	–	100	53
Skogsbruk	59,3	40,7	–	–	–	100	27
Livsmedelsindustri	52,5	42,4	3,4	1,7	–	100	59
Textil-, beklädnadsindustri m. m.	53,5	44,2	2,3	–	–	100	43
Trävaruindustri	47,2	50,9	1,9	–	–	100	53
Massa-, pappersindustri	62,7	25,4	10,4	–	1,5	100	67
Kemisk industri m. m.	58,8	38,2	–	2,9	–	100	34
Jord- och stenvaruindustri	52,4	47,6	–	–	–	100	21
Järn-, stål- och metallverk	58,1	41,9	–	–	–	100	43
Verkstadsindustri	39,3	57,0	2,6	0,4	0,7	100	270
El-, vattenverk m. m.	41,2	52,9	5,9	–	–	100	17
Summa industri	47,8	48,1	3,1	0,5	0,5	100	607
Byggnadsindustri	52,2	43,5	2,5	1,2	0,6	100	161
Parti- och detaljhandel	64,0	30,1	4,2	1,3	0,4	100	236
Restaurang- och hotellrörelse	74,3	20,0	2,9	–	2,9	100	35
Samfärdsel	39,5	35,8	14,8	4,9	4,9	100	81
Post- och televerk	63,8	27,6	6,9	1,7	–	100	58
Bank, försäkringar m. m.	62,2	20,0	13,3	2,2	2,2	100	46
Offentlig förvaltning	62,5	16,7	4,2	8,3	8,3	100	25
Undervisning, sjukvård m. m.	52,2	33,8	11,5	1,4	1,1	100	364
Övriga	65,7	31,4	2,9	–	–	100	70
Kontorsanställda, tekniker m. fl.							
Tillverkningsindustri	50,5	40,3	6,2	1,8	1,2	100	325
Byggnadsindustri	54,5	36,4	6,8	2,3	–	100	44
Handel, restaurangverksamhet m. m.	57,5	30,6	6,0	4,5	1,5	100	134
Samfärdsel	56,8	25,0	9,1	4,5	4,5	100	44
Post- och televerk	50,0	37,5	4,2	4,2	4,2	100	24
Bank, försäkringar m. m.	58,3	35,1	4,6	0,7	1,3	100	152
Offentlig förvaltning	56,1	32,6	6,1	3,0	2,3	100	132
Undervisning, sjukvård m. m.	67,6	22,6	5,9	1,8	2,1	100	441
Övriga	71,9	23,4	1,6	3,1	–	100	64
Samtliga anställda	56,4	34,8	5,8	1,7	1,3	100	3 123

Tabell 4 Anställda i arbete under mätveckan fördelade efter längsta arbetsdag inkl. övertid
Procent

Arbetsgivare	Timmar					Summa	Antal personer i den vuxna befolkningen 1000-tal
	0,1 – 8,0	8,1 – 10,0	10,1 – 12,0	12,1 – 14,0	14,1 –		
Staten	63,2	26,5	5,8	2,5	2,0	100	447
Landstingen	45,7	39,2	11,3	1,1	2,6	100	265
Primärkommunerna	64,5	26,1	6,8	1,4	1,2	100	427
Privata arbetsgivare	54,5	37,8	4,9	1,7	1,1	100	1 965

4 Längsta arbetsdag exkl. övertid

Tabellerna i detta avsnitt redovisar den längsta uppmätta arbetstiden per dag exkl. övertid. Mätvärdena motsvarar i princip – med reservation för att en del av arbetstiden kan avse jourtid – den längsta uppmätta ordinarie arbetstiden per dag för varje anställd i arbete under mätveckan.

Enligt tabell 5 överstiger arbetstiden 9 timmar per dag för ca 10,6 procent av alla arbetstagare i undersökningen.

Tabell 6 överensstämmer i stora drag med tabell 2 beträffande spridningen av de långa arbetspassen mellan olika arbetstagarkategorier.

Nära hälften (ca 45 procent) av de anställda som har en arbetsdag på 9 timmar eller mer återfinns inom näringsgrenen undervisning, sjukvård m. m. (tabell 7). Ca 15 procent finns inom tillverkningsindustrin.

Den offentliga sektorn svarar för ca 55 procent av de uppmätta arbetstiderna på mer än 9 timmar per dag (tabell 8). Den sektorns andel av de anställda i undersökningen uppgår samtidigt till endast ca 37 procent.

Tabell 5 Anställda i arbete under mätveckan fördelade efter längsta arbetsdag exkl. övertid
Procent

Anställningsform	Timmar					Summa	Antal personer i den vuxna befolkningen 1000-tal
	0,1 – 8,0	8,1 – 9,0	9,1 – 10,0	10,1 – 12,0	12,1 –		
Heltidsanställda	55,2	33,7	5,4	3,6	2,0	100	1 772
Deltidsanställda	81,4	9,4	5,4	3,1	0,6	100	795
Samtliga anställda	61,9	27,6	5,4	3,5	1,7	100	3 125

Tabell 6 Anställda i arbete under mätveckan fördelade efter längsta arbetsdag exkl. övertid
Procent

Huvudsaklig arbetstidsförläggning	Timmar 0,1 – 8,0	8,1 – 9,0	9,1 – 10,0	10,1 – 12,0	12,1 –	Summa	Antal personer i den vuxna befolkningen 1000-tal
Dagtid	63,9	29,0	4,3	2,0	0,8	100	2 619
Kvälls- eller nattarbete	58,6	5,5	14,8	18,8	2,4	100	128
Tvåskiftsarbete	60,3	33,1	5,9	–	0,7	100	136
Kontinuerligt treskiftsarbete	56,9	15,7	7,8	15,7	3,9	100	51
Intermittent treskiftsarbete	71,4	28,6	–	–	–	100	7
Summa skiftarbete	59,8	28,4	6,2	4,1	1,5	100	194
Turlistetid	34,7	23,8	15,0	14,3	12,3	100	147
Annan arbetstidsförläggning	55,7	13,9	5,6	8,3	16,4	100	36
Totalt	62,0	27,6	5,4	3,5	1,6	100	3 124

Tabell 7 Anställda i arbete under mätveckan fördelade efter längsta arbetsdag exkl. övertid
Procent

Näringsgren	Timmar 0,1 – 8,0	8,1 – 9,0	9,1 – 10,0	10,1 – 12,0	12,1 –	Summa	Antal personer i den vuxna befolkningen 1000-tal
Produktions- och distributionsanställda							
Jordbruk, jakt	75,5	17,0	1,9	3,8	1,9	100	53
Skogsbruk	59,3	40,7	–	–	–	100	27
Livsmedelsindustri	56,7	33,3	6,7	1,7	1,7	100	60
Textil-, beklädnadsindustri m. m.	55,8	41,9	2,3	–	–	100	43
Trävaruindustri	50,0	46,3	3,7	–	–	100	54
Massa-, pappersindustri	64,2	25,4	3,0	7,5	–	100	67
Kemisk industri m. m.	61,8	35,3	2,9	–	–	100	34
Jord- och stenvaruindustri	57,1	33,3	9,5	–	–	100	21
Järn-, stål- och metallverk	60,5	37,2	2,3	–	–	100	43
Verkstadsindustri	41,6	54,3	3,0	0,4	0,8	100	269
El-, vattenverk m. m.	50,0	43,8	6,3	–	–	100	16
Summa industri	50,6	44,2	3,6	1,2	0,5	100	607
Byggnadsindustri	56,6	40,9	1,9	0,6	–	100	159
Parti- och detaljhandel	69,5	23,3	5,1	2,1	–	100	236
Restaurang- och hotellrörelse	77,1	11,4	5,7	2,9	2,9	100	35
Samfärdsel	48,1	30,9	4,9	11,1	4,9	100	81
Post- och televerk	66,7	14,0	12,3	7,0	–	100	57
Bank, försäkringar m. m.	69,6	15,2	2,2	10,9	2,2	100	47
Offentlig förvaltning	62,5	16,7	–	4,2	16,7	100	25
Undervisning, sjukvård m. m.	52,6	20,0	14,0	11,5	1,9	100	365
Övriga	66,2	25,4	5,6	2,8	–	100	71

forts

Näringsgren	Timmar 0,1 – 8,0	8,1 – 9,0	9,1 – 10,0	10,1 – 12,0	12,1 –	Summa	Antal personer i den vuxna befolkningen 1000-tal
Kontorsanställda, tekniker m. fl.							
Tillverkningsindustri	61,2	33,8	2,5	1,8	0,6	100	325
Byggnadsindustri	68,9	26,7	4,4	–	–	100	45
Handel, restaurangverksamhet m. m.	67,7	21,8	7,5	1,5	1,5	100	133
Samfärdsel	66,7	26,2	2,4	2,4	2,4	100	42
Post- och televerk	56,0	40,0	–	–	4,0	100	25
Bank, försäkringar m. m.	69,3	21,3	8,7	0,7	–	100	151
Offentlig förvaltning	64,4	25,0	4,5	3,0	3,0	100	132
Undervisning, sjukvård m. m.	74,3	14,9	4,6	3,4	2,7	100	439
Övriga	75,0	17,2	4,7	–	3,1	100	64
Samtliga anställda	62,0	27,6	5,5	3,5	1,5	100	3 119

Tabell 8 Anställda i arbete under mätveckan fördelade efter längsta arbetsdag exkl. övertid
Procent

Arbetsgivare	Timmar 0,1 – 8,0	8,1 – 9,0	9,1 – 10,0	10,1 – 12,0	12,1 –	Summa	Antal personer i den vuxna befolkningen 1000-tal
Staten	69,7	20,0	4,3	3,4	2,7	100	447
Landstingen	50,4	23,3	13,9	9,8	2,7	100	266
Primärkommunerna	66,7	18,8	6,6	5,6	2,4	100	428
Privata arbetsgivare	60,8	31,8	4,2	2,1	1,1	100	1 964

5 Kortaste dygnsvila

Dygnsvilan enligt undersökningen utgörs av tiden mellan klockslagen för "från arbetet" ena dagen och "till arbetet" påföljande dag. Eventuellt extraarbete eller förberedelsearbete i hemmet inräknas i dygnsvilan. I tabellerna nedan har den kortaste dygnsvilan av de sex möjliga under mätveckan registrerats för var och en av de anställda.

Enligt tabell 9 har ca 0,8 procent av alla anställda ingen dygnsvila alls mellan två arbetsdagar under mätveckan. En förklaring till detta kan vara jourtjänstgöring mellan två ordinarie arbetspass. En annan förklaring kan vara att anställda inom samfärdselsektorn övernattat utanför hemorten.

Dygnsvilor på 8 timmar eller mindre återfinns bland ca 1,6 procent av de anställda i undersökningen. Ca 15 procent av de deltidsanställda och ca 2 procent av de heltidsanställda arbetade dock aldrig under två dagar i följd under mätveckan.

Tabell 9 Anställda i arbete under mätveckan fördelade efter kortaste dygsnvila
Procent

Anställningsform	Timmar					Summa	Antal personer i den vuxna befolkningen 1000-tal
	0	0,1 – 8,0	8,1 – 10,0	10,1 – 12,0	12,1 –		
Heltidsanställda	0,7	1,8	4,0	5,6	87,9	100	2 334
Deltidsanställda	0,9	0,4	2,2	4,2	92,3	100	766
Samtliga anställda	0,8	1,6	3,6	5,2	88,8	100	3 126

Tabell 10 visar att nära 20 procent av alla anställda i kontinuerligt treskiftsarbete och drygt 10 procent av alla turlistearbetande har en dygnsvila på mellan 0,1 och 8 timmar under mätveckan. Ca 30 procent av alla turlistearbetande har en dygnsvila på mellan 8 och 10 timmar. I kontinuerligt treskiftsarbete uppkommer korta dygnsvilor i samband med vändskift.

Tabell 10 Anställda i arbete under mätveckan fördelade efter kortaste dygnsvila
Procent

Huvudsaklig arbetstidsförläggning	Timmar					Summa	Antal personer i den vuxna befolkningen 1000-tal
	0	0,1 – 8,0	8,1 – 10,0	10,1 – 12,0	12,1 –		
Dagtid	0,5	0,7	1,8	4,0	93,0	100	2 620
Kvälls- eller nattarbete	0,8	–	1,6	5,2	92,4	100	128
Tvåskiftsarbete	–	0,7	5,9	10,3	83,1	100	135
Kontinuerligt treskiftsarbete	–	19,2	1,9	5,8	73,1	100	52
Intermittent treskiftsarbete	–	–	12,5	–	87,5	100	8
Summa skiftarbete	–	5,6	5,1	8,7	80,6	100	195
Turlistetid	2,7	10,8	30,4	21,0	35,1	100	148
Annan arbetstidsförläggning	13,5	8,1	21,6	2,7	54,1	100	37
Totalt	0,8	1,6	3,6	5,2	88,8	100	3 128

Korta dygnsvilor förekommer enligt tabell 11 speciellt ofta i näringsgrenar som hotell- och restaurangverksamhet, samfärdsel, post- och televerk, offentlig förvaltning och undervisning, sjukvård m. m. Av alla som någon gång har en dygnsvila på 12 timmar eller mindre under mätveckan finns ca 40 procent inom undervisning, sjukvård m. m., ca 14 procent inom industri, ca 11 procent inom samfärdsel och ca 8 procent inom offentlig förvaltning.

Tabell 11 Anställda i arbete under mätveckan fördelade efter kortaste dygnsvila
Procent

Näringsgren	Timmar					Summa	Antal personer i den vuxna befolkningen 1000-tal
	0	0,1 – 8,0	8,1 – 10,0	10,1 – 12,0	12,1 –		
Produktions- och distributionsanställda							
Jordbruk, jakt	–	–	5,7	7,6	86.7	100	53
Skogsbruk	–	–	–	–	100,0	100	27
Livsmedelsindustri	–	1,7	3,3	1,7	93,3	100	60
Textil-, beklädnadsindustri m. m.	–	–	–	2,4	97,6	100	42
Trävaruindustri	–	–	–	1,9	98,1	100	52
Massa-, pappersindustri		4,6	–	4,6	90,8	100	65
Kemisk industri m. m.	–	–	–	–	100,0	100	33
Jord- och stenvaruindustri		5,0	–	–	95,0	100	20
Järn-, stål- och metallverk	–	–	–	2,3	97,7	100	43
Verkstadsindustri	0,4	0,7	–	2,2	96,7	100	269
El-, vattenverk m. m.	–	–		–	–		
Summa industri	0,2	1,2	0,3	2,2	96,1	100	100
Byggnadsindustri	–	0,6	0,6	0,6	98,2	100	161
Parti- och detaljhandel	–	–	1,7	4,2	94,1	100	238
Restaurang- och hotellrörelse	–	2,9	14,3	11,5	71,3	100	35
Samfärdsel	4,9	6,1	8,5	12,2	68,3	100	82
Post- och televerk	–	1,8	3,5	12,3	82,4	100	57
Bank, försäkringar m. m.	4,7	2,3	–	9,3	83,7	100	44
Offentlig förvaltning	4,2	4,2	4,2	8,3	79,1	100	25
Undervisning, sjukvård m. m.	0,8	0,6	10,5	10,7	77,4	100	363
Övriga	–	–	2,8	4,2	93,0	100	72
Kontorsanställda, tekniker m. fl.							
Tillverkningsindustri	0,9	1,5	1,5	3,7	92,4	100	324
Byggnadsindustri	–	–	2,2	2,2	95,6	100	45
Handel, restaurangverksamhet m m	0,8	2,3	2,3	5,4	89,2	100	131
Samfärdsel	4,8	7,2	4,8	7,2	76,0	100	42
Post- och televerk	–	–	4,3	17,4	78,3	100	23
Bank, försäkringar m m	0,7	0,7	2,0	3,3	93,3	100	153
Offentlig förvaltning	2,3	6,8	4,5	3,8	82,6	100	133
Undervisning, sjukvård m m	0,9	0,9	5,0	5,1	88,1	100	441
Övriga	–	1,5	1,5	9,3	87,7	100	65
Samtliga anställda	0,8	1,6	3,6	5,2	88,8	100	3 126

Av undersökningen framgår vidare att drygt en tredjedel av alla som har en dygnsvila på tolv timmar eller mindre har minst ytterligare en viloperiod på tolv timmar eller mindre under mätveckan.

6 Kommentar

I det föregående har konstaterats att merparten av de anställda med långa arbetspass återfinns inom undervisning, sjukvård m. m. och inom tillverkningsindustrin. Långa arbetspass är dessutom vanliga i näringsgrenar som hotell- och restaurangverksamhet, samfärdsel, post- och televerk och offentlig förvaltning. Det framgår vidare att långa arbetspass främst förekommer bland anställda med olika former av obekväm arbetstidsförläggning.

De grupper som har korta dygnsvilor återfinns också till stor del bland anställda med olika former av obekväm arbetstidsförläggning. Vidare kan konstateras att de grupper som har de kortaste dygnsviloperioderna tillhör näringsgrenar vilkas verksamheter delvis faller under de generella undantagsreglerna från nattarbetsförbudet enligt arbetsmiljölagen (vårdsektorn, kommunikationsväsendet m. m.).

Innan man drar några slutsatser av undersökningen i form av ett siffermässigt uttryckt genomslag av olika dygnsbegränsningsregler för arbetstiden, bör det uppmärksammas att mätvärdena i ULF-materialet är behäftade med vissa felmarginaler. I första hand är dessa hänförliga till de slumpmässiga avvikelser som kan förekomma i urvalet och som kan göra att det sanna värdet kan vara något högre eller lägre än det uppmätta. För en mer detaljerad beskrivning av undersökningens tillförlitlighet i detta avseende hänvisas till de löpande redovisningarna av ULF-undersökningarna i serien Levnadsförhållanden, t. ex. Rapport nr 7, Sysselsättning och arbetstider 1975.

Felmarginaler till följd av mätproblem i undersökningen berör dels rasttiden och dels uppgifterna om arbetstidens början och slut. Rasttiden kan som nämnts i avsnitt 2 ha överskattats och därmed ha påverkat den totala arbetstiden per dag i sänkande riktning. Bristande överensstämmelse mellan ankomsttid och arbetstidens början resp. avgångstid och arbetstidens slut kan å andra sidan ha verkat i höjande riktning på den totala arbetstiden. Sammantaget bör man dock kunna bortse från dessa två problem vid bedömningen av resultatens tillförlitlighet.

En allvarlig brist i materialet är att en del av den uppmätta arbetstiden kan avse jourtid. Jourtjänstgöring förläggs vanligen i direkt anslutning till ordinarie arbetstid. Jourtid kan därför till viss del antas ingå i de allra längsta uppmätta arbetstiderna per dag. Den undersökning som presenteras i bilaga 5 visar emellertid att jourtid förekommer i relativt begränsad omfattning, om man ser till arbetsmarknaden i helhet. Jourtjänstgöring används huvudsakligen inom statlig verksamhet och inom landstingens och kommunernas verksamhetsområden. Under en begränsningsperiod (månad eller fyraveckorsperiod) kan det totala antalet anställda med jourtjänstgöring uppskattas till drygt 15 000. Mätt under

en enskild vecka skulle antalet berörda arbetstagare minska väsentligt. Den bedömningen kan alltså göras att mätvärdena sannolikt till viss del påverkats av jourtid men att detta inte påverkar resultatens tillförlitlighet i någon avgörande omfattning.

Det bör även framhållas att mätvärdena endast avser personer som arbetat under mätveckan före intervjun. Antalet anställda i arbete under mätveckan i undersökningen motsvaras av 3,13 milj. personer i den vuxna befolkningen. Det totala antalet anställda i arbete samt anställda som var frånvarande uppgick enligt ULF-undersökningen till 3,64 milj. Om undersökningsperioden hade gällt en månad eller ett år, skulle vissa uppgifter ha erhållits också för dem som var frånvarande under den aktuella mätveckan. Det är dessutom rimligt att anta att en större del av de anställda hade kunnat rapportera lång arbetsdag eller kort dygnsvila någon gång under en längre period.

Tabell 12 ger med anförda reservationer en antydan om genomslaget av regler om begränsning av dygnsarbetstiden.

Tabell 12 Antal anställda i arbete under mätveckan fördelade efter längsta arbetsdag inkl. respektive exkl. övertid
Ackumulerade värden
Procent av totala antalet anställda

Längsta dagliga arbetstid under mätveckan, timmar	Inkl. övertid		Exkl. övertid	
	Procent	Antal	Procent	Antal
Mer än 14	1,4	44 000	0,8	24 000
" " 12	3,2	99 000	1,6	49 000
" " 11	5,5	171 000	2,8	86 000
" " 10	9,1	282 000	5,1	158 000
" " 9	16,5	514 000	10,5	326 000

Tabell 13 ger en antydan om genomslaget av regler om dygnsvila.

Tabell 13 Antal anställda i arbete under mätveckan fördelade efter kortaste dygnsvila
Ackumulerade värden
Procent av totala antalet anställda

Kortaste dygnsvila, timmar	Procent	Antal
Mindre än 8	2,4	75 000
" " 10	6,0	187 000
" " 11	8,2	256 000
" " 12	11,2	350 000
" " 13	15,7	490 000
" " 14	23,4	729 000

Bilaga 3 Långa arbetspass och korta viloperioder vid kontinuerligt treskiftsarbete

1 Förekomst av kontinuerligt treskiftsarbete

Huvuddelen av alla anställda med kontinuerligt treskiftsarbete återfinns inom processindustrin, t. ex. massa- och pappersindustri, järn-, stål- och metallverk och kemisk industri. Kontinuerligt treskiftsarbete finns i begränsad omfattning även inom t. ex. mejeriindustrin, inom grafisk industri som förlag och tryckerier samt inom verkstadsindustrin. Inom byggnadsindustrin kan kontinuerligt treskiftsarbete förekomma tillfälligt i samband med glidforms- och underjordsarbeten. Skiftformen förekommer även bland fabriksvakter m. fl.

Utanför industrin används kontinuerligt treskiftsarbete vid bl. a. kraftverk, el- och energiverk, samfärdsel, stuveriverksamhet, datacentraler och sjukvård. Inom sjukvården är användningen av treskiftsarbete i stort sett begränsad till akutmottagningar, intensivvårds- och förlossningsavdelningar. På det statliga området förekommer tjänstgöring som liknar kontinuerligt treskiftsarbete inom t. ex. polisväsendet, statens järnvägar och luftfartsverket.

Gränserna mellan kontinuerligt skiftarbete och turlistearbete är i många fall flytande. Inom kommunikationsområdet finns t. ex. arbetstidsförläggningar som till stor del liknar kontinuerligt treskiftsarbete men där skiftbytestiderna varierar från dag till dag. Arbetsuppgifter som har servicekaraktär faller dessutom, åtminstone rent definitionsmässigt (se kapitel 4 i betänkandet), utanför skiftarbete.

De undersökningar som gjorts angående omfattningen av kontinuerligt skiftarbete ger varierande resultat. Enligt OA-undersökningen år 1974 fanns ca 46 500 heltidsarbetande med sådant skiftarbete. I ULF-undersökningen år 1977 beräknades antalet anställda i kontinuerligt treskiftsarbete till ca 65 500 (1,8 procent av alla anställda).

2 Avtalsreglering

Under 1970-talet har huvudorganisationerna träffat kollektivavtal som innebär att anställda i kontinuerligt skiftarbete skall ha en arbetstid på 36 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under ett år. Förbundsavtalen föreskriver i vissa fall andra utgångspunkter för beräkningen av arbetstiden.

I de avtal som finns mellan SAF:s Allmänna grupp och Svenska fabriksarbetareförbundet är den ordinarie arbetstiden fastställd till 1 768 timmar i genomsnitt per år. Det angivna årsarbetstidsmåttet avser den ordinarie arbetstid som på grund av upprättat arbetstidsschema, förekommande driftuppehåll eller annars utlagda friskift gäller vid fortlöpande tjänstgöring i en och samma befattning. Det föreskrivs dessutom att arbetstiden kan variera på grund av enskild arbetares tjänstgöringsförhållanden. Avtalen innehåller också regler om att avsteg i erforderlig omfattning får ske från veckovilebestämmelserna i arbetsmiljölagen. Vid schemaläggningen skall iakttas att veckovilan utgör minst 30 timmar per sjudygnsperiod. Hinder möter likväl inte att enligt lokal överenskommelse tillämpa skiftscheman där veckovilan i vissa fall begränsas till 24 timmar.

I avtalet för byggnadsämnesindustrin mellan Byggnadsämnesförbundet och Svenska fabriksarbetareförbundet är arbetstiden i genomsnitt 35 timmar per helgfri vecka varvid arbetstiden beräknas utgöra 1 760 timmar i genomsnitt per kalenderår. Vidare finns en bestämmelse om att en arbetstagare inte får arbeta nattskift mer än högst sju dagar i följd och sedan skall bli befriad från sådant arbete under minst 14 dagar om han så önskar. Beträffande avsteg från veckovilebestämmelserna tillämpas samma regler som i avtalen mellan SAF:s Allmänna grupp och Fabriksarbetareförbundet.

Avtalet mellan Järnbruksförbundet och Metallindustriarbetareförbundet fastställer den genomsnittliga arbetstiden vid kontinuerlig drift med helguppehåll till 36 timmar per helgfri vecka och vid kontinuerlig drift utan helguppehåll till 35 timmar per vecka. Lokala överenskommelser om andra arbetstidsformer kan träffas.

Massa- och pappersavtalet mellan Sveriges skogsindustriförbund och Svenska pappersindustriarbetareförbundet fastställer den ordinarie arbetstiden per helgfri vecka till 36 timmar vid kontinuerligt treskiftsarbete. Den ordinarie arbetstidens förläggning för de olika avdelningarna bestäms genom lokala överenskommelser vilka skall införas i lokalavtalen. I lokalavtalen skall dessutom finnas inskrivet om driftsformen skall vara kontinuerlig eller intermittent. Sågverksavtalet mellan Skogsindustriförbundet och Träindustriarbetareförbundet innehåller motsvarande bestämmelser.

Verkstadsavtalet mellan Sveriges verkstadsförening och Svenska metallindustriarbetareförbundet fastställer den ordinarie arbetstiden vid kontinuerligt treskiftsarbete till 36 timmar och vid kontinuerligt treskiftsarbete vid storhelgsdrift till 35 timmar per vecka.

För statligt anställda med tjänstgöring som liknar kontinuerligt skiftarbete är den ordinarie arbetstiden 34 timmar och 15 minuter i genomsnitt per vecka, om arbetstiden på lätthelgdagar är densamma som på vardagar. I annat fall är motsvarande arbetstid 36 timmar i genomsnitt per vecka.

För kommun- och landstingsanställda gäller att arbetstiden per vecka vid förläggning som kontinuerligt treskiftsarbete skall utgöra 34 timmar och 20 minuter under tillämplig begränsningsperiod. Omfattar den ordinarie arbetstiden inte samtliga lätthelgdagar, ökas veckoarbetstiden i motsvarande mån.

3 Uppgiftsinsamling

Utredningen genomförde i slutet av 1979 en brevenkät till ett stort antal industriföretag med kontinuerligt treskiftsarbete. Enkäten innehöll en begäran om skiftscheman och en blankett för redovisning av antalet anställda i kontinuerligt skiftarbete.

Svarsfrekvensen blev mycket hög, endast ett företag underlät att svara. I redovisningen ingår totalt 178 arbetsställen, 219 skiftscheman och 33 200 anställda (arbetarpersonal och skiftgående arbetsledare). Följande tabell visar antalet anställda fördelade efter arbetsgivarorganisation.

Tabell 1 Antalet anställda fördelade efter arbetsgivarorganisation

Organisation	Procent
SAF-förbund	
SAF:s Allmänna grupp	11,0
Bageri- och konditoriarbetsgivareförbundet	1,9
Byggnadsämnesförbundet	2,9
Järnbruksförbundet	22,5
Sveriges skogsindustriförbund	47,7
Träindustriförbundet	0,6
Sveriges verkstadsförening	1,1
Statsföretagens förhandlingsorganisation	6,7
Kooperationens förhandlingsorganisation	5,6
Totalt	100

Enligt SCB:s arbetarlönestatistik för andra kvartalet 1979 uppgick totala antalet arbetstimmar i kontinuerligt treskiftsarbete till 15 672 000. Efter en grov uppskattning av arbetstiden per anställd kan detta omräknas till ca 33 500 "kvartalsarbetare". En branschvis fördelning av de anställda visar också en god överensstämmelse med motsvarande fördelning av arbetade timmar enligt arbetarlönestatistiken.

För hela industrins del torde enkäten täcka mellan 80 och 90 procent av alla anställda med kontinuerligt treskiftsarbete. Uppskattningar av det totala antalet anställda i skiftformen ger varierande resultat. Enkätmaterialet torde dock täcka minst 50 procent av det totala antalet anställda i kontinuerligt treskiftsarbete.

4 Arbetstidsförläggning vid kontinuerligt treskiftsarbete

För att beskriva arbetstidsförläggningen vid kontinuerligt treskiftsarbete används bl. a. begrepp som skiftcykel och skiftsvit. En skiftcykel är den tid som förflyter innan de skilda typer av arbetspass, som ingår i skiftarbetet, är jämnt fördelade mellan skiftlagen på olika veckodagar. Efter en skiftcykel är man tillbaka till utgångspunkten igen. Den kortast tänkbara skiftcykeln har lika många veckor som antal skiftlag. Arbetstiden kan variera mellan olika veckor i skiftcykeln. Med skiftsvit avses det antal skift av visst slag som arbetas i en följd. I skiftscheman förekommer vanligen följande beteckningar:

f = förmiddagsskift
e = eftermiddagsskift
n = nattskift
F = tolvtimmarsskift förlagt till dagtid
N = tolvtimmarsskift förlagt till nattetid
/ = friskift

En hel skiftcykel kan med dessa beteckningar beskrivas på följande sätt.

	Måndag	Tisdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lördag	Söndag
Vecka 1	e	e	e	n	n	n	N
Vecka 2	/	/	/	e	e	e	/
Vecka 3	n	n	n	/	/	f	F
Vecka 4	f	f	f	f	f	/	/
Vecka 5	/	/	/	/	/	/	/

Skiftcykeln löper i detta fall över fem veckor. Den första arbetsveckan inleds med en skiftsvit om tre eftermiddagsskift som följs av en skiftsvit om fyra nattskift, varav ett är förlängt till tolv timmar. I vecka 3 och 4 fullgörs alla sju förmiddagsskiften i skiftcykeln i en följd. Skiftcykeln avslutas med nio friskift. Långledigheten omfattar totalt 240 timmar eller tio dygn räknat från förmiddagsskiftets slut vecka 4 till eftermiddagsskiftets start igen vecka 1. Söndagsdygnet indelas i två skift om tolv timmar i stället för tre skift om åtta timmar.

De vanligaste skiftbytestiderna är kl. 06.00, kl. 14.00 och kl. 22.00. Det förekommer dock även andra skiftbytestider, t. ex. kl. 07.00, kl. 15.00 och kl. 23.00 eller kl. 05.00, kl. 13.00 och kl. 21.00. Vid tolvtimmarsskift under lördagar och söndagar sker skiftbytet vanligen kl. 18.00. I de flesta skiftscheman räknas dygnet från tidpunkten för förmiddagsskiftets början.

Växlingen mellan skiften kan ske antingen framåt eller bakåt, se figur 1. Om skiftväxlingen sker utan att något friskift läggs emellan blir vilotiderna mellan två olika skifttyper 8, 24 eller 32 timmar. Figur 1 visar också det antal timmar som skiljer skiften vid olika skiftväxlingar.

I två fall blir viloperioderna endast 8 timmar. Detta inträffar när växlingen sker bakåt, antingen från eftermiddagsskift till förmiddagsskift eller från nattskift till eftermiddagsskift. Ett ytterligare fall kan förekomma, nämligen när man växlar från förmiddag till natt samma dag. Vändskift är den vedertagna benämningen på dessa former av skiftväxling.

Figur 1

Skiftväxling

	Till f	e	n
Från f	16	24	32
e	8	16	24
n	0	8	16

Rent matematiskt är det omöjligt att konstruera ett schema som ger 36 timmars genomsnittlig veckoarbetstid med en jämn fördelning på förmiddags-, eftermiddags- och nattskift. Däremot går det bra att göra skiftscheman som utgår från 28 timmar (168:6), 33 timmar (168:5) eller 42 timmar (168:4). Den schemalagda tiden per anställd motsvaras här av veckans 168 timmar dividerat med antalet skiftlag. (Det finns därutöver varianter med halva och tredjedelar av skiftlag.)

Schematiden måste i de flesta fall korrigeras för att var och en skall få sin "rätta" årsarbetstid. Med 4 skiftlag och 42 timmars schematid tillämpas ofta ett avlösarsystem, alternativt görs relativt täta driftstopp, t. ex. var tredje vecka. Med 5 eller 6 skiftlag krävs däremot att de anställda fullgör utfyllnadstid utöver schematiden. Utfyllnadsskiften tas ut på olika sätt, antingen via ett fastställt schema parallellt med ordinarie schema eller också oplanerat, t. ex. för att täcka frånvaro. Det förekommer många varianter för utläggning av fyllnadstid, t. ex. kombinationer av planerade och oplanerade skift. Vid en del företag förbinder sig de anställda att göra utfyllnadstiden under en viss vecka i grundschemat.

5 Förekomst av långa arbetsskift och korta viloperioder i undersökningsmaterialet

Av undersökningsmaterialet framgår att förmiddags-, eftermiddags- och nattskiften i de flesta fall är lika långa, dvs. 8 timmar. Undantag förekommer dock, t.ex. att nattskiftet förlängs till 9 timmar med motsvarande förkortning av övriga skift. I den mån arbetstiden överstiger 9 timmar är det nästan undantagslöst fråga om tolvtimmarsskift. Enligt undersökningen förekommer tolvtimmarsskift bland 37,8 procent av arbetstagarna i undersökningen. Tolvtimmarsskiften finns nästan uteslutande under lördagar och söndagar. Ett mindre antal anställda (ca 35) har ständiga tolvtimmarsskift. Vartannat skift arbetas då på dagen och vartannat på natten. Viloperioden mellan två skift är alltid 24 timmar.

Drygt 100 arbetstagare i undersökningen fullgör vidare två skift i följd, dvs. 16 timmar totalt under ett veckoslut i skiftcykeln.

Viloperioder mellan två skift på endast ca 8 timmar (vändskift) förekommer bland 40,4 procent av arbetstagarna i undersökningen. I de flesta fall förekommer det bara ett eller ett par vändskift under en hel skiftcykel. En begränsad grupp arbetstagare (ca 1 000) har dock skiftsystem där vändskiften förekommer flera gånger under en vecka. Det är då fråga om mycket snabbroterande skiftsystem där endast ett skift av vartdera slaget arbetas i följd.

Drygt en tredjedel av alla arbetstagare har både tolvtimmarsskift och vändskift. Ca 30 procent av arbetstagarna har ett vändskift i direkt anslutning till ett tolvtimmarsskift på söndag förmiddag.

Totalt har 43 procent av alla arbetstagare i undersökningen tolvtimmarsskift eller vändskift.

Långledighetsperioder på upp till en vecka eller mer förekommer

bland drygt 60 procent av arbetstagarna i undersökningen. Ca 60 procent av dessa har i sin tur också tolvtimmarsskift eller vändskift.

Hittills har endast berörts långa arbetsskift inom ramen för den schemalagda arbetstiden. Det förekommer dessutom flera varianter för inarbetning av s. k. utfyllnadsskift. I vissa fall finns speciella scheman för utfyllnadsskiften, i andra fall läggs utfyllnadsskiften ut med mycket kort varsel. Det är inte ovanligt att en anställd direkt efter ett ordinarie skift fullgör ett utfyllnadsskift. Den sammanlagda arbetstiden uppgår i sådana fall till 16 timmar. I flera avtal finns regler om övertidsersättning för s. k. icke schemalagd utfyllnadstid.

6 Konsekvenser av bestämmelser som tar sikte på att förhindra tolvtimmarsskift och vändskift

Mot bakgrund av uppgifterna i avsnitt 5 kan man studera effekterna på olika skiftscheman av bestämmelser som begränsar den ordinarie arbetstiden till exempelvis 9 timmar per arbetspass och föreskriver minst 10 timmars vila mellan två arbetspass. Det är uppenbart att såväl tolvtimmarsskift som vändskift skulle beröras av ett sådant regelsystem.

Tolvtimmarsskiften är med några relativt få undantag förlagda till lördagar och söndagar. En begränsning av den ordinarie arbetstiden enligt antagandet innebär att arbetspassen under lördagar och söndagar måste förkortas och ersättas med nya skift. I de flesta fall torde det räcka med mindre modifieringar, t. ex. att ett extra förmiddagsskift läggs ut på en av de arbetsfria söndagarna (lördagarna). I 5-veckorscykeln innebär en sådan förändring att den anställde får två lediga söndagar i stället för tre.

Valet kommer ibland att stå mellan att förlägga det nya skiftet till ett ledigt veckoslut under den koncentrerade arbetsperioden eller till ett veckoslut i samband med långledigheten. Förläggs det nya skiftet på förstnämnda sätt kan problem uppstå om man samtidigt strikt vill följa veckovilebestämmelserna. I vissa scheman är arbetsveckorna redan nu starkt komprimerade. Nuvarande avtalsreglering ger emellertid relativt stora möjligheter till avsteg från veckovilebestämmelserna. Det är därför inte uteslutet att lösa en sådan schemaförändring utan att behöva inskränka på långledigheten.

Ca 30 procent av alla skiftarbetande i undersökningen har ett vändskift omedelbart före tolvtimmarsskiftet på söndagar. Ett nytt skift under någon av de lediga söndagarna innebär att även vändskiftet försvinner. En regel om minsta viloperiod mellan två arbetspass skulle i dessa fall föranleda samma åtgärder som en regel som tar sikte på en begränsning av den ordinarie arbetstiden.

Vid andra typer av vändskift blir större åtgärder nödvändiga om en regel införs om minsta viloperiod. En skiftföljd som innehåller tre nattskift, tre eftermiddagsskift och tre förmiddagsskift utan friskift emellan kan förändras antingen genom att man ändrar schemarotation, dvs. börjar med förmiddagsskift och slutar med nattskift, eller genom att ett friskift läggs in vid skiftväxlingen. Oavsett hur man gör kommer de anslutande ledighetsperioderna att förkortas.

7 Något om kontinuerligt treskiftsarbete utanför undersökningen

Undersökningsmaterialet omfattar endast treskiftsarbete inom industrin. Kontinuerligt treskiftsarbete förekommer som tidigare nämnts till viss del även i andra näringsgrenar.

Utredningen har fått några exempel på skiftscheman som gäller inom det statliga området och inom sjukvården. Varje schema gäller endast för ett mindre antal arbetstagare. Materialet har därför ringa representativitet sett i förhållande till enkätundersökningen.

Ett utmärkande drag i dessa scheman är att nattskiftet nästan undantagslöst är förlängt till 10 timmar. Förmiddags- och eftermiddagsskiften är förkortade i motsvarande grad. En viss överlappningstid förekommer ofta i samband med skiftbyten. Vanligen arbetas endast ett skift av vartdera slaget åt gången med korta viloperioder emellan. Den typ av veckolånga ledigheter som förekommer inom industrin återfinns inte i dessa scheman.

Appendix Beskrivning av skiftscheman i undersökningen

Inledning

I undersökningen finns följande branscher representerade:

Företag anslutna till	Bransch
SAF:s Allmänna grupp, AGr	Aluminiumverk Ferrologeringsverk Kemisk industri Oljeraffinaderier
Bageri- och konditoriarbetsgivareförbundet, BKA	Spisbrödsfabriker
Byggnadsämnesförbundet, BÄF	Cement- och betongindustri Mineralvaruindustri
Järnbruksförbundet, Jbf	Järn- och stålverk
Sveriges skogsindustriförbund, SSIF	Massa- och pappersindustri
Träindustriförbundet, Tif	Träförädlingsindustri
Sveriges verkstadsförening, VF	Metallvaruindustri Elektroindustri
Statsföretagens förhandlingsorganisation, SFO	Gruvindustri Massa- och pappersindustri Kemisk industri Mineralvaruindustri
Kooperationens förhandlingsorganisation, KFO	Livsmedelsindustri Textilindustri Massa- och pappersindustri Oljeraffinaderier Gummiindustri Porslins- och tegelindustri

Insamlade skiftscheman har uppdelats dels efter antalet skiftlag, dels efter skiftcykelns längd. Samtliga scheman redovisas i följande tabeller.

Vid kortare skiftcykler är resp. skiftschema grupperat veckovis måndag till söndag. I övriga fall anges endast den första skiftföljden. Hela skiftcykeln består då av sju likadana skiftföljder.

Vid jämförelser mellan olika skiftscheman är det viktigt att lägga märke till hur ledighetsperioderna fördelas under skiftcykeln. Andra förhållanden som bör uppmärksammas är på vilket sätt rotationen sker mellan olika skift samt nattskiftens placering i förhållande till ledighetsperioderna.

I en särskild kolumn i följande tabeller har den längsta ledighetsperioden i skiftcykeln angetts för varje schema. Vidare finns uppgifter om resp. företags organisationstillhörighet och om antalet anställda som arbetar enligt resp. schema.

Angående beteckningar för olika slags skift, se s. 212. Tolvtimmarsskift och vändskift har markerats med fet stil.

Scheman med 4 skiftlag

Skiftscheman som är uppbyggda med 4 skiftlag ger en genomsnittlig veckoarbetstid på 42 timmar. Drygt 2 200 eller 6,8 % av alla kontinuerligt skiftarbetande arbetar efter scheman med 4 skiftlag. Det förekommer skiftcykler på 4, 12 eller 16 veckor. Några arbetsställen i undersökningen har oregelbundna sviter där cykellängden inte går att fastställa. Eftersom schemats 42 timmar överstiger den avtalsenliga arbetstiden, förekommer antingen täta driftstopp (i 12- och 16-veckorscykeln) eller avlösarsystem. I vissa 4-veckorscheman finns friskiften inplacerade på fasta dagar. I andra fall sker avlösningen enligt särskilt schema som kan variera mellan skiftcyklerna.

Knappt en fjärdedel av alla anställda (22,6 procent) i denna skiftform har scheman som innehåller tolvtimmarsskift eller vändskift.

Den längsta ledigheten varierar mellan 2 1/3 och 9 1/3 dygn. Längre sammanhängande ledigheter kan givetvis förekomma i samband med driftstopp eller när avlösningen sker direkt före eller efter den schemalagda långledigheten. Scheman med 12-timmarsskift eller vändskift har genomsnittligt längre ledigheter än scheman utan.

Tabell 2 Scheman med 4 skiftlag

Skiftschema				Organisation	Anställda	Längsta ledighet, dygn
4-veckorscykel						
Vecka 1	Vecka 2	Vecka 3	Vecka 4			
ffeennn	//ffeee	nn//fff	eenn///	Jbf	125	3
nn/ffee	e/nn/ff	fee/nnn	/ffee//	VF	286	3
eeeeeee	////fff	f/nnnnn	nn/////	VF	4	5 1/3
ffeennn	//ffeee	nn//fff	eenn///	VF	85	3
ffeennn	//ffeee	nn//fff	eenn///	VF	17	3
//fffff	ffeennn	nn//eee	eenn///	VF	12	5
////eeF	//ffff/	eeennnN	nn/////	VF	8	9 1/3
//nnnNe	ee/ffFf	fff///n	nneee//	KFO	52	5
eeeeeeF	///nnnN	nnn////	///fff/	Tif	4	7
eeeennN	n//fff/	/nnneeF	fff////	Tif	41	5
fff////	eeeennN	n//fff/	/nnneeF	SFO	127	5
nnn/eeF	//ee///	ee/nnnN	ffffff/	SSIF	211	4
eeee//n	nnnnnn/	////fff	f///eee	VF	4	5
12-veckorscykel						
Dag 1–12						
fffeeennn/// . . .				Jbf	225	3
fffeeennn/// . . .				Jbf	239	3
Vecka 1–12						
//efff/	ennn///	fff/eeF	nnnn///	SFO	68	6 2/3
ffff///	ee/fff/	ee/ennN	n//////			
nnnn///	fff/eeF	/eee///	//eennN			
16-veckorscykel						
Dag 1–16						
eeeeffff//nnnn// . . .				SSIF	88	2 1/3
eeee/ffff/nnnn// . . .				Agr	12	2 1/3
ffff/eeeennnn/// . . .				Jbf	586	3

Scheman med 5 skiftlag

Merparten av allt kontinuerligt skiftarbete bedrivs numera med 5 skiftlag. Enligt undersökningen har drygt 28 000 eller 85,5 procent av alla skiftarbetande ett schema som är uppbyggt med 5 skiftlag. Den genomsnittliga veckoarbetstiden för 5 skiftlag är 33,6 timmar. Cykellängderna varierar mellan 5 och 50 veckor. Av alla anställda i 5-skiftsystem har 44 procent tolvtimmarsskift eller vändskift.

Den vanligaste skiftcykeln är *5 veckor*, knappt 18 000 anställda arbetar efter 5-veckorscykeln enligt undersökningen. Det förekommer stora variationer mellan olika arbetsställen när det gäller fördelningen av skiften i 5-veckorscykeln. Det finns scheman där alla 7 skiften av samma slag arbetas i en följd och scheman där rotationen sker så snabbt att man aldrig arbetar 2 skift av samma slag i följd. Mellan dessa ytterlighetsfall förekommer ett stort antal varianter. Det är relativt vanligt att man har en hel veckas ledighet i schemat. Den lediga veckan kan i flera

fall antas ha tillkommit när det femte skiftlaget infördes. Det gamla 4-veckorsschemat har då helt enkelt förlängts med en arbetsfri femte vecka.

Den längsta ledigheten i varje schema varierar mellan 3 och 12 dygn. De scheman som har ledigheter på mer än 11 dygn har genomgående tolvtimmarsskift eller vändskift.

Skiftcykler på *10 veckor* förekommer i två varianter. Den ena varianten byggs upp av ett relativt snabbroterande grundschema som omfattar 10 dagar. Den andra varianten innebär i stort sett en modifiering av 5-veckorscykeln där långledigheten sparas till de två sista veckorna. Enligt undersökningen har drygt 1 000 anställda 10-veckorscykel. Ca 1/4 av dessa har tolvtimmarsskift eller vändskift.

I den snabbroterande 10-veckorscykeln varierar den längsta ledigheten mellan 3 1/3 och 5 1/3 dygn. Den allra längsta ledigheten återfinns i det schema som har s. k. baklängesrotation med vändskift. I den andra formen av 10-veckorscykeln varierar den längsta ledigheten mellan 3 2/3 och 15 1/6 dygn.

Tolvtimmarsskift och vändskift förekommer relativt sällan i scheman som sträcker sig över 10 veckor.

Av de ca 9 500 anställda som har skiftcykler på *15 veckor* eller mer har endast ett hundratal scheman med tolvtimmarsskift eller vändskift.

Tabell 3 Scheman med 5 skiftlag

Skiftschema					Organisation	Anställda	Längsta ledighet, dygn
5-veckorscykel							
Vecka 1	Vecka 2	Vecka 3	Vecka 4	Vecka 5			
ffeen**NN**	//ffe//	nn//**fFF**	eenn///	///////	AGr	96	10
////nnn	/eeee//	nnnn/ee	e////ff	fffff//	AGr	200	7 1/3
eeeeeee	////fff	ffff///	nnnnnnn	///////	AGr	95	7 1/3
nnn/eee	e/fff//	///nnnn	/eee/ff	ff/////	AGr	25	6 1/3
fffff//	nnn//**FF**	///nn//	eee//**NN**	///ee//	AGr	35	4 1/6
nnn//ff	ff//eee	e/fff//	///nnnn	/eee///	AGr	98	6 1/3
fffff//	eeeee//	nnnnn//	/////**NN**	/////**FF**	AGr	109	7 1/2
fffff//	eeeee//	nnnnn**NN**	///////	/////**FF**	AGr	15	12
fffff**FF**	///////	eeeee//	nnnnn**NN**	///////	AGr	151	7 5/6
nn//e**NN**	//nnn//	ee/ff**FF**	//ee///	fff////	AGr	15	5 1/3
eeeee//	nnnnn**NN**	///////	fffff**FF**	///////	AGr	10	7 5/6
/eeeeee	e/nnnnn	nn///ff	fffff//	///////	AGr	40	11
nnn//ff	ff///ee	eeeee//	///nnnn	//fff//	AGr	40	6
nnn//**FF**	ff/////	eeeee//	///nn**NN**	//fff//	AGr	104	6
nnn//ee	ee///ff	ffeee//	///nnnn	//fff//	AGr	24	6
fffeeee	///////	eeennnn	///ffff	nnn////	AGr	21	7 2/3
nnn//ff	ff//eee	e/fff//	///nnnn	/eee//	AGr	186	6 1/3
eeee///	ffffff/	nnn/ee**F**	///nnn**N**	///////	AGr	90	7 1/3
fffeeee	nnn////	///ffff	eeennnn	///////	BKA	618	7
nef//ne	**f//nef/**	**/nef//n**	**ef//nef**	**//nef//**	BÄF	43	3 1/3
e^f_n///e^f_n	///e^f_n//	/e^f_n///e	^f_n///e^f_n/	//e^f_n///	BÄF	307	3 1/3
FN///FN	**///FN//**	**/FN///F**	**N///FN/**	**//FN///**	BÄF	10	3

Forts

Skiftschema					Organi-sation	Anställda	Längsta ledighet, dygn
/fff///	nnnn///	eee/fff	f///nnn	///eeee	Jbf	1 360	4 1/3
ffeennn	////fff	eenn///	//ffeee	nn/////	Jbf	40	5
nn/ffee	e///nnn	/ffee//	//nn/ff	fee////	Jbf	436	5
en/fn/f	n//n/fe	/en/fen	/fe/en/	f/fe///	Jbf	165	3 2/3
eeennnn	///eeee	nnn//ff	fffff//	///////	SSIF	139	10
fff/nnn	//eeee/	nnnn//e	ee/ffff	///////	SSIF	390	7 2/3
fffeeee	nnn////	///ffff	eeennnn	///////	SSIF	55	7
fffeeee	nnn////	///ffff	eeennnn	///////	SSIF	132	7
ffeennn	//ffeee	nn//fff	eenn///	///////	SSIF	80	10
ffffff	//eee//	nnn//ee	ee/nnnn	///////	SSIF	53	7
eee//nn	nn///ff	f/nnn//	///eeee	/ffff//	SSIF	71	5 1/3
nnnnnnn	///eeee	eee//ff	fffff//	///////	SSIF	330	10 1/3
eeee/ff	ffnnn//	////eee	//fffnn	nn/////	SSIF	340	6 1/3
nnn/eee	e/fff//	/////ff	ff/nnnn	/eee///	SSIF	195	7 23
ffffff	///nnnn	nnn////	///eeee	eee////	SSIF	55	7 1/3
ff/nnnn	/eee///	nnn/eee	e/fffff	///////	SSIF	60	7 2/3
nnn//ee	ee//fff	///nnnn	//eee//	ffff///	SSIF	100	4 1/3
eeennnN	///eee/	nnn//fF	fffff//	///////	SSIF	195	10
eeennnN	///eee/	nnn/ffF	ffff///	///////	SSIF	35	11
nnnnnnN	///eee/	eee/ffF	ffff///	///////	SSIF	60	11 1/3
nnnnnn/	////fff	ffff///	//eeee$^{e}_{n}$	ee/////	SSIF	117	5
eee/nnN	//ffff/	nnnn///	ff/eeeF	///////	SSIF	25	7 5/6
nnnn///	ff/eeeF	//ffff/	eee/nnN	///////	SSIF	360	7 2/3
nnn/eeF	f/ffff/	ee/nnnN	/fee///	///////	SSIF	80	11
eeee/nN	n//fff/	fff/eeF	/nnn//	///////	SSIF	287	9 1/3
fffff/	nnnnnnN	///////	eeeeeeF	///////	SSIF	232	7 1/2
eee/nnN	//ffff/	ff/eeeF	nnnn///	///////	SSIF	695	10 1/3
eee/nnN	//ffff/	ff/eeeF	nnnn///	///////	SSIF	345	10 1/3
eee/nnN	//ffff/	ff/eeeF	nnnn///	///////	SSIF	190	10 1/3
fffff/	nnnnnnN	///////	eeeeeeF	///////	SSIF	75	7 1/2
fffff/	///eeeF	eee////	nnnnnnN	///////	SSIF	660	7
eeeeeeF	///////	fffff/	nnnnnnN	///////	SSIF	250	7 1/2
nnnn/eF	e//fff/	fff/nnN	/eeee//	///////	SSIF	730	10
nnnn/eF	e//fff/	fff/nnN	/eeee//	///////	SSIF	42	10
nnnnnnnN	/eee///	fff/eeF	e//fff/	///////	SSIF	78	9 1/3
eeeennN	n//fff/	nnnn///	////eeF	fff////	SSIF	110	7 1/3
nn/nnN	//nn///	//eeeeF	e/fffff	ff/////	SSIF	177	6 1/3
fffnnnN	///fff/	nnn/eeF	eeee///	///////	SSIF	96	10 1/3
fffnnnN	///fff/	nnn/eeF	eeee///	///////	SSIF	615	10 1/3
////nnN	/eeee//	nnnn///	fff//eF	e//fff/	SSIF	295	6 1/3
fffnn//	eeee/nN	///fff/	nnn/eeF	///////	SSIF	70	7 1/2
eee/nnN	/fffff/	nn/eeeF	f/nn///	///////	SSIF	85	10 1/3
fffff/	ee/nnnN	//ee///	nnn/eeF	///////	SSIF	56	7 1/2
nnnn///	ffeeeeF	//ffff/	ee//nnN	///////	SSIF	122	7 2/3
/////FF	eeeee//	nnnnn//	fffffNN	///////	SSIF	210	12
/////FF	eeeee//	nnnnn//	fffffNN	///////	SSIF	115	12
/////FF	eeeee//	nnnnn//	fffffNN	///////	SSIF	91	12
eeeennN	n//fff/	/nnneeF	fff////	///////	SSIF	126	12
ffnneeF	//ffff/	ee//nnN	nnee///	///////	SSIF	165	10 1/3
nnn/eeF	ffff///	eeennnN	///eff/	///////	SSIF	217	9 1/3
fff/nnN	/eeff//	nnnn/eF	e/eeef/	///////	SSIF	370	8 2/3
//ffffn	nn//nne	eenn///	//eeeef	ff/////	SSIF	91	7 2/3
eeeennN	n//fff/	/nnneeF	fff////	///////	SSIF	84	12

Forts.

Skiftschema					Organi-sation	Anställda	Längsta ledighet, dygn
////nne	//ffffn	nn//eef	ffee///	eenn///	SSIF	125	7 2/3
nef/nef	/nef/ne	f/nef/n	ef/nef/	///////	SSIF	475	9 1/3
ffeeeeF	//ffff/	ee//nnN	nnnn///	///////	Tif	208	10
ff//nnN	nnnn///	////eeF	//ffff/	eeee//	Tif	36	7 1/3
nnnn///	eeeeeee	//fffff	ff//nnn	///////	VF	17	7 2/3
nnnnnnn	////eee	eeee//	//fffff	ff/////	VF	10	6 1/3
eee/nnn	/fffff/	nn/eeef	f/nn///	//////e	VF	13	9 1/3
fffnn//	eeee/nN	///fff/	nnn/eeF	///////	VF	33	7 1/2
//nn/ee	e///fff	/eeee/n	n//nnn/	ffff///	VF	20	6 1/3
/////FF	fffff/n	nnnn///	////nNN	eeeee//	VF	5	7 2/3
fffnnnn	///ff//	///eeee	nnn//ff	eeee//	VF	10	6
eeeeeeF	/nnn///	fffff/	////nnN	n//////	VF	5	6 1/3
nnnn///	fff////	ee//nNN	///ffFF	//eee//	VF	10	5
nef//ne	f//nef/	/nef//n	ef//nef	//nef//	KFO	68	3 1/3
ffnneee	////fff	nnee///	//ffnnn	ee/////	KFO	11	5 1/3
eenn///	ffeee//	nn//fFF	//ffnNN	///////	KFO	205	7 1/3
ffeennN	//ffff/	nn//eeF	eenn///	///////	KFO	215	10
fffeeeF	e/efff/	nn//nnN	/enn///	///////	KFO	210	10
//ffff/	ee//eeF	nnnn///	ffee///	////nnN	KFO	490	8
/effff/	//nnnne	e///eef	ff////n	nnee///	SFO	155	5 1/3
fffffFF	///////	eeeee//	nnnnnNN	///////	SFO	434	7 5/6
ffff///	ee/////	nnnnn//	//eeeNN	////fFF	SFO	5	6
eeeennN	///fff/	nnnn///	fff/eeF	///////	SFO	310	7 1/2
e//fff/	////nnN	/eee///	nnnn///	fff/eeF	SFO	5	6 1/3
nnnn///	fff/eeF	e//fff/	////nnN	/eee///	SFO	34	6 1/3
fff/nNN	/eeee//	nnnn/FF	e//ff//	///////	SFO	94	9 2/3
ffff///	nnnn/ee	ee//fff	////nnn	//eee//	SFO	295	5 1/3
fffffFF	///////	eeeee//	nnnnnNN	///////	SFO	45	7 5/6
ff/eeeF	e/ffff/	nnn/nnN	/een///	///////	SFO	210	10
ffff///	nnn//ee	ee//fff	///nnnn	//eee/	SFO	227	4 1/3
10-veckorscykel							
Vecka 1–10							
nnnn///	f/eennN	/fffff/	ee//eeF	nnnn///	SSIF	225	15 1/6
f/eennN	/fffff/	ee//eeF	///////	///////			
fff//FF	//nnn//	eeee/NN	///ff//	nn//e//	SSIF	26	3 2/3
ff///FF	//nnn//	eee//NN	//fff//	nn/ee//			
eeeeeee	//fffff	ff/nnnn	nnn////	//fffff	SSIF	125	14 2/3
ff//nnnn	nnn////	eeeeeee	///////	///////			
nnnnn//	eeee//f	ffff///	//nnnnn	//eeeee	Tif	186	7 1/3
//ffff/	/////nn	nn//eee	ee//fff	ff/////			
Dag 1–10							
ffeenn////					AGr	64	4
ffeenn////					AGr	30	4
ffeenn////					AGr	10	4
ffeenn////					KFO	6	4
ffeenn////					Tif	58	4
ffeenn////					SSIF	90	4
nne//eff//					AGr	5	3 1/3
ffnnee////					KFO	27	4 1/3
N/FN/F////					VF	26	5
nneeff////					SSIF	157	5 1/3

Forts.

Skiftschema	Organi-sation	Anställda	Längsta ledighet, dygn
15-veckorscykel			
Dag 1–15			
fffeeennn/////....	SSIF	140	6
fffeeennn/////....	SSIF	330	6
fffeeennn/////....	VF	5	6
fffeeennn/////....	KFO	5	6
fffeeennn/////.:..	AGr	10	6
fffeeennn/////....	AGr	10	6
fffeeennn/////....	Jbf	87	6
fff//eee//nnn//....	Tif	77	3
fff//nnn//eee//....	KFO	140	3 1/3
fff//nnn//eee//....	AGr	82	3 1/3
eeennn/fff////....	AGr	288	6
eeennn/fff////....	AGr	50	6
eee/fff/nnn///....	AGr	20	4 1/3
fffnnneee/////....	KFO	12	6 1/3
nnn/eee/fff///....	AGr	115	5 1/3
nnn//eee/fff//....	AGr	65	4 1/3
$^{f}_{n}$e//$^{f}_{n}$e//$^{f}_{n}$e////....	AGr	25	5 1/3
20-veckorscykel			
Dag 1–20			
ffff/eeee/nnnn/////....	Jbf	2 075	6
ffff/eeee/nnnn/////....	Jbf	208	6
ffff/eeee/nnnn/////....	AGr	25	6
ffffeeeennnn//////....	AGr	20	8
ffffeeee/nnnn//////....	SSIF	640	7
ffffeeee/nnnn//////....	SSIF	190	7
eeee/ffffnnnn//////....	Jbf	1 665	7 1/3
eeee/ffffnnnn//////....	AGr	55	7
eeee/ffffnnnn//////....	KFO	10	7
eeee/ffffnnnn//////....	VF	74	7
eeee/ffffnnnn//////....	SSIF	147	7
eeee/ffffnnnn//////....	SSIF	270	7
eeee/ffff/nnnn/////....	AGr	202	6 1/3
eeee/ffff/nnnn/////....	AGr	10	6 1/3
eeee/ffff/nnnn/////....	KFO	68	6
eeee//ffffnnnn/////....	AGr	15	6
eeee//ffff//nnnn///....	AGr	15	4 1/3
nnnn/eeee/ffff/////....	AGr	15	7 1/3
nnnn/eeee/ffff/////....	AGr	33	7 1/3
nnnn/eeee/ffff/////....	AGr	93	7 1/3
nnnn/eeee/ffff/////....	AGr	91	7 1/3
25-veckorscykel			
Dag 1–25			
fffff//eeeee//nnnnn/////....	AGr	7	6
fffff//eeeee//nnnnn/////....	KFO	10	6
fffff//eeeee/nnnnn//////....	BÄF	70	7
fffff/eeeee//nnnnn//////....	KFO	10	7
fffff//nnnnn//eeeee/////....	VF	12	6 1/3

Forts.

Skiftschema	Organisation	Anställda	Längsta ledighet, dygn
fffff/eeeee/nnnnn///////	KFO	325	8
fffff/eeeee/nnnnn///////	SSIF	90	8
fffff/eeeee//nnnnn//////	SFO	70	7
fffff///eeeee///nnnnn///	AGr	465	4
eeeee//fffff//nnnnn/////	SSIF	125	6 1/3
eeeee//fffff//nnnnn/////	BÄF	345	6 1/3
nnnnn//eeeee//fffff/////	SFO	133	7 1/3
nnnnn//eeeee//fffff/////	BÄF	10	7 1/3
nnnnn//eeeee//fffff/////	BÄF	30	7 1/3
nnnnn//eeeee//fffff/////	BÄF	20	7 1/3
nnnnn//eeeee/fffff//////	SSIF	93	8 1/3
nnnnn//eeeee/fffff//////	SSIF	75	8 1/3
30-veckorscykel			
Dag 1–30			
ffffff////nnnnnn///eeeee///	VF	5	5 1/3
ffffff///eeeeee///nnnnnn/////	AGr	25	6
e^f_n///e^f_n/e^f_n///e^f_n/e^f_n///e^f_n//////	AGr	45	7 1/3
45-veckorscykel			
Dag 1–45			
fffeeennn///fffeeennn///fffeeennn////////////	SSIF	100	12
nn/eee/fff/nnn/eee/fff/nnn/eee/fff///////////	AGr	25	11 1/3
50-veckorscykel			
Dag 1–50			
e^f_n//e^f_n//e^f_n////e^f_n///e^f_n////e^f_n///e^f_n//e^f_n//e^f_n////e^f_n////	AGr	10	4 1/3

Scheman med 5,5 skiftlag

Två företag har skiftscheman som är uppbyggda med 11 halva skiftlag. Skiftcykeln sträcker sig över 11 veckor. I 5,5-skiftsystemet ingår en del av semestern i långledigheten som i dessa båda fall uppgår till 19 1/6 eller 20 dygn. Tolvtimmarsskift eller vändskift förekommer i bägge företagen.

Tabell 4 Scheman med 5,5 skiftlag

Skiftschema						Organisation	Anställda	Längsta ledighet, dygn
11-veckorscykel								
Vecka 1–11								
fffff/	eeeeeeF	/nnnnnN	n//////	///////				
fffff/	eeeeeeF	/nnnnnN	n//////	///////	///////	SSIF	297	20
////nNN	nnnn///	eeeee//	fffffFF	///////				
////nNN	nnnn///	eeeee//	fffffFF	///////	///////	SSIF	45	19 1/6

Scheman med 6 skiftlag

I scheman med 6 skiftlag, vilket ger en genomsnittlig veckoarbetstid på 28 timmar, finns en del av semestern inlagd i långledigheten. Scheman med 6 skiftlag är en relativt ny företeelse. Antalet utfyllnadsskift blir förhållandevis högt vilket i många fall utnyttjas för att täcka korttidsfrånvaro. Knappt 1 800 anställda arbetar efter schema med 6 skiftlag. Cykellängden uppgår till 6, 18 eller 24 veckor. Knappt 1/3 av alla anställda har tolvtimmarsskift eller vändskift.

Långledigheten varierar mellan 8 och 17 1/3 dygn.

Tabell 5 Scheman med 6 skiftlag

Skiftschema						Organisation	Anställda	Längsta ledighet, dygn
6-veckorscykel								
Vecka 1	Vecka 2	Vecka 3	Vecka 4	Vecka 5	Vecka 6			
ffnneeF	//ffff/	ee//nnN	nnee///	///////	///////	SSIF	162	17 1/3
ffffeee	//nnn//	///////	eeee/nn	nn/fff	///////	SSIF	199	14 2/3
/////ff	fffff//	nnnnnnn	///eeee	eee///	///////	AGr	35	16 1/3
eeeeeeF	///////	ffffff/	nnnnnnN	///////	///////	SSIF	366	14 1/3
eee/nnn	n///fff	///eeee	/nnn///	ffff///	///////	AGr	144	11
eeeeeee	///////	nnnnnnn	///////	fffffff	///////	AGr	14	8
18-veckorscykel								
Dag 1–18								
nnn/eee/fff///////						AGr	117	8 1/3
24-veckorscykel								
Dag 1–24								
nnnn//eeee//ffff////////						AGr	85	9 1/3
ffff/eeee////nnnn//////						SSIF	665	7

Bilaga 4 Dygnsarbetstiderna vid turlistearbete m.m.

1 Inledning

Enligt ULF-undersökningarna förekommer långa dygnsarbetstider särskilt ofta bland anställda med kvälls- eller nattarbete, kontinuerligt treskiftsarbete och turlistearbete. Huvuddelen av alla anställda med kontinuerligt treskiftsarbete finns inom industrin. Kvälls- eller nattarbetande och turlistearbetande återfinns däremot främst i olika delar av den offentliga sektorn.

Många servicefunktioner inom den offentliga sektorn fullgörs dygnet runt, t.ex. sjukvården, polisväsendet, brandförsvaret etc. Arbetstider som avviker från vanligt dagtidsarbete finns vidare inom t.ex. handeln, restaurang- och hotellverksamhet och samfärdseln. Till bilden hör i många fall även att intensiteten i verksamheten och personalbehovet varierar både mellan olika timmar på dygnet och mellan olika veckodagar.

Turlistearbete är ett av de begrepp som används för att definiera arbetstidsformer där tjänstgöringen förläggs till olika tider av dygnet enligt en tjänstgöringslista. Ett utmärkande drag för turlistearbete är att oregelbundenheten är betydligt större än t.ex. vid skiftarbete. Vid kontinuerligt skiftarbete förekommer vanligen 3–5 olika tjänstgöringstider avseende ett förmiddagsskift, ett eftermiddagsskift, ett nattskift och ibland speciella långskift under lördagar och söndagar. Vid turlistearbete kan det inom en begränsningsperiod förekomma ända upp till ett 20-tal olika tjänstgöringsturer med olika längd och med olika förläggning under dygnet.

Det finns ett mycket stort antal typer av scheman för turlistearbete med varierande inslag av t.ex. natt-, lördags- och söndagsarbete. Det är därför inte möjligt att systematisera turlistearbete på samma förhållandevis enkla sätt som t.ex. treskiftsarbete.

Följande redovisning belyser dygnsarbetstiderna i en rad verksamheter med olika former av oregelbundna och obekväma arbetstider. Merparten av de beskrivna arbetstidsformerna kan hänföras till turlistearbete. I redovisningen ingår dock även andra arbetstidsformer, t.ex. förskjuten arbetstid som har inslag av långa arbetspass eller korta dygnsviloperioder.

2 Staten

I avsnitt 6.2 i betänkandet redovisas det system med arbetsperioder och viloperioder som inom den statliga sektorn ligger till grund för förläggningen av annan arbetstid än vanlig kontorsarbetstid.

2.1 *Postverket*

Inom postverket finns ca 33 000 heltidsanställda och 26 000 deltidsanställda. Verksamheten inom posten är uppbyggd med sikte på att brevförsändelser skall kunna befordras över en natt. En koncentration av arbetet till eftermiddagar och tidiga morgnar krävs för tömning av brevlådor samt sortering och utbärning av post.

Uttag av ordinarie arbetstid på mer än 10 timmar under en arbetsperiod förekommer bland ca 4 300 av de heltidsanställda. Långa arbetspass finns bland brevbärare, postkassörer, transportörer, sorterare och anställda vid järnvägsposten.

Brevbärare har i allmänhet förmiddagstjänstgöring mellan ca kl. 06.00 och kl. 13.00. En eller ett par dagar i veckan tjänstgör de dessutom under kvällstid, t.ex. mellan kl. 16.00 och 22.00. Den sammanlagda arbetstiden under dagar med såväl förmiddags- som kvällstjänst uppgår därför i många fall till 11 eller 12 timmar.

Transport- och sorteringspersonal har sin arbetstid förlagd till alla dygnets timmar. Under natturer uppgår ofta den ordinarie arbetstiden till 12 eller 13 timmar. Nattpassen föregås dessutom ofta av ett förmiddagspass samma dag. Arbetstiden per dygn kan på detta sätt uppgå till 15 à 16 timmar. S. k. förmiddag-nattjänstgöring är för övrigt mycket vanlig inom hela den statliga sektorn.

Långa arbetspass förekommer till viss del även bland postkassörer. För att få längre sammanhängande ledigheter, dvs. sluta så tidigt som möjligt före fridag och börja så sent som möjligt efter fridag, förlängs ett eller flera arbetspass i motsvarande grad.

Den åkande personalen vid järnvägsposten har tjänstgöringsturer som ibland sträcker sig över flera dygn. I den totala tidsramen ingår dels vanlig arbetstid och tid som till viss del tillgodoräknas som arbetstid, dels vilotid. Nattarbetspassen omfattar i regel 10–13 timmars sammanhängande ordinarie arbetstid.

En begräsning av arbetstidsuttaget per dygn skulle enligt postverkets bedömning medföra behov av fler deltidsanställningar och fler biträdestjänster. Från personalorganisationernas sida finns samtidigt önskemål om begränsningar av antalet deltids- och biträdestjänster.

För att minska frekvensen av obekväm tid för den enskilde delas arbetet på kvällar och nätter upp på så många av de anställda som möjligt. Alternativet till att brevbärarna tjänstgör en gång i veckan under kvällstid vore att inrätta biträdestjänster på deltid helt förlagda till kvällstid. Härvid skulle man tvingas förlänga brevbärarnas morgonturer med de nackdelar detta skulle innebära ur postutbärningssynpunkt.

2.2 *Televerket*

Televerket har ca 43 000 anställda. Antalet anställda med skiftarbete och annat alternerande arbete uppgår till ca 5 000. Uttag av ordinarie arbetstid överstigande 10 timmar under en arbetsperiod förekommer bland personal vid radioområden, nätdriftscentraler och manuella telefon- och telegrafavdelningar. Långa arbetspass förekommer dels nattetid och dels under lördagar och söndagar.

I scheman som gäller för bevakningspersonal vid radioområden finns det tjänstgöringsturer på 13 timmar såväl nattetid som under sön- och helgdagar. Telefonister arbetar vanligen 10 timmar vid nattjänstgöring. Nattpassen föregås ofta av ett förmiddagspass under samma dygn. Viloperioden mellan förmiddags- och nattpassen uppgår ibland till endast 6 timmar.

Enligt televerkets bedömning ligger starka personalintressen bakom nuvarande arbetstidsförläggning. Genom denna uppnås längre sammanhängande ledigheter och fler lediga lördagar och söndagar. Ett visst intresse av att lägga ut långa tjänstgöringsturer kan dock föreligga även från verkssynpunkt, bl. a. för att underlätta rangeringsarbeten.

2.3 *Statens järnvägar*

För statens järnvägars del kan man i arbetstidssammanhang göra en uppdelning mellan å ena sidan stationär personal och å andra sidan åkande personal.

Bland den stationära personalen förekommer uttag av mer än 10 timmars ordinarie arbetstid under en arbetsperiod i mycket liten utsträckning. De långa tjänstgöringsturerna är då nästan uteslutande förlagda till lördagar och söndagar. Däremot förekommer viloperioder på endast 8 timmar i samband med s.k. förmiddag–nattjänstgöring i relativt stor utsträckning.

Den åkande personalen utgörs av lokförare, bussförare, tågmästare och tågvakter. Långa arbetspass förekommer i stor utsträckning bland dessa kategorier, företrädesvis bland tågmästare och tågvakter. Genom långa arbetspass minskas i dessa fall t.ex. överliggningar på bortastation, vilket är en fördel sett ur såväl personalens som verkets synvinkel. För verket innebär överliggningar kostnader dels för övernattningsbostäder, dels i form av den arbetstid som tillgodoräknas för tjänstgöringsuppehållet på annan ort.

Viloperioder på mindre än 10 timmar förekommer ca en gång i veckan för en stor del av den åkande personalen. Vid överliggning på bortastation får viloperioden minskas till 7 timmar.

Den åkande personalen vid statens järnvägar är en av de grupper som har de allra mest oregelbundna arbetstiderna. En studie har nyligen gjorts om turlistearbetande lokförare (Åkerstedt m.fl., Oregelbundna arbetstider: sammanfattning av en undersökning av turlistearbetande lokförare, rapport från Laboratoriet för klinisk stressforskning, Karolinska institutet, Stockholm, 1980). Rapporten visar att lokförarna upplever ar-

betstidens placering under dygnet som det mest negativa inslaget i arbetstiderna. Arbetspassens och viloperiodernas längd anses däremot inte som något stort problem bland lokförarna i undersökningen.

2.4 *Luftfartsverket*

Brandförmännen vid luftfartsverkets brand- och räddningstjänst har i regel s.k. dygnstjänst, vilket innebär att de är i tjänst under ett helt dygn i sträck.

Uttag av mer än 10 timmars ordinarie arbetstid förekommer i viss utsträckning vid stationer där tjänstgöringen är fördelad på ett litet antal arbetstagare. Långa tjänstgöringsturer under veckoslut krävs i dessa fall för att uppfylla minimibestämmelser i det statliga arbetstidsavtalet om antalet lediga lördagar och söndagar. Berörda personalkategorier är flygledare och flygledarassistenter, fälttekniker samt personal för banunderhåll. Bland dessa personalkategorier förekommer även korta viloperioder mellan två arbetspass. I scheman som gäller för flygledare finns exempel på viloperioder på endast 6 och 7 timmar. Flygledarna har i allmänhet en arbetstidsförläggning som har stora likheter med kontinuerligt treskiftsarbete.

2.5 *Polisväsendet*

Inom polisväsendet förekommer långa arbetspass huvudsakligen under nattetid. Antalet långa arbetspass är dock mycket litet i förhållande till det totala antalet arbetspass, endast ca 1 procent. Nattarbetspassen börjar vanligen kl. 21.00 och slutar kl. 07.00 eller i några fall kl. 08.00.

Vid kommenderingar av personal från ett polisdistrikt till ett annat, t.ex. vid statsbesök, tas ofta ut mer än 10 timmars ordinarie arbetstid under en arbetsperiod. Ett större arbetstidsuttag vid dessa tillfällen begränsar antalet kommenderade polismän. Kommenderingar upplevs i allmänhet som ett negativt inslag i polisyrket.

I specialavtal för polisväsendet finns bestämmelser om att dygnsvilan får minskas till 8 timmar tre gånger i veckan. På grund av övertid kan dessutom viloperioden ligga under 8 timmar, för ordningspolis dock ej under 6 timmar.

Viloperioder på 8 timmar mellan två arbetsperioder förekommer allmänt inom poliskåren. Anledningen till detta uppges från verksledningens sida vara ett personalintresse att koncentrera tjänstgöringen för att få långa sammanhängande ledigheter.

Personal vid bl.a. ordningspolisen har kontinuerlig treskiftsgång. En vanlig utformning av dessa skiftsystem är att man arbetar ett eftermiddagsskift, är ledig i 10 timmar, därefter arbetar ett förmiddagsskift och sedan är ledig 8 timmar. Sist arbetar man ett nattskift varefter infaller en långledighet som varar i tre dygn. Nattskiftet uppgår till 10 timmar medan förmiddags- och eftermiddagsskiften ligger på 7 timmar.

Vid andra polisfunktioner minskas personalstyrkan under nattetid vilket innebär färre återkommande nattpass för berörd personal. Arbets-

tidsförläggningen påminner dock till stora delar om den ovan beskrivna skiftindelningen vid kontinuerlig treskiftsgång. Den relativt strikta skiftindelningen har åstadkommits genom att huvuddelen av polispersonalen har måltidsuppehåll i stället för raster.

2.6 *Kriminalvårdsstyrelsen*

Arbetstidsförläggningen inom kriminalvården har traditionellt utformats med sikte på en koncentration av tjänstgöringen och ett stort antal fridagar. Bland vårdare på kriminalvårdsanstalter förekommer arbetsperioder på 24 timmar, där tjänstgöringstiden sammanlagt kan uppgå till 21 timmar. Antalet fridagar per kalenderår ligger samtidigt betydligt över vad som föreskrivs i det statliga avtalet.

Från kriminalvårdsverkets sida eftersträvar man att på sikt minska arbetsperiodernas längd till maximalt ca 14 timmar. En ytterligare begränsning kan inte accepteras med hänsyn till vissa vårdmotiv. På slutna anstalter sker inlåsning av internerna under nattetid. Från vårdsynpunkt är det väsentligt att samma vårdare finns till hands före inlåsningen på kvällen och efter upplåsningen på morgonen. En intensiv period med stort personalbehov inträffar dessutom mellan kl. 17.00 och 20.00 dvs. under kvällstid. Arbetsledarna vid anstaltsverkstäderna slutar kl. 17.00 och inlåsning sker kl. 20.00. Arbetstopparna under kvällstid motiverar en relativt tidig start för nattjänstgöringen.

2.7 *Tullverket*

Bland de drygt 4 000 sysselsatta inom tullverket har ca två tredjedelar arbetet förlagt till oregelbundna och obekväma arbetstider. Dessa personalkategorier återfinns i distriktsbevakning, gränsbevakning och kustbevakning.

Inom distriktsbevakningen styrs den trafikexpedierande personalens arbetstider av yttre förhållanden som ankomsttider för flyg och färjor. Tjänstgöringslistornas utformning varierar därför från tullplats till tullplats beroende på olika lokala förhållanden.

Personal vid kustbevakningen har tjänstgöringen förlagd till tullverkets fartyg. Patrulltiderna varierar mellan två och nio dygn. Tid ombord på fartygen som inte är arbetstid tillgodoräknas med en tredjedel. Eftersom det är omöjligt att i förväg bestämma den egentliga arbetstiden tillämpas ett system som anger dels en tidsram för tjänstgöringen och dels den ordinarie arbetstid som får tas ut under patrulleringen. Tjänstgöringen kan t.ex. omfatta tiden fr.o.m. kl. 09.00 ena dagen fram till kl. 19.00 nästa dag, dvs. totalt 34 timmar. Under denna period får den anställde tillgodoräkna sig 24 timmars ordinarie arbetstid, varav 19 timmar för utfört arbete och 5 timmar som kompensation för de 15 tjänstgöringsfria timmarna ombord.

En genomgång av samtliga tjänstgöringslistor för tullverket visar att merparten av alla tjänstgöringspass omfattar mer än 10 timmars ordina-

rie arbetstid (94 procent). Tjänstgöringsturer som sträcker sig över natten kan uppgå till 14 timmar. I listorna förekommer även viloperioder på ner till 8 timmar.

Enligt tullverkets mening har de långa arbetspassen tillkommit efter önskemål från personalen.

2.8 *Försvaret*

Systemet med arbets- och viloperioder återfinns inte i det avtal som gäller för militär personal (MilARB). Ordinarie arbetstid överstigande 10 timmar under ett dygn förekommer i relativt stor utsträckning inom försvaret av bl.a. följande orsaker.

De värnpliktigas övningstid är 48 timmar/vecka och är till huvuddelen förlagd till måndag–fredag. Detta innebär att instruktörsledd utbildning måste genomföras förutom som dagspass även som kvällspass ca två gånger per vecka.

Stridsskjutningar med tunga vapen kräver ofta längre övningspass än 10 timmar för att man skall kunna utnyttja långvariga förberedelse- och avslutningsarbeten samt minska antalet avspärrningar av skjutfält och luftrum.

Grundutbildning av de värnpliktiga fordrar att en del av utbildningen genomförs under mörker, vilket ofta innebär en förlängning av den ordinarie arbetstiden utöver 10 timmar per dygn.

Inom kustflottan genomförs övningar till sjöss ofta under en längre tidsrymd dels på grund av långa och dyrbara förflyttningar till övningsplatserna, dels för att nå en rationell och verklighetstrogen utbildning. Här har exempelvis nämnts snorkelgång med ubåt vilket kan innebära arbetstider upp till 24 timmar per dygn för personalen.

Varje flottilj genomför en till två kvällar i veckan under den mörka årstiden s.k. mörkerflygningar. Dessa berör huvuddelen av flottiljernas anställda. t.ex. klargöringspersonal, meteorologer, stridsledningspersonal och övriga servicefunktioner.

För att upprätthålla anbefalld beredskap krävs det att flygvapnet har ett antal ledningscentraler, regionala vädercentraler, sambandscentraler och en fungerande vakttjänst i gång dygnet runt och året runt. Personalen arbetar här i långa pass med få inställelser på arbetsplatsen och lång sammanhängande ledighet mellan passen.

Flygets räddningsverksamhet för såväl civila som militära räddningsuppdrag innebär tjänst och beredskap dygnet runt.

3 Landsting och primärkommuner

3.1 *Sjukvård*

Inom hälso- och sjukvården återfinns drygt 340 000 sysselsatta enligt arbetskraftsundersökningarna. En betydande andel av sjukvårdspersonalen arbetar på oregelbundna och obekväma arbetstider. Det gäller i stort sett samtliga personalkategorier, dvs. sjukvårdsbiträden, sjuksköterskor,

skötare i psykiatrisk vård, läkare, undersköterskor, röntgen- och operationsassistenter m. fl.

Arbetstidsförläggningen varierar mellan olika vårdinrättningar och avdelningar. Variationerna beror främst på vårdform, bemanningssituation och dagordning. Lokala förhållanden som t. ex. kommunikationer och barntillsynsmöjligheter påverkar också utformningen av arbetstiderna inom sjukvården.

Frånsett läkares arbetstider används långa arbetspass i första hand nattetid. Nattjänstgöringen på sjukhus sköts huvudsakligen av speciell nattpersonal som nästan undantagslöst arbetar deltid. Nattpassen sträcker sig vanligen från kl. 21.00 till kl. 07.00 följande morgon, dvs. totalt ca 10 timmar. Genom de långa nattarbetspassen minskar antalet arbetade nätter. Vidare begränsas dagpersonalens tjänstgöring sena kvällar och tidiga morgnar.

Skiftarbete och andra former av alternerande tjänstgöring förekommer i liten utsträckning inom sjukvården. Kontinuerligt treskiftsarbete tillämpas i någon mån vid akutmottagningar samt vid intensivvårds- och förlossningsavdelningar, dvs. vid sådana avdelningar där servicegraden hålls tämligen konstant under dygnet. Nattskiftet omfattar vanligen 10 timmars tjänstgöring. Inom den psykiatriska vården finns en ordning som innebär att längre perioder av dagtidsarbete varvas med kortare perioder av nattarbete.

Långa arbetspass förekommer vidare i stor utsträckning under lördagar, söndagar och helgdagar. Arbetspass överstigande 12 timmar är mycket vanliga. Det finns exempel på arbetstider som sträcker sig upp till 14 timmar. Många sjukvårdsanställda upplever de långa arbetspassen under lördagar och söndagar som pressande, eftersom arbetsstyrkan samtidigt reduceras i förhållande till vardagar utan motsvarande minskning av arbetsuppgifterna.

En minskning av arbetspassens längd under lördagar och söndagar kan schematekniskt i och för sig åstadkommas genom tätare helgtjänstgöring för berörda personalkategorier.

Ordinarie arbetstid överstigande 8 timmar per arbetsdag förekommer relativt ofta även under vardagar. En avgörande faktor vid arbetstidsförläggningen är sjukhusens dagordning, tidpunkterna för ronder och andra gemensamma servicefunktioner och inte minst måltidernas placering under dagen. Från medicinsk synpunkt är det t. ex. viktigt att kvällsmålet inte serveras alltför tidigt. Personaltätheten bör därför hållas hög under åtminstone en tiotimmarsperiod under dagen. Långa arbetstider är följaktligen ofta att föredra från rent organisatoriska utgångspunkter.

För att åstadkomma förändringar i riktning mot kortare arbetspass jämnt fördelade över veckodagarna krävs i allmänhet en ökad grundbemanning. Vid ett större sjukhus har exempelvis uppgetts att det skulle behövas ca 30 nya sjuksköterskeetjänster utöver de ca 100 befintliga om den ordinarie arbetstiden per dygn begränsades till 9 timmar. Det kan i detta sammanhang nämnas att arbetsmiljölagens bestämmelse om rast efter fem timmars arbete har gjort att det vid olika landsting behövt inrättas ett betydande antal tjänster.

För att upprätthålla en hög personaltäthet under morgnar och eftermiddagar tillämpas i vissa fall s. k. delade tjänster, varvid en rast på 2–3 timmar infaller under dagen. På de flesta håll strävar man efter att ta bort dessa tjänstgöringsturer, som inte accepteras av personalorganisationerna. Det kan i detta sammanhang konstateras att bemanningsproblemen inom sjukvården allt oftare löses genom inrättandet av fler deltidstjänster. Ökningen av deltidsarbetet under 1970-talet har skett snabbare inom sjukvården än inom andra delar av arbetsmarknaden.

Enligt gällande avtal är anställda med ordinarie arbetstid förlagd såväl till vardagar som till sön- eller helgdag tillförsäkrade nio fridagar per fyraveckorsperiod.

Vid utläggningen av den ordinarie arbetstiden finns en allmänt tillämpad praxis speciellt bland sjuksköterskor. Denna praxis innebär att fridagar och fridagsperioder förlängs genom att arbetspassen dagen före slutar tidigt samtidigt som arbetspassen som ligger efter fridagen börjar sent. Eftersom mellanliggande arbetspass vanligen är relativt långa förkortas dygnsviloperioderna före och efter fridagarna. Dygnsviloperioder på endast 9 timmar kan på detta sätt uppkomma flera gånger under en begränsningsperiod. Ett annat typiskt drag i scheman inom sjukvården är att rotationen mellan olika typer av arbetspass sker relativt snabbt. Ledighetsperioderna infaller med fyra till fem dagars intervall. Långledigheter liknande dem inom skiftindustrin förekommer inte.

Läkarnas ordinarie arbetstid är alltid (med undantag för AT-läkares) förlagd till dagtid. Under kvällar och nätter upprätthålls läkartjänsterna genom jour- och beredskapssystem. Eftersom huvuddelen av jourtiden utnyttjas för aktivt läkararbete ligger den sammanlagda arbetstiden inte sällan över 16 timmar per dygn för en jourtjänstgörande läkare. För arbetad tid under jour eller beredskap utgår kompensationsledighet. Det är vanligt att denna kompensationsledighet sparas ihop till längre perioder, ibland upp till flera månader. En övergång till schemalagd tid diskuteras allt oftare. Som skäl för att behålla nuvarande ordning åberopas bl. a. vikten av kontinuitet i vårdarbetet samt att läkarna bör ha möjlighet att delta i ronder.

3.2 *Åldringsvård*

Arbetstidsförläggningen inom åldringsvården överensstämmer i stora drag med sjukvårdens. Nattjänstgöringen sköts i stor utsträckning även här av speciell nattpersonal. Nattpassens längd ligger vanligen på 10 timmar eller något däröver. Långa tjänstgöringsturer förekommer dessutom under lördagar och söndagar för dagpersonal.

3.3 *Barnomsorg*

Inom den institutionella barnomsorgen förekommer ordinarie arbetstid överstigande 9 timmar under ett dygn i liten omfattning. Dagbarnvårdare som tar emot barn i det egna hemmet har däremot i mycket stor utsträckning en sammanlagd arbetstid på mer än 9 timmar per dygn. I många kommuner utgör dagbarnvårdarna en buffert till den institutio-

nella barnomsorgen. Till dagbarnvårdare hänvisas bl. a. barn vilkas föräldrar har kvälls- eller nattarbete, lördags- och söndagsarbete samt barn i glesbygdsområden. Vistelsetiden för barnen hos dagbarnvårdarna utgörs av summan för föräldrarnas arbetstid, restid och rasttid.

Dagbarnvårdarnas arbete faller inte inom ramen för arbetstidslagstiftningens tillämpningsområde. Enligt det kollektivavtal som gäller bestäms arbetstidens omfattning och förläggning mellan kommunen och dagbarnvårdaren i varje särskilt fall.

För vård av sjuka barn har kommunerna barnsamaritverksamhet. Barnsamariterna är numera ofta knutna till daghemmen. Tidigare har barnsamariterna ofta haft en typ av behovsanställning. Anknytningen till daghemmen innebär att anställningsförhållandena kan regleras på samma sätt som för övrig fast anställd personal. Barnsamariterna utgör samtidigt en extraresurs vid daghemmen. Barnsamariternas arbetstider kan delvis jämföras med dagbarnvårdarnas och de styrs av föräldrarnas arbets- och restider. Barnsamariterna har emellertid större möjligheter att påverka arbetstiden än dagbarnvårdarna, eftersom föräldrarna kan tillfälligt förkorta arbetstiden under barnets sjukdom.

3.4 *Övriga vårdinstitutioner*

Landstingen är huvudmän för omsorgen om psykiskt utvecklingsstörda. Inom de slutna vårdinstitutionerna återfinns i mycket stor utsträckning ordinarie arbetstider som överstiger 9 timmar per dag. Liksom i fråga om sjukvården anges ofta bemanningssituationen som en avgörande faktor vid arbetstidsförläggningen.

Landstingen och primärkommunerna svarar också för en stor del av institutionsvården för narkotika- och alkoholmissbrukare. Även i dessa vårdformer har arbetstidsförläggningen stora likheter med vad som gäller inom sjukvården, med långa arbetspass under främst lördagar och söndagar samt varierande arbetstider dag från dag. Många anställda fullgör även jour- eller beredskapstid i stor utsträckning.

3.5 *Kollektivtrafik*

Av betydelse vid utläggningen av arbetstiderna för de anställda vid kommunala trafikföretag – i huvudsak buss- och tunnelbaneförare – är trafikintensitetens växlingar under dygnet. Under vardagar är efterfrågan på trafiktjänster särskilt hög under morgon och eftermiddag. Delade tjänstgöringsturer med ett längre uppehåll under dagtid tillämpas i stor utsträckning. Den dominerande arbetstidsförläggningen har stora likheter med tvåskiftsarbete med omväxlande tidiga och sena tjänster. För de flesta kommunala trafikföretag krävs att trafiken hålls igång 16–20 timmar under ett dygn.

Enligt det avtal som gäller för trafikanställda är den maximalt tillåtna ordinarie arbetstiden per dag 9 timmar. Arbetstid utöver 9 timmar är alltid övertid. Viloperioden mellan två arbetsdagar skall inte understiga 10 timmar. Viloperioden får minskas till lägst 8 timmar, dock ej oftare än var fjärde dag i följd. Det är relativt vanligt att tjänstgörings-

listorna innehåller någon viloperiod kortare än 10 timmar åtminstone bland de personalkategorier som växlar mellan tidiga och sena tjänster.

Arbetstiderna bland anställda i kommunernas trafikföretag har nyligen varit föremål för en omfattande undersökning (Lokaltrafiken som arbetsmiljö, Delrapport 2: Arbetstider – hälsa och fritid, Psykologiska Institutionen, Stockholms Universitet, Stockholm 1980). Studien ingår som en del i ett större forskningsprojekt "Arbetsmiljön för lokaltrafikanställda i större och medelstora tätorter". Projektet finansieras av arbetarskyddsfonden och utförs vid Stockholms universitet.

3.6 *Brandförsvar*

Inom kommunernas brandförsvar sker f. n. en successiv övergång från dygnstjänst omfattande tjänstgöring i 24 timmar i sträck. Övergången sker i samband med en arbetstidsförkortning från 56 timmar till 42 timmar per vecka. I den totala veckoarbetstiden för brandmän ingår dels aktiv tid, dels jourtid. I de kommuner som genomfört arbetstidsförkortningen ligger arbetspassen i regel på 10 timmar, nattpassen ligger på 14 timmar, den aktiva tiden begränsas till 24,6 timmar per vecka.

4 Privata sektorn

4.1 *Hotell- och restaurangbranschen*

Arbetstidslagen för hotell, restauranger och kaféer, som gällde fram till 1970, föreskrev ett maximalt uttag av ordinarie arbetstid på 11 timmar per dygn räknat från kl. 06.00 ena dagen till 06.00 andra dagen. Motsvarande begränsning finns numera i det kollektivavtal som gäller för branschen. (Avtalet innehåller dock inget direkt förbud mot längre ordinarie arbetstid under ett dygn men stadgar att övertidsersättning utgår om arbetstiden överstiger 11 timmar.)

Uttag av arbetstid på 11 timmar förekommer i stor utsträckning i hotell- och restaurangbranschen. Uppskattningsvis har ca hälften av alla sysselsatta (20 000 av 40 000) ett eller flera arbetspass i veckan på 11 timmar. Berörda personalkategorier är kockar och annan kökspersonal samt serveringspersonal och receptionister. Långa sammanhängande arbetstider förekommer främst under lördagar och söndagar.

Dygnsviloperioder på mindre än 10 timmar förekommer relativt ofta för anställda i branschen. För anställda vid nattklubbar finns dock en bestämmelse om att dygnsvilan bör omfatta minst 10 timmar.

4.2 *Parti- och detaljhandeln*

Inom detaljhandeln förekommer uttag av ordinarie arbetstid på upp till 9 timmar per dygn i viss omfattning. Däremot är det ovanligt med ordinarie arbetstid överstigande 10 timmar. Detaljhandeln har en mycket stor andel deltidsarbetande. Dessa svarar för en stor del av arbetet

under kvällstid vid t. ex. stormarknader och varuhus som har långa öppethållandetider.

Inom partihandeln finns långa arbetstider bland chaufförer. Chaufförerna arbetar vanligtvis 10 timmar eller mer per arbetsdag, vilket också innebär att de har fyradagarsvecka.

4.3 *Samfärdsel*

För att utföra långväga transporter under en och samma dag krävs i många fall uttag av ordinarie arbetstid på mer än 8 timmar per arbetsdag. Inom åkeriföretagen ligger arbetstiden regelmässigt på ca 10 timmar per arbetsdag, vilket innebär att de flesta anställda också har fyra dagars arbetsvecka. Vid övernattning utanför hemorten eftersträvas av naturliga skäl en så kort viloperiod som möjligt.

Bilaga 5 Vissa uppgifter om jour- och beredskapstid

1 Inledning

Utredningsuppdraget berör frågan om jourtid såtillvida att utredningen har att belysa konsekvenserna av regler som begränsar dygnsarbetstiden. Frågan om beredskapstid har bl. a. visst samband med veckoviloregleringen, som också ingår i uppdraget.

För gällande bestämmelser om jourtid redogörs i avsnitt 3.1 i betänkandet. I det följande redovisas förarbeten och avtalsreglering på området. Vidare lämnas en del uppgifter om i vilken utsträckning jour- och beredskapstid tas ut. Kartläggningen är inte fullständig men bör dock ge en uppfattning om förekomsten av jour- och beredskapstjänstgöring. Statistiska uppgifter finns inte som underlag för att jämföra omfattningen av sådan tjänstgöring vid olika tidpunkter. I tidigare lagstiftningssammanhang har bara redovisats spridda uppgifter om jourtjänst.

2 Förarbeten till allmänna arbetstidslagen

Bestämmelserna om jourtid infördes i arbetstidslagstiftningen på förslag av 1963 års arbetstidskommitté, som framhöll bl. a. följande (SOU 1968:66 s. 136):

Med hänsyn till den vikt kommittén i samband med diskussionen kring en allmän förkortning av arbetstiden lagt vid arbetstagarnas alltmer ökade värdering av fritiden framstår det i dag i ännu högre grad än förr som motiverat att gränsen mellan fritid och arbetstid görs direkt beroende av skyldigheten att uppehålla sig på arbetsstället. Det förhållandet att arbetstagaren inte utför arbete eller utför arbete endast under en kort del av tjänstgöringstiden skall inte förta tjänstgöringen dess karaktär av arbetstid, så länge arbetstagaren är förhindrad att vistas utanför arbetsstället. Kommitténs ställningstagande innebär att –·–·–· arbetstid i lagens mening utgörs dels av tid under vilken arbete utförs för arbetsgivarens räkning dels av jourtid. Beredskapstid faller däremot även i fortsättningen utanför arbetstidsregleringen.

Kommitténs avgränsning av arbetstidsbegreppet medför vissa komplikationer då det gäller att utvidga lagstiftningen till nya verksamhetsområden. Vid de överläggningar kommittén haft med företrädare för bl. a. brandväsendet, sjukvården, socialvården och olika statliga verksamhetsfält, inom vilka förhållandevis mycken jourtid tas ut, har från arbetsgivarrepresentanterna bestämt hävdats att tillgång

till jourtid i den utsträckning som tas ut i dag är en avgjord förutsättning för att respektive verksamhet skall kunna bedrivas på ett för dess avnämare tillfredsställande sätt. En indragning av jourtidsmöjligheterna samtidigt med en förkortning av den ordinarie arbetstiden kunde med hänsyn till såväl ekonomiska förhållanden som svårigheten att tillgodose behovet av personalökning ställa verksamheten inför olösliga problem. Från arbetstagarrepresentanternas sida ansåg man det ur facklig synpunkt som ett angeläget mål att jourtjänstgöring avskaffades. Man var emellertid medveten om att ett sådant mål inte kunde uppnås inom berörda verksamhetsområden ännu på lång tid och instämde därför i arbetsgivarsidans bedömning om fortsatt behov av jourtjänstgöring. Kommittén har under sitt arbete för egen del blivit övertygad om riktigheten av partsrepresentanternas bedömning.

Det kan sålunda slås fast att en förutsättning för lagstiftningens utvidgning till de områden som i dag är klart beroende av tillgång till en betydande jourtjänstgöring är att lagen utformas på sådant sätt att fortsatta jourtidsuttag möjliggörs. Att inrymma jourtiden inom ramen för den föreslagna gränsen för ordinarie arbetstid och övertid låter sig inte göra. Därtill har jourtiden, som framgår av kommitténs undersökning beträffande den faktiska förekomsten, alltför stor omfattning.

I propositionen till allmänna arbetstidslagen (prop. 1970:5 s. 113) anslöt sig departementschefen till kommitténs förslag om jourtidsbestämmelser. Samtidigt framhölls att tid under vilken en arbetstagare står till arbetsgivarens disposition utan skyldighet att kvarstanna på arbetsstället, s. k. beredskapstid, skulle falla utanför lagregleringen. Riksdagen beslöt i enlighet med propositionen.

En arbetsgrupp knuten till arbetsmarknadsdepartementet gjorde i mitten av 1970-talet en genomgång av utvecklingen på arbetstidsområdet efter arbetstidslagens tillkomst (Ds A 1975:3 Arbetstidslagens tillämpning). Arbetstidsgruppen konstaterade bl. a. att man inte under arbetet funnit belägg för att jourtidsregleringen kommit att utnyttjas på områden för vilka den inte varit avsedd.

3 Avtalsreglering

För statsanställda regleras skyldigheten att fullgöra jourtid, övertid och beredskap i det s.k. skyldighetsavtalet, förkortat SKA. För huvuddelen av alla statsanställda gäller härvid skyldighet att utföra jourtjänstgöring med de begränsningar som följer av allmänna arbetstidslagen. Vidare föreligger skyldighet att fullgöra beredskap i den omfattning arbetsgivaren påfordrar. Beträffande tjänstemän vid statens vattenfallsverk, försvarsmakten, Karolinska sjukhuset, sjöfartsverket, skolöverstyrelsen, arbetsmarknadsstyrelsen och länsarbetsnämnderna finns bestämmelser om att jour- och beredskapstid får tas ut vid högst sju tillfällen under en fyraveckorsperiod eller vid högst nio tillfällen under en femveckorsperiod. Jour och beredskap får vid varje tillfälle omfatta tiden från arbetstidens slut en arbetsdag till arbetstidens början nästa arbetsdag. Om sammanhängande jour sträcker sig över mer än en kalenderdygnsgräns, räknas varje sådan gräns som ett tillfälle.

För tjänstemän som omfattas av det militära arbetstidsavtalet får jourtid tas ut med högst 150 timmar under en jourtidsperiod. Året delas in i fyra jourtidsperioder. Begränsningen avser dock inte jourtid som infaller under tid för vilken förbandsövningstillägg, särskilt förbandsövningstillägg eller krigsförbandsövningstillägg utgår. Ytterligare jourtid utöver de 150 timmarna får tas ut för tjänstemän ombord på marinens fartyg, vid kustradiostationer, i samband med flygräddnings- och incidentberedskap osv. Beredskap får tas ut vid högst sju tillfällen per fyraveckorsperiod eller vid högst nio tillfällen under en femveckorsperiod.

I avtalen för anställda inom kommuner och landsting finns en bestämmelse om att jour och beredskap endast bör förekomma i den omfattning som är oundgängligen nödvändig. Avtalen stadgar vidare att längre begräsningstid för jouruttag än fyra veckor eller kalendermånad och högre jouruttag än 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad får förekomma om kollektivavtal träffas därom. Stadigvarande utläggning av jour och beredskap bör enligt avtalen tas upp i schema eller dylikt som överenskoms med företrädare för den fackliga organisationen. För arbetstagare som särskilt anställts för jourtjänstgöring under nattetid får tjänstgöringen omfatta högst 52 timmar per vecka.

Avtalen på LO-SAF-området innehåller inga bestämmelser om jourtidsuttag och inte heller bestämmelser om ersättning vid jour. I många avtal finns det däremot bestämmelser om beredskapstid och beredskapsersättning.

Arbetstidslagens bestämmelser om jourtid har intagits i det arbetstidsavtal som gäller för tjänstemän på SAF-PTK-området. Överenskommelser om annan beräkning eller omfattning av jourtid får här träffas lokalt mellan arbetsgivare och tjänstemannaklubb. Beredskapstjänst regleras vanligen i lokala avtal.

4 Kartläggning av jourtid och beredskapstid

De uppgifter som lämnas i det följande avser något olika tidpunkter. Anledningen är att utredningen i viss omfattning kunnat använda senast publicerade redovisning medan i övrigt uppgifter inhämtats i särskild ordning.

Statens arbetsgivarverk har för utredningens räkning gjort en kartläggning av jourtid vid ett antal myndigheter. I tabell 1 och 2 redovisas antalet anställda med jourtjänstgöring vid de myndigheter där jourtid förekommer. Uppgifterna avser all jourtid, dock ej jourtid vid förbandsövningar inom försvaret. Jourtid förekommer regelmässigt bland ca 2 650 arbetstagare hänförliga till det allmänna statliga arbetstidsavtalet och ca 2 550 arbetstagare hänförliga till det militära arbetstidsavtalet, dvs. totalt ca 5 200 arbetstagare. Som jämförelse kan nämnas att det totala antalet arbetstagare inom det statligt reglerade området uppgår till drygt 500 000.

Tabell 1 Antal statligt anställda med jourtid indelade efter totala antalet jourtimmar under en begränsningsperiod (fyraveckorsperiod/månad)
Civil personal

Myndighet	Timmar				
	– 48/50	49/51 – 75	76 – 100	101 –	Totalt
Arbetsmarknadsstyrelsen	87	71	33	69	260
Karolinska sjukhuset	54	6	2	2	64
Luftfartsverket	41	–	11	–	52
Rikspolisstyrelsen	224	12	1	758	995
Sjöfartsverket	39	–	–	–	39
Skolöverstyrelsen	156	26	14	2	198
Trafiksäkerhetsverket	20	–	–	–	20
Statens Vattenfallsverk	8	8	–	–	16
Armén	500	200	150	75	1 025
Marinen	40	10	10	10	70
Flygvapnet	20	–	–	–	20
Summa	1 189	333	221	916	2 659

Tabell 2 Antal statligt anställda med jourtid indelade efter totala antalet jourtimmar under en begränsningsperiod (kvartal)
Militär personal

Myndighet	Timmar				
	– 100	101 – 150	151 – 200	201 – 300	Totalt
Armén	800	450	20	10	1 280
Marinen	400	100	50	20	570
Flygvapnet	350	350	–	–	700
Summa	1 550	900	70	30	2 550

Inom arbetsmarknadsstyrelsen förekommer jourtid bland internatföreståndare, elevhemsföreståndare, vaktmästare, ekonomibiträden m. fl. vid elev- och flyktingförläggningar.

Vid Karolinska sjukhuset förekommer jourtid bland sjuksköterskor, barnmorskor, avdelningsföreståndare, sektionsledare, röntgenassistenter, operationsassistenter, forskningsingenjörer och ingenjörer. Jourtjänstgöringen är koncentrerad till operations-, röntgen-, anestesi- och förlossningsavdelningarna.

Inom luftfartsverket förekommer jourtid bland flygledare, fältteknikker, brandförmän och brandmästare vid vissa flygplatser.

Nästan 40 procent av all civil personal med jourtid återfinns inom polisväsendet. Berörda grupper är kriminalinspektörer, kriminalassistenter, polisassistenter vid ordningsavdelningar, sjöpolis och fjällberedskapsgrupper.

Inom sjöfartsverkets område förekommer jourtid bland båtsmän.

Jourtjänstgöringen inom skolöverstyrelsens område utförs vid elevhem till specialskolor och vid elevförläggningar inom skolväsendet i övre Norrland. Berörda personalkategorier är elevhemsföreståndare och biträdande föreståndare samt vårdare och skötare.

Inom trafiksäkerhetsverket förekommer jourtid bland dataoperatörer.

Vid statens vattenfallsverk förekommer jourtid bland ingenjörer och driftingenjörer vid kraftstationer.

Ca hälften av alla statligt anställda med regelmässigt förekommande jourtid finns inom försvaret. För arméns del nämns bl.a. regementsdagbefäl, kompanidagbefäl och instruktörer vid trupptjänst. Vid marinen förekommer jourtid bland vakt- och dagbefäl och bland civil sjukvårdspersonal. Inom flygvapnet förekommer jourtid vid vakt- och dagbefälstjänst och vid flygräddningstjänst. Vidare förekommer jourtjänstgöring bland tekniker och tekniska biträden i samband med incidentsberedskap inom stridslednings- och luftbevakningsorganisationen.

Merparten av alla jourpass inom det statliga området ligger under åtta timmar. Uppgifter finns inte om hur stor del av jourpassen som ligger i direkt anslutning till ordinarie arbetstid. Myndigheterna har emellertid redovisat det längsta sammanhängande arbetspasset bestående av ordinarie arbetstid och jourtid (tjänstgöringen har då ansetts sammanhängande även om den avbryts av uppehåll som är högst en timme). Arbetspass på en vecka eller mer återfinns bland t.ex. regementsdagbefäl, bland anställda vid elevförläggningar i arbetsmarknadsstyrelsens eller skolöverstyrelsens regi och bland vakthavande ingenjörer vid kraftstationer. I något fall förekommer sammanhängande tjänst under en hel kalendermånad.

Enligt arbetsgivarverkets statistik hade ca 8 300 anställda beredskapsersättning under mars månad 1980. Utöver dessa finns emellertid ytterligare ett antal anställda som har beredskapstjänst men där ersättning utgår i andra former, t.ex. tillgodoräkning av en del av beredskapstiden som arbetstid. Drygt 40 procent av alla som uppbar beredskapsersättning tillhör polisväsendet. En stor del anställda med beredskapsersättning finns dessutom inom försvaret, statens vägverk, sjöfartsverket, statens järnvägar och vattenfallsverket.

För landstingsområdet finns en del uppgifter om jour- och beredskapstid i Landstingsförbundets löpande personalredovisning. Personalredovisningen från mars månad 1979 innehåller vissa uppgifter om antalet anställda med jour- och beredskapstid. Av totalt 161 264 anställda utan löneavdrag hade 2,9 procent jourtid och 3,8 procent beredskapstid. Andelen anställda med jour- och beredskapstid redovisas för varje personalkategori i tabell 3. Det totala antalet landstingsanställda uppgick i mars 1979 till 336 257. Med utgångspunkt från uppgifterna om det totala antalet anställda i varje personalkategori kan antalet jourtjänstgörande beräknas till ca 9 000. Antalet anställda med beredskap kan uppskattas till ca 11 500.

Enligt tabellen förekommer jour- och beredskapstid i varierande omfattning i stort sett bland alla personalkategorier inom sjukvården. Jourtid förekommer främst bland läkare och medicinsk-teknisk personal. Beredskapstid återfinns i särskilt hög omfattning bland administrativ sjuksköterskepersonal, sjuksköterskor, barnmorskor och medicinska assistenter. Inom landstingens sociala verksamhetsområden förekommer jour- och beredskapstid bland både institutionsföreståndare och vårdpersonal. Vidare har en betydande andel anställda i expeditions-, trans-

Tabell 3 Andel anställda med jour- eller beredskapstjänst och totala antalet anställda bland vissa personalkategorier inom landstingen 1979

Personalkategori	Procentuell andel[a] anställda med		Antal anställda
	Jour	Beredskap	
Sjukvårdspersonal			
Läkare	6,4	1,3	11 641
Administrativ sjuksköterskepersonal	2,5	30,1	1 422
Avdelningsföreståndare	2,0	6,9	8 573
Sjuksköterskor, barnmorskor, assistenter	3,7	9,7	39 896
Arbetsterapeuter	0,4	0,4	2 234
Laboratorieingenjörer	4,3	5,7	318
Medicinsk-teknisk personal (lab-röntgenbiträden m. fl.)	6,7	7,1	3 604
Vårdpersonal (skötare, sjukvårdsbiträde, undersköterska m. fl.)	1,1	1,2	136 356
Jourpersonal	100,0	–	15
Social personal			
Social personal (kurator m. fl.)	0,4	0,4	2 631
Föreståndare vid inrättning för psykiskt utvecklingsstörda	9,0	40,7	421
Barnhemsföreståndare	52,8	43,1	181
Annan social personal (övriga föreståndare, fritidsledare, föreståndare vid inackorderingshem)	19,9	21,4	1 240
Social personal (vårdare, vårdbiträde m. fl.)	14,7	8,4	19 662
Tandvårdspersonal			
Tandläkare	2,6	2,4	3 461
Ekonomipersonal			
Maskinbefäl	3,9	33,7	346
Ekonomiföreståndare	2,2	3,3	851
Internatföreståndare	6,1	2,3	192
Ekonomipersonal (reparatörer m. fl.)	4,8	28,9	3 998
Expeditions-, transport- och vaktmästarpersonal	12,2	9,0	8 834

[a] *Uppskattat värde,* uppgifter om jour och beredskap har beräknats utifrån personal utan löneavdrag.

port- eller vaktmästarbefattningar jour- eller beredskapstjänstgöring.

Även inom landstingsområdet ligger enligt uppgift jourpassen vanligen under åtta timmar. Det finns dock exempel på sammanhängande tjänstgöring, ordinarie arbetstid och jourtid som uppgår till drygt 60 timmar. Detta är fallet exempelvis när tjänstgöringen omfattar hela veckoslut från fredag kl. 17.00 till måndag kl. 08.00. En betydande andel av beredskapstjänstgöringen är också förlagd till veckoslut.

En genomgång av personalredovisningen avseende februari månad 1979 för det primärkommunala området visar att det totala antalet anställda med jourtjänstgöring uppgick till ca 1 350. I denna summa ingår dock ej brandpersonal med dygnstjänst, dvs. varvad aktiv tid och jourtid. Under februari månad 1980 hade ca 16 500 arbetstagare inom det primärkommunala området beredskapstjänst.

Jourtjänstgöring förekommer i första hand i de kommuner som är sjukvårdshuvudmän, dvs. Malmö, Göteborgs och Gotlands kommuner. I övrigt används jourtjänstgöringen vid en lång rad verksamheter inom kommunerna, bl. a. inom väghållning, fritidsgårdsverksamhet, elkraftförsörjning, vattenförsörjning och avloppshantering, lokalupplåtelse, social verksamhet såsom barn- och familjeomsorg samt brandförsvar. Ca en fjärdedel av arbetstagarna med beredskap återfinns i väghållningsarbeten. Ett betydande antal arbetstagare med beredskapstjänst finns också vid ålderdomshem, parkverksamhet, elkraftförsörjning samt vatten- och avloppshantering.

Inom den privata sektorn av arbetsmarknaden används jourtid i ringa utsträckning. Däremot förekommer beredskapstjänstgöring på en del områden såsom privata elverk, elinstallationsverksamhet och rörinstallationsverksamhet. Uppskattningsvis berörs ca 1 500 personer inom dessa områden. Vidare förekommer beredskapstjänstgöring inom t. ex. kemisk industri, raffinaderier, järnbruk, pappers- och massafabriker samt trafikområdet.

Statens offentliga utredningar 1981

Kronologisk förteckning

1. Hälsorisker. S.
2. Ohälsa och vårdutnyttjande. S.
3. Hälso- och sjukvård i internationellt perspektiv. S.
4. Utgångspunkter och riktlinjer för det fortsatta arbetet. S.
5. Ny arbetstidslag. A.

KUNGL. BIBL.
1981-03-02
STOCKHOLM

Statens offentliga utredningar 1981

Systematisk förteckning

Socialdepartementet

Hälso- och sjukvård inför 90-talet. 1. Hälsorisker. [1] 2. Ohälsa och vårdutnyttjande. [2] 3. Hälso- och sjukvård i internationellt perspektiv. [3] 4. Utgångspunkter och riktlinjer för det fortsatta arbetet. [4]

Arbetsmarknadsdepartementet

Ny arbetstidslag. [5]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.

LiberFörlag
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-05946-
ISSN 0375-250X