

ÅRSARBETSTID

Ur KB:s samlingar

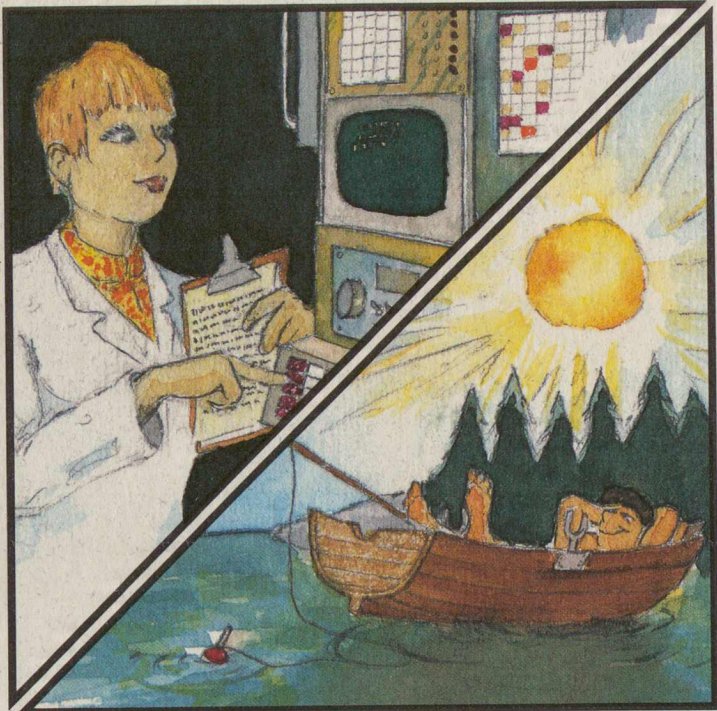
Digitaliserad år 2014



National Library
of Sweden

Betänkande av utredningen om mer flexibla regler
för arbetstid och semester

SOU 1992:27



ÅRSARBETSTID

NY LAG OM ARBETSTID
OCH SEMESTER

Betänkande av utredningen om mer flexibla regler
för arbetstid och semester

SOU 1992:27



Statens offentliga utredningar
1992:27
Arbetsmarknadsdepartementet

Årsarbetstid

Ny lag
om
arbetstid och semester
för
produktivitet och valfrihet

*Utredningen om mer flexibla regler
för arbetstid och semester*

Betänkande av utredningen om flexibla arbetsstidsregler m.m.
Stockholm 1992

SOU och Ds kan köpas från Allmänna Förlaget, som också på uppdrag av regeringskansliets förvaltningskontor ombesörjer remissutsändningar av dessa publikationer.

Adress: Allmänna Förlaget
Kundtjänst
106 47 Stockholm
Tel 08/739 96 30
Telefax: 08/739 95 48

Publikationerna kan också köpas i Informationsbokhandeln, Malmtorgsgatan 5, Stockholm.

REGERINGSKANSLIETS
OFFSETCENTRAL

Stockholm 1992

ISBN 91-38-13013-0
ISSN 0375-250X

*Till statsrådet och chefen för
Arbetsmarknadsdepartementet
Börje Hörnlund*

Den 14 februari 1991 bemyndigade regeringen dåvarande chefen för Arbetsmarknadsdepartementet, att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att *dels* se över semesterlagens regler beträffande kostnader för de anställdas semesterlönegrundande frånvaro och *dels* undersöka om mer flexibla regler för arbetstid och semester bör införas i svensk lagstiftning. Departementschefen bemyndigades också att besluta om sakkunniga, referensgrupper, experter och annat biträde åt utredaren. Med stöd av bemyndigandet förordnade departementschefen samma dag f.d. förste ombudsmannen Rune Larson som särskild utredare.

Som ledamöter i en referensgrupp om mer flexibla regler för arbetstid och semester förordnades fr.o.m. den 3 juni 1991 sekreteraren Lars Gösta Andréén, Svenska Kommunförbundet, direktören Karin Ekenger, Svenska Arbetsgivareföreningen, förhandlingsdirektören Inga-Lill Engström, Statens Arbetsgivarverk, enhetschefen Göran Karlsson, Landsorganisationen, ombudsmannen Roger Mörtvik, Tjänstemännens Centralorganisation, sektionschefen Kerstin Redig, Landstingsförbundet, avtalsombudsmannen Jan Sjölin, Svenska Kommunalarbetareförbundet, ombudsmannen Lennart Sjösten, Svenska Industritjänstemannaförbundet, direktören Karl-Olof Stenqvist, Sveriges Verkstadsindustrier och ombudsmannen Marie-Louise Strömgren, Sveriges Akademikers Centralorganisation.

Som ledamöter i en särskild expertgrupp med lagtekniskt kunniga jurister förordnades fr.o.m. samma dag förbundsjuristen Roland Bergqvist, Landsorganisationen, direktören Kent Brorsson, Svenska Arbetsgivareföreningen, förbundsjuristen Sara Lönnerblad, Sveriges Akademikers Centralorganisation, förbundsjuristen Tor Nizelius, Tjänstemännens Centralorganisation, förhandlingsdirektören Jan Rishytt, Statens Arbetsgivarverk och hovrättsassessorn Marianne Tejning, Arbetsmarknadsdepartementet.

Som experter förordnades fr.o.m. samma dag departementsrådet Inger Rydén, Socialdepartementet, byråchefen Bertil Segerfalk, Arbetarskyddsstyrelsen, departementssekreteraren Katarina Sjölander, Arbetsmarknadsdepartementet och hovrättsassessorn Marianne Tejning.

Till huvudsekreterare åt utredaren förordnades fr.o.m. den 8 april 1991 arbetsrättsjuristen Karl Pfeifer och som sekreterare fr.o.m. den 16 april t.o.m. den 31 december 1991 jur.kand. Eva Schömer. Till assistent förordnades fr.o.m. den 1 juli 1991 Margot Karlsson.

Utredningen har antagit namnet *Utredningen om mer flexibla regler för arbetstid och semester (A 1991:1)*. Utredningen överlämnade i december 1991 ett delbetänkande om *Semesterlöneförsäkring för små företag (SOU 1991:109)*.

Härmed överlämnas huvudbetänkandet med förslag om att en ny lag om arbetstid och semester införs fr.o.m. den 1 april 1993. Förslaget innebär att löntagarnas inflytande över den egna arbetstiden och möjligheterna till en rationell produktion kan öka.

Utredningens arbete är därmed slutfört.

Stockholm i mars 1992.

Rune Larson

Karl Pfeifer

1950

... ..
... ..
... ..

... ..
... ..
... ..

... ..

... ..

... ..

INNEHÅLL

| | Sid. |
|--|------|
| FÖRKORTNINGAR | 11 |
| SAMMANFATTNING | 13 |
| SUMMARY IN ENGLISH | 21 |
| FÖRSLAG TILL LAG OM ARBETSTID OCH SEMESTER | 29 |
| ANDRA LAGFÖRSLAG | 53 |
| 1. UTREDNINGSUPPDRAGET | 59 |
| 1.1 Direktiven | 59 |
| 1.2 Tolkning av direktiven | 60 |
| 1.3 Utredningens inriktning | 62 |
| 1.4 Utredningens arbetsformer | 68 |
| 2. ÅRSARBETSTID | 71 |
| 2.1 Några utgångspunkter | 71 |
| 2.2 Vad är rätt årsarbetstidsmätt? | 76 |
| 2.3 Kritik mot förslaget om årsarbetstid och semester beräknad i timmar | 88 |
| 2.4 Årsarbetstid och semesterår | 91 |
| 2.5 Utjämning av arbetstiden mellan olika år | 93 |
| 2.6 Övertid, mertid och jourtid | 96 |
| 2.7 Tillsyn och sanktionssystem | 100 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 3. | FÖRLÄGGNING AV ARBETSTID | 105 |
| 3.1 | Inledning | 105 |
| 3.2 | Intresset för flexibla arbetstider | 106 |
| 3.3 | Behovet av skyddsregler | 108 |
| 3.3.1 | Bakgrund | 108 |
| 3.3.2 | Övervägande | 112 |
| 3.4 | Beaktande av EG-aspekten | 126 |
| 4. | FÖRLÄGGNING AV SEMESTERLEDIGHET . . | 129 |
| 4.1 | Inledning | 129 |
| 4.2 | Utgångspunkter för flexibla semesterregler | 130 |
| 4.3 | Flexibel användning av semestern | 135 |
| 4.4 | Semesterledighet i form av avkortning av arbetstiden eller enstaka timmar | 137 |
| 4.5 | Att kunna avstå semesterledighet | 141 |
| 4.6 | Att kunna spara semesterledighet | 143 |
| 5. | SPARA SEMESTERLEDIGHET | 145 |
| 5.1 | Inledning | 145 |
| 5.2 | Ökade möjligheter att spara semesterledighet | 146 |
| 5.3 | Att kunna spara rätten till obetald semesterledighet | 149 |
| 5.4 | Förläggning av sparad semester | 151 |
| 5.5 | Övriga frågor om sparad semester | 153 |

| | | |
|------|---|-----|
| 6. | ARBETSPLATSBESÖK | 157 |
| 6.1 | Inledning | 157 |
| 6.2 | Centrallasarettet i Eskilstuna | 157 |
| 6.3 | AB Gustaf Kähr i Nybro | 161 |
| 6.4 | ABB HAFO i Järfälla | 164 |
| 6.5 | IKEA i Stockholm | 168 |
| 6.6 | Welcome Hotel i Järfälla | 171 |
| 6.7 | Holmen Paper i Hallstavik | 174 |
| 6.8 | Landstinget Kristianstads län | 178 |
| 6.9 | Statens järnvägar, Affärsområde trafik- produktion i Stockholm | 180 |
| 6.10 | Barn och ungdomskliniken i Karlstad | 183 |
| 6.11 | CityMail AB i Stockholm | 185 |
| 7. | ARBETSPLATSEN I CENTRUM FÖR EFFEKTIVARE PRODUKTION | 189 |
| 8. | JÄMSTÄLLDHET | 197 |
| 8.1 | Inledning | 197 |
| 8.2 | Risker med flexibla regler ur ett jäm- ställdhetsperspektiv | 199 |
| 8.3 | Attitydfrågor och flexibilitet | 202 |
| 8.4 | Fördelar med flexibla regler ur ett jämställdhetsperspektiv | 204 |
| 8.5 | En jämställdhetsparagraf | 205 |
| 8.6 | Terminologi i lagtexten | 206 |

| | | |
|------|--|-----|
| 9. | INTERNATIONELLA FRÅGOR | 209 |
| 9.1 | Inledning | 209 |
| 9.2 | ILO-konventionen om arbetstidens för- kortning till 40 timmar i veckan | 209 |
| 9.3 | ILO-konventionen om semester | 212 |
| 9.4 | EG-aspekten | 213 |
| 9.5 | Europarådets sociala stadga | 222 |
| 9.6 | Andra länder | 222 |
| 10. | KONSEKVENSÄNDRINGAR | 225 |
| 10.1 | Inledning | 225 |
| 10.2 | Konsekvensändringar i semester- och arbetstidslagstiftningen | 225 |
| 10.3 | Utredningens behandling av förslagen till konsekvensändringar i arbetstids- och semesterlagstiftningen | 229 |
| 11. | ANNAN LAGSTIFTNING SOM BERÖRS | 231 |
| 11.1 | Inledning | 231 |
| 11.2 | Sjöarbetstidslagen | 231 |
| 11.3 | Sjöarbetstidskungörelsen | 233 |
| 11.4 | Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete | 233 |
| 11.5 | Kungörelsen om arbetstid vid väg- transport m.m. | 236 |
| 11.6 | Arbetstidsförordningen | 236 |
| 11.7 | Lagen om arbetslöshetsförsäkring | 238 |
| 11.8 | Semesterlagen för radiologiskt arbete | 239 |
| 11.9 | Arbetsrättsliga beredskapslagen | 241 |

| | | |
|----------|---|-----|
| 12. | ÖVERGÅNGSFRÅGOR | 243 |
| 12.1 | Inledning | 243 |
| 12.2 | Semesterlön och semesterledighet | 244 |
| 12.3 | Den nya lagens betydelse för nuvarande kollektivavtal | 247 |
| 13. | REHABILITERING | 253 |
| 13.1 | Inledning | 253 |
| 13.2 | Semesterlöneförsäkring | 254 |
| 13.3 | Nya regler för rehabilitering | 255 |
| 13.4 | Övervägande | 255 |
| 14. | SPECIALMOTIVERING | 257 |
| Bilaga 1 | Direktiven | 299 |
| Bilaga 2 | Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time | 307 |
| Bilaga 3 | Den faktiska årsarbetstiden för åren 1987 - 1994 | 319 |
| Bilaga 4 | Formler för årsarbetstid och semester | 329 |

FÖRKORTNINGAR

| | |
|-------------|--|
| AD | Arbetsdomstolen |
| EC | European Community |
| EES-avtalet | Avtalet om Europeiskt ekonomiskt samarbetsområde |
| EG | Europeiska gemenskaperna |
| Handels | Handelsanställdas Förbund |
| HTF | Handelstjänstemannaförbundet |
| ILO | International Labour Organisation |
| JämO | Jämställdhetsombudsmannen |
| LO | Landsorganisationen i Sverige |
| Metall | Svenska Metallindustriarbetareförbundet |
| Prop. | Proposition |
| RFV | Riksförsäkringsverket |
| SACO | Sveriges Akademikers Centralorganisation |
| SAF | Svenska Arbetsgivareföreningen |
| SALF | Sveriges Arbetsledareförbund |
| SAV | Statens Arbetsgivarverk |
| SF | Statsanställdas Förbund |
| SHSTF | Svenska hälso- och sjukvårdens tjänstemannaförbund |
| SKAF | Svenska Kommunalarbetareförbundet |
| SKTF | Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund |
| SJ | Statens Järnvägar |
| SOU | Statens offentliga utredningar |
| ST | Statstjänstemannaförbundet |
| TCO | Tjänstemännens Centralorganisation |

SAMMANFATTNING

Årsarbetstid i stället för 40-timmarsvecka

Vi föreslår att den lagstadgade 40-timmarsveckan omvandlas till en årsarbetstid om 2007 timmar och att förläggningen av arbetstiden ska ske genom kollektivavtal. I årsarbetstiden ingår 216 timmar semester, vilket motsvarar den nuvarande lagstadgade semestern om 27 dagar. Vi föreslår att de enskilda arbetstagarna ges möjlighet till ett stort inflytande över arbetstidens förläggning och över semesterrätten. Nuvarande omfattning av arbetstid och semester bibehålls oförändrade.

Verksamhetsanpassade kollektivavtal i stället för lag

De nya arbetstids- och semesterreglerna samordnas i en gemensam lag - lagen om arbetstid och semester. Merparten av lagreglerna är dispositiva och får således ersättas med kollektivavtal. I stället för att utgöra hinder underlättar lagen följaktligen förutsättningarna för arbetsmarknadens parter att åstadkomma verksamhetsanpassning. Förslagen innebär därmed att såväl löntagarnas inflytande över den egna arbetstiden och semesterrätten som möjligheterna till en rationell produktion kan öka.

Att införa en årsarbetstid och skapa möjligheter till att förlägga arbetstiderna på ett sätt som passar varje arbetsplats, företag, myndighet och bransch innebär att man både kan ta största möjliga hänsyn till produktionens krav och till individuella behov. Vid arbetsplatser där det finns eller brukar finnas kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor innehåller lagen därför inte några regler om arbetstidens förläggning. Det är i stället de berörda parterna som förutsätts träffa avtal i dessa frågor. Lagen förutsätter också att arbetstagarna själva ska få påverka förläggningen av sina arbetstider.

Arbetsplatsen i centrum för effektivare produktion

Arbetstidens förläggning har stor betydelse för produktionen. Detta gäller både privat och offentlig verksamhet, varuproduktion såväl som tjänsteproduktion. En förläggning av arbetstiden som är anpassad till varje arbetsplats och varje verksamhet kan medverka till att höja produktiviteten och samtidigt förbättra arbetsmiljön. För att detta ska ske förutsätts att de berörda parterna känner ett gemensamt ansvar för produktionen och för de anställdas villkor. Våra kontakter med arbetsmarknadens parter har visat att det finns ett stort intresse för att utnyttja de möjligheter den föreslagna lagen ger. De arbetsplatsbesök vi har gjort visar också att det hos såväl ledningar som lokala fack och anställda finns ett stort intresse för verksamhetsanpassade arbetstider.

I nuvarande arbetstidslag finns en dispositiv regel om mertid för deltidstjänstgörande. Vi har funnit att regeln inte har fått den verkan som avsågs vid införandet. Vi föreslår därför ingen motsvarande regel i den nya lagen. I övrigt föreslår vi att nuvarande lagregler om bland annat övertid/jourtid och tillsyn/sanktioner bibehålls oförändrade.

Arbetstidens förläggning en arbetsmiljöfråga

Att den nya arbetstids- och semesterlagen inte innehåller styrande regler innebär naturligtvis inte att viktiga skyddsaspekter får åsidosättas. Arbetsmiljölagen utgör emellertid i den utformning den har sedan 1991 det grundläggande skyddet mot förläggning av arbetstid, som inte kan accepteras från fysiska eller psykiska utgångspunkter vare sig det gäller enskilda arbetstagare eller grupper av anställda. Detta innebär samtidigt att arbetsmarknadens parter genom den reguljära skyddsorganisationen i första hand själva ska ta detta ansvar. Men dessutom kan Arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen med stöd av arbetsmiljölagen både i form av generella föreskrifter och förbud ställa krav när det

gäller arbetsmiljöaspekter på arbetstidens förläggning. Detta gäller även frågor om arbetspassens längd och hur de fördelas.

Vad gäller om det inte finns kollektivavtal?

Även om avsikten med den nya lagen är att parter, som brukar träffa kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor, ska träffa kollektivavtal även om arbetstid och semester, så kan inte lagen vara tvingande på den punkten. Det innebär att om kollektivavtal inte träffas om till exempel arbetstidens förläggning så bestämmer arbetsgivaren. Samtidigt kan detta leda till att fredsplikt saknas eftersom frågan är oreglerad mellan parterna.

På arbetsplatser där det normalt inte finns kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor innehåller den nya lagen regler som stadgar hur arbetstiden får förläggas. Det innebär inte alls samma möjligheter till flexibla lösningar som på övriga arbetsplatser. Nuvarande lagregler om nattvila och veckovila finns kvar. Eftersom det inte kan träffas kollektivavtal om till exempel arbetstidens förläggning så får enbart de enskilda arbetstagarna medge vissa avsteg från lagen. Det föreligger emellertid naturligtvis inga hinder för att man även på dessa arbetsplatser genom att träffa kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor kommer in under huvudreglerna i lagen om arbetstid och semester. Även på dessa arbetsplatser förutsätter lagen att arbetstagarna får möjlighet att påverka förläggningen av sin egen arbetstid.

Semesterrätten förstärks

En gemensam lag för arbetstid och semester förutsätter en gemensam beräkningsmetod. Därför föreslår vi att även semesterledighet beräknas i timmar. Detta blir också nödvändigt när arbetstiderna kommer att variera mellan olika arbetstagare, mellan olika veckodagar och olika delar av året, allt efter arbetstagarnas och produktionens krav. Timberäkнад semester leder också till att sådana

orättvisor och rättsförluster som förekommer i nuvarande system kan undvikas. Genom timberäkning kan dessutom semesterätten göras mer flexibel.

Den nya lagen innebär att arbetstagarnas inflytande över semesterätten förstärks. Semesterreglerna ska garantera de anställdas möjligheter till vila och rekreation. För den som arbetar heltid, innebärande 2007 timmars årsarbetstid, ska därför i likhet med vad som gäller för närvarande 160 timmar av semesterledigheten - huvudsemestern - användas till ledighet från hela arbetspass och i princip förläggas till en period under tiden juni - augusti.

Återstående del av semestern ska däremot kunna användas mer flexibelt. Om arbetstagaren väljer att ta ut ledigheten under semesteråret så finns inga begränsningar i lagen av i vilken form det får ske. Ledigheten kan tas ut i form av avkortning av den dagliga arbetstiden eller viss dag i veckan, som enstaka timme vid behov eller som traditionell semesterledighet. Arbetstagaren ska kunna spara ledigheten för uttag något senare semesterår. Sparandet ska inte vara begränsat i tid eller omfattning. Även obetald semesterledighet utöver huvudsemestern ska kunna sparas. Sparad semesterledighet om minst 40 timmar ska arbetstagaren ha rätt att få ut i en följd tillsammans med semesterårets semesterledighet i övrigt. En förutsättning är dock att underrättelse lämnats till arbetsgivaren minst sex månader innan ledigheten ska börja. Även sparad semesterledighet ska kunna tas ut som avkortning av den dagliga arbetstiden. Arbetstagaren ska också efter eget beslut kunna avstå från den del av semesterledigheten som är intjänad och som överstiger huvudsemestern. Sker detta ska semesterlönen samtidigt betalas ut. Obetald semester ska liksom hittills alltid kunna avstås.

Den så kallade tvåårsfristen i samband med rehabilitering enligt 17 § semesterlagen ändras, så att rätten till semesterlönegrundande frånvaro bryts efter frånvaro under två hela intjänandeår, även då

frånvaron avbrutits, förutsatt att avbrottet varit kortare än 14 dagar.

Flexibla regler för arbetstid och semester kan medverka till jämställdhet

Vi har formulerat våra förslag så att de ska underlätta för arbetstagare av båda könen att förena förvärvsarbete med familjeansvar. För att betona vikten av jämställdhet ingår dessutom i lagen en paragraf som uppmanar arbetsmarknadens parter att sträva efter jämställdhet i arbetstids- och semesterhänseende.

Att åstadkomma jämställdhet förutsätter dock att de nya möjligheterna används på ett riktigt sätt. Det vore olyckligt om det utvecklas ett mönster där kvinnor tar ut semester som avkortning av arbetsdagen för att hinna med arbetet med barn och hem, samtidigt som männen koncentrerar arbetet till färre långa arbetspass för att få längre sammanhängande helgledighet för att utöva fritidsintressen. Att inte införa mer flexibla regler för arbetstid och semester med argumentet att de kan leda till ojämlika arbetstidsmönster vore dock lika fel, som att begränsa rätten till föräldraledighet med argumentet att det är till övervägande delen kvinnor som använder den.

Det kan också finnas en risk för att arbetstidsförläggning anpassad till produktionens krav kan vara svår att förena med föräldraskap. Jämställdhetslagens 5 § föreskriver emellertid att arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Anpassning till EG

Enligt utredningsdirektiven ska vi redovisa hur våra förslag förhåller sig till EGs motsvarande regler. Våra förslag står i överensstämmelse med EGs nuvarande regler. Sedan något år pågår

emellertid inom EG förhandlingar om ett nytt direktiv som berör arbetstid. Eftersom EG-direktiv är bindande för medlemsstaterna måste det beaktas om Sverige blir medlem. Det är inte heller uteslutet att redan EES-avtalet kan innebära att Sverige måste beakta detta EG-direktiv. Vid tryckningen av detta betänkande är det emellertid okänt hur direktivet kommer att formuleras. Det går inte heller att förutse tidpunkten för beslutet. Det är emellertid inte osannolikt att utvecklingen inom EG blir att genom kollektivavtal på lämplig nivå så får avsteg ske från detta EG-direktiv. Vårt förslag till ny lag om arbetstid och semester tillgodoser i princip ett sådant krav på områden där det träffas kollektivavtal. Arbetsmarknadens parter avgör sedan på vilket sätt man tillgodoser kravet. På områden där kollektivavtal saknas måste dock sannolikt vissa ytterligare skärpningar av lagen ske. Dessa frågor måste därför uppmärksammas i det fortsatta lagstiftningsarbetet.

Vårt förslag är också förenligt med de ILO-konventioner om arbetstid och semester som Sverige har anslutit sig till.

Införandet av det nya systemet för arbetstid och semester

Att ersätta nuvarande lagregler beträffande arbetstid och semester med vidgade möjligheter för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal reglera dessa frågor innebär ett nytänkande. Samtidigt har förläggning av arbetstid och semester stor betydelse både för arbetsorganisationen och arbetstagarna. Införandet av detta nya system med betydligt flexiblare möjligheter vad gäller arbetstid och semester bör därför få stor betydelse vad gäller produktivitetsutvecklingen och arbetstagarnas inflytande. Arbetstid och semester utgör väsentliga delar i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Införandet av nya kollektivavtal om arbetstid och semester bör därför ske i samband med att avtal om löner och allmänna anställningsvillkor löper ut. På så sätt kan dessa frågor samordnas med andra viktiga villkorsfrågor.

Vi har kommit fram till, att en sammanslagning av de nuvarande arbetstids- och semesterlagarna med samtidigt införande av årsarbetstid och mer flexibla regler för arbetstid och semester kan ske utan att en allmän översyn av bestämmelserna görs. Vi har också eftersträvat att så långt som möjligt bibehålla sådana lagregler oförändrade, som inte berörs av direktiven och som inte behöver ändras. Därmed rubbas inte rättsläget i onödan, vilket vi bedömt vara av stor betydelse för arbetsmarknadens parter. Följden har därmed också blivit att utredningens förslag kan genomföras utan onödig tidsutdräkt.

SUMMARY IN ENGLISH

Annual working hours instead of a 40-hour week

We recommend that the statutory 40-hour week be commuted to an annual working time of 2,007 hours and that the disposition of working hours be defined through collective agreements. The annual working hours include 216 hours' holiday, corresponding to the present statutory 27 days' holiday. We recommend that individual employees be allowed considerable influence on the disposition of working hours and on holiday rights. No change is recommended in the present volume of working time and holiday.

Operationalised collective agreements instead of legislation

The new rules on working hours and holidays are co-ordinated through a single enactment, the Working Hours and Holidays Act. Most of the statutory provisions are optional and, accordingly, can be overwritten by collective agreements. As a result, the Act enables the labour market parties to adjust working hours arrangements to the operations concerned, instead of preventing them from doing so. Accordingly, employees can have more say about their own working hours and holiday rights, and there will be better scope for rational production.

By introducing annual working hours and creating facilities for arranging working hours to suit the individual workplace, company, authority and branch of employment, the utmost possible allowance can be made for production requirements and the needs of the individual. The Act, therefore, does not contain any rules on the arrangement of working hours at workplaces where collective agreements on pay and general conditions of service currently or usually exist. Instead it is left to the parties themselves to reach an agreement on these matters. The Act also

implies that employees will have a direct say in the disposition of their working hours.

The workplace at the centre of more efficient production

The arrangement of working hours has an important bearing on production. This applies to both private and public sector activities, to the production of both goods and services. The arrangement of working hours to suit each individual workplace and activity can help to boost productivity and at the same time to improve the working environment. In order for this to happen, the parties themselves must feel jointly responsible for production and for employees' conditions. Our contacts with the labour market parties have revealed a high level of interest in using the opportunities conferred by the proposed legislation. Our visits to workplaces have also shown that operationalised working hours are viewed with great interest both by management and by local union organisations and employees.

The present Working Hours Act includes an optional rule on additional time for part-time employees. We find that this rule has not had the effect it was intended to, and so we do not recommend any corresponding provision in the new Act. Otherwise we recommend that the existing statutory rules, e.g. concerning overtime/work on call and supervision/sanctions be kept unaltered.

The disposition of working hours - a work environment question

The absence of peremptory rules in the new Working Hours and Holidays Act does not, of course, imply that important safety aspects may be disregarded. However, the Work Environment Act as it has been worded since 1991 constitutes the fundamental safeguard against working hours arrangements which are physically or mentally unacceptable from the viewpoint of

individual employees or groups of employees. At the same time, this means that the prime responsibility on this subject devolves on the labour market parties, acting through the regular safety organisations. In addition, the National Board of Occupational Safety and Health and the Labour Inspectorate are empowered by the Work Environment Act to issue general provisions and prohibition concerning work-environment aspects of the disposition of working hours. The same applies concerning the length and distribution of periods of work.

What if there is no collective agreement?

Although the intention of the new Act is for parties usually concluding collective agreements on pay and general conditions of service to do the same regarding working hours and holidays, the law cannot force them to do so. This means that, in the absence of a collective agreement concerning, say, the disposition of working hours, the decision rests with the employer. This, at the same time, can mean that, with no settlement between them on the subject, the parties have free recourse to industrial action.

The new Act has rules for the arrangement of working hours at workplaces where collective agreements on pay and general conditions of service do not normally apply. This affords nothing like the same opportunities for flexible arrangements as at other workplaces. The existing statutory provisions on nightly and weekly rest are retained. Since collective agreements cannot be concluded, for example, on the arrangement of working hours, certain departures from the statutory provisions are subject to permission from the individual employees. On the other hand, there is obviously nothing to prevent these workplaces also being made subject to the main provisions of the Act on working hours and holidays, through the conclusion of collective agreements on pay and general conditions of service. At these workplaces too,

the Act presupposes that employees will have a say in the arrangement of their own working hours.

Reinforcement of holiday rights

A single enactment on working hours and holidays implies a single method of computation, and so we recommend that holidays should also be expressed in hours. This will in fact be necessary when working hours come to vary as between different employees, different days of the week and different times of the year, depending on employees' requirements and those of production. The computation of holidays in hours will also serve to avoid the injustices and losses of rights occurring under the present system. Moreover, calculation on an hourly basis can make holiday rights more flexible.

The new Act amounts to a reinforcement of employees' control of holiday rights. The holiday provisions are intended to guarantee the employees opportunities of rest and recreation. Accordingly, and as is currently the practice, in the case of full-time employees, i.e. those with 2,007 hours' annual working time, 160 hours' holiday - the main holiday - must take the form of leave of absence from complete working periods and, in principle, must be taken some time between June and August.

The remaining holiday, on the other hand, will be more flexibly available. If the employee opts to take this leave of absence during the holiday year, the Act does not lay down any formal requirements for doing so. Leave of absence can take the form of a reduction of daily working hours or of a certain day off every week, the occasional hour as needed or the traditional type of holiday. The employee will be able to save up leave of absence for a subsequent holiday year. There must not be any restriction of the duration or volume of this saving. It will also be possible for unpaid holiday, over and above the main holiday, to be saved

up. The employee will be entitled to take an accumulated holiday of at least 40 hours conjointly with the rest of the annual holiday, always provided that the employer has been notified at least six months in advance. It will also be possible for accumulated holiday to take the form of a reduction of daily working hours, and the employee will be free to abstain, of his or her own accord, from that part of the holiday which has been accumulated over and above the main holiday. In this case the holiday pay must be disbursed at the same time. Employees will retain their present option of refraining from unpaid holiday.

The so-called two-year respite in connection with rehabilitation under Section 17 of the Holidays Act is to be amended, in such a way that entitlement to absence carrying holiday pay rights will be discontinued after absence for two full qualifying years even if the absence has been interrupted, provided the latter interruption has been of less than a fortnight's duration.

Flexible rules for working hours and holidays can help to create equal opportunities

We have worded our recommendations so as to make it easier for employees of both sexes to combine economic activity with family responsibilities. To underline the importance of equal opportunities, the new Act also includes a section encouraging the labour market parties to pursue equality between the sexes with regard to working hours and holidays.

This equality, however, can only be achieved if the new opportunities are used properly. It would be unfortunate if a pattern were to develop whereby women took holidays as a reduction of the working day so as to find time for looking after children and the home, at the same time as men concentrated their work within fewer and longer working periods, so as to achieve longer periods of continuous weekend absence for the cultivation

of their leisure interests. Omission to introduce more flexible rules on working hours and holidays, on the grounds that they can lead to unequal working-time patterns, however, would be just as wrong as restricting entitlement to parental leave on the grounds that it is taken predominantly by women.

There may also be a risk of working hours arrangements adapted to the exigences of production being hard to reconcile with parenthood. Section five of the Equal Opportunities Act, however, requires the employer to facilitate combination of gainful employment and parenthood by women and men alike.

EC adjustment

We are required by our terms of reference to show how our recommendations relate to the corresponding EC regulations. Our recommendations are in harmony with the EC regulations now in force, but for about a year now, negotiations have been in progress within the EC for a new directive on working hours. EC directives are binding on member states, and this will have to be taken into account if Sweden becomes a member of the EC. Nor can the possibility be discounted of the EES agreement in itself requiring Sweden to abide by this EC directive. As we go to press, however, it is uncertain how the directive will be worded, nor can the timing of the decision be predicted. It is not unlikely, however, that EC developments will sanction departures from this EC directive through collective agreements concluded at an appropriate level. The new legislation we propose on working hours and holidays accommodates, in principle, a requirement of this kind in fields where collective agreements are concluded. It is then for the labour markets parties to decide in what way the requirement will be met. In fields where collective agreements do not exist, however, the Act will probably have to be tightened up further in a number of respects. These questions must therefore be borne in mind in subsequent legislation.

Our recommendations are also compatible with the ILO conventions on working hours and holidays to which Sweden is a party.

Introduction of the new system of working hours and holidays

The replacement of the existing statutory rules on working hours and holidays by wider scope for the settlement of these matters by the labour market parties through collective agreements represents a new mentality. At the same time, the arrangement of working hours and holidays has an important bearing on both work organisation and employees' conditions. The introduction of this new system, with its far greater flexibility regarding working hours and holidays, ought therefore to have very important effects on productivity development and employee participation. Working hours and holidays are essential parts of the employer-employee relation. New collective agreements on working hours and holidays should therefore be concluded as current agreements on pay and general conditions of service expire, so that these questions can be co-ordinated with other important aspects of working conditions.

We have come to the conclusion that an amalgamation of the existing enactments on working hours and holidays, coupled with the introduction of annual working time and more flexible rules on working hours and holidays, can be achieved without a general review of legislation. At the same time we have tried to interfere as little as possible with statutory provisions which are not affected by the directives and which do not require amendment. In this way we have avoided unnecessary disruption of the legal situation, which we take to be of great importance to the labour market parties. This also implies, finally, that the Commission's recommendations can be implemented without any unnecessary delay.

FÖRSLAG TILL LAG OM ARBETSTID OCH SEMESTER

1 KAP. INLEDANDE BESTÄMMELSER

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om arbetstid och om rätt till semesterförmåner för arbetstagare.

Semesterförmåner är semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

2 § Lagen gäller med de inskränkningar som anges i andra stycket varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning.

Bestämmelserna om arbetstid i 2, 7, 8, 9 och 10 kap. gäller inte

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

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

3. arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll,

4. skeppstjänst.

3 § Arbetstiden är en del av arbetsmiljön. I arbetsmiljölagen (1977:1160) finns regler om arbetsmiljöns beskaffenhet.

Om arbetstid för minderåriga finns ytterligare bestämmelser i 5 kap. arbetsmiljölagen.

4 § Vid tillämpning av denna lag ska arbetsgivare, arbetstagare och dessas organisationer sträva efter jämställdhet i arbetslivet i arbetstids- och semesterhänseenden.

5 § Genom kollektivavtal får undantag eller avvikelse helt eller delvis göras från bestämmelserna om arbetstid i 2, 7, 8, 9 och 10 kap. Härutöver får avtal om tillämpning av bestämmelser i de kapitlen träffas i de fall som anges i lagen.

Avtal är ogiltigt i den mån det innebär att arbetstgares rättigheter enligt bestämmelserna om semester i 3, 4, 5, 6 och 11 kap. upphävs eller inskränks. Detta gäller dock inte om annat framgår av lagen. Genom kollektivavtal får avvikelse göras från 3 kap. 1 - 4, 7, 9 - 11, 16 och 18 - 21 §§, 4 kap. 1 och 3 - 4 §§, 5 kap. 3 § och 6 kap. 2 - 3 §§.

Arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal enligt första eller andra stycket får tillämpa avtalet också på arbetstgare som inte är medlem i den avtalslutande arbetstagarorganisationen, men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

2 KAP. ARBETSTID

1 § Den högsta ordinarie arbetstiden är 2007 timmar per arbetsår (årsarbetstid). I årsarbetstiden ingår semesterledighet enligt tredje kapitlet.

Arbetsår är perioden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år.

2 § Inom ramen för årsarbetstiden enligt 1 § skall ordinarie arbetstid förläggas enligt 3 - 15 §§.

Arbetsplats där kollektivavtal gäller

3 § Vid arbetsplats där kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor gäller eller brukar gälla ska ordinarie arbetstid förläggas enligt kollektivavtal enligt 4 § eller enligt bestämmelsen i 5 §.

4 § Arbetsgivare och arbetstagarorganisation bör träffa kollektivavtal om arbetstidens förläggning.

Därvid bör parterna eftersträva att arbetstagaren ges möjlighet att påverka förläggningen av sin arbetstid.

5 § Förläggning av arbetstid som inte fastställts enligt kollektivavtal beslutas av arbetsgivaren. Beslut om förläggning ska meddelas arbetstagaren minst två veckor i förväg. Detsamma ska gälla varje gång arbetstiden ska ändras.

Meddelande enligt första stycket får dock lämnas kortare tid i förväg om verksamhetens art eller händelse som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

När arbetstid fastställs enligt denna paragraf ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att påverka förläggningen av sin arbetstid.

Arbetsplats där kollektivavtal inte gäller

6 § Vid arbetsplats där inte kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor gäller eller brukar gälla, ska ordinarie arbetstid förläggas med iakttagande av 7 - 11 §§.

7 § Vid beslut om förläggning av ordinarie arbetstid ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att påverka förläggningen av sin arbetstid.

8 § Arbetsgivares beslut om arbetstidens förläggning ska meddelas arbetstagarna senast två veckor i förväg. Detsamma ska gälla varje gång arbetstiden ska ändras.

Meddelande får dock lämnas kortare tid i förväg om verksamhetens art eller händelse som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

9 § Ordinarie arbetstid får förläggas med högst 40 timmar i veckan.

Arbetstid får dock förläggas med högst 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Arbetstagare kan medge arbetstidsförläggning som avviker från första och andra stycket. Sådant medgivande kan återkallas.

Vecka räknas från och med måndag om inte annan beräkning tillämpas på arbetsplatsen.

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

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

11 § Arbetstagarna ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan ska så långt möjligt förläggas till veckoslut.

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

Bestämmelser som gäller vid alla arbetsplatser

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

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

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

13 § Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med

hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

14 § Arbetsgivarna ska ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

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

Pauserna räknas in i arbetstiden.

15 § I 3 kap. 14 § finns bestämmelser om förläggning av arbetstid i samband med semester.

3 KAP. SEMESTERLEDIGHET

1 § Som semesterledighet anses ledighet enstaka semestertimme och period av ledighet vilken börjar och slutar med semestertimme.

2 § Med semesterår avses samma period som utgör arbetsår enligt 2 kap. 1 §.

Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår.

3 § Semesterledighet beräknas i timmar.

Arbetstagare som har en ordinarie årsarbetstid på 2007 timmar har rätt till 216 semestertimmar varje semesterår.

Den som har en ordinarie årsarbetstid som avviker från 2007 timmar har rätt till så många semestertimmar som räknas fram när den egna årsarbetstiden i timmar delas med 2007 och multipliceras med 216. Brutet tal avrundas till närmast högre hela tal.

Under semesterledighet har arbetstagare rätt till semesterlön i den mån arbetstagaren har tjänat in sådan under intjänandeåret.

Om förlängd semesterledighet finns bestämmelser i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

4 § Under semesterår då arbetstagare anställs har arbetstagaren endast rätt till 40 semestertimmar, om anställningen börjar efter den 31 augusti.

Om arbetstagarens arbetstidsmätt avviker från 2007 timmar har arbetstagaren rätt till det antal semestertimmar som räknas fram när den egna årsarbetstiden i timmar divideras med 2007 och multipliceras med 40. Brutet tal avrundas till närmast högre jämna tal.

Anställs arbetstagare för arbete, som avses pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, och varar arbetet ej längre tid, saknar arbetstagaren rätt till semesterledighet. I fråga om arbetstagare som i annat fall anställs för viss tid, viss säsong eller visst arbete får avtalas, att arbetstagaren ej ska ha rätt till semesterledighet. Vad nu sagts gäller ej, om anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. Saknar arbetstagaren i fall som avses i detta stycke rätt till semesterledighet, har arbetstagaren rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Har arbetstagaren rätt till semesterersättning enligt tredje stycket, ska vederlag för arbete, som har avsetts pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, förutsättas inbegripa semesterersättning, om ej annat framgår av omständigheterna.

5 § Arbetstagare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den mån arbetstagaren inte redan har fått sådan ledighet.

6 § Semestertimmar med semesterlön, utgör så stor del av semestertimmar enligt 3 § som svarar mot den del av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren.

Arbetsdag då arbetstagaren har varit frånvarande utan lön inräknas i anställningstiden endast om det varit fråga om semesterledighet, ledighet på grund av permittering eller ledighet som enligt 4 kap. 2 § är semesterlönegrundande.

Uppstår vid beräkning av antal semestertimmar med semesterlön enligt första stycket brutet tal avrundas det till närmast högre hela tal.

Av semestertimmar som läggs ut under ett visst semesterår ska, om inte annat har överenskommit mellan arbetsgivare och arbetstagare, timmar som är förenade med semesterlön utgå först.

7 § Endast semesterledighet under timme som utgör ordinarie arbetstid räknas som semestertimme.

Vid semesterledighet som omfattar minst fyra dygn, räknat från och med den första till och med den sista semestertimmen, har arbetstagare, som arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut omedelbart före eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst 17 dygn räknat från och med den första till och med den sista semestertimmen och föranleder ej särskilda skäl annat, har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter denna. Med dygn avses här period om 24 timmar.

Med söndag jämställs helgdag samt påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton.

Semesterledighetens förläggning

8 § Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser förläggningen av semesterledighet. I fråga om arbetstagare för vilken sådant avtal ej träffas ska gälla vad som föreskrivs i andra och tredje stycket.

Angående förläggningen av semesterledighet som avses i 10 § skall vad som i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet föreskrivs om arbetsgivares förhandlingsskyldighet beträffande viktigare förändring av arbetstagares arbets- eller anställningsförhållanden äga motsvarande tillämpning. Om arbetstagaren inte företräds av förhandlingsberättigad organisation eller om sådan organisation inte önskar förhandla, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

Beträffande förläggning av annan semesterledighet bör arbetstagarens önskemål om förläggning av semestern beaktas.

Kan överenskommelse om förläggning av semesterledighet inte uppnås, bestämmer arbetsgivaren om förläggning i den mån ej annat har avtalats. Arbetsgivaren får dock ej utan arbetstagarens medgivande förlägga semesterledighet i annan form än som ledighet från hela arbetspass. Semestertimmar som ej räcker till ledighet från ett helt arbetspass och som inte sparas enligt 18 § eller avstås enligt 15 - 16 §§ får dock förläggas ensidigt av arbetsgivaren.

9 § Har beslut om förläggning av semesterledighet fattats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för denne, skall arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen skall lämnas senast två månader före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början.

10 § Av semestertimmar enligt 3 § ska 160 timmar läggas ut som ledighet från hela arbetspass.

För den som har ett arbetstidsmått som avviker från 2007 timmar per arbetsår ska i stället för 160 timmar så många timmar läggas ut enligt första stycket som räknas fram när årsarbetstiden i timmar delas med 2007 och multipliceras med 160. Brutet tal avrundas till närmast högre hela tal.

Om ej annat har avtalats ska semesterledighet enligt första och andra stycket förläggas som en ledighetsperiod under juni - augusti. Om särskilda skäl föranleder det, får sådan semesterperiod förläggas till annan tid även utan stöd av avtal.

11 § Annan semesterledighet än som avses i 10 § får arbetstagaren spara till ett senare semesterår eller avstå ifrån.

Om avstående av semesterledighet finns regler i 15-17 §§ och om sparande av semester finns regler i 18-21 §§.

12 § Semesterledighet får ej utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid.

Skulle vid uppsägning från arbetsgivarens sida uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet och beror uppsägningen på förhållanden som ej hänför sig till arbetstagaren personligen, ska semesterledigheten i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller ej i den mån uppsägningstiden överstiger sex månader.

13 § Infaller under semesterledigheten tid då arbetstagaren är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller tid som är semesterlönegrundande enligt 4 kap. 2 § första stycket 2 - 8 ska, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådan tid inte räknas som semesterledighet.

Semesterledighet som återstår på grund av att första stycket har tillämpats ska utgå i ett sammanhang, om inte arbetstagaren medger annat.

14 § Arbetsgivare får inte förändra förläggning av arbetstid i samband med semester på ett sådant sätt att arbetstagarens rätt till semester på ett otillbörligt sätt påverkas.

Avstående av semesterledighet

15 § Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förenad med semesterlön.

Arbetstagare är skyldig att på begäran lämna arbetsgivaren besked i vad mån arbetstagaren önskar ta i anspråk semesterledighet som inte är förenad med semesterlön genom sparande eller ledighet. Besked behöver inte lämnas innan arbetstagaren har fått veta, hur många semestertimmar utan lön arbetstagaren har eller beräknas få rätt till.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked enligt första stycket får arbetstagaren inte senare avstå ledigheten utom i fall som avses i 13 §.

16 § Semesterledighet enligt 11 § som är förenad med semesterlön får avstås enligt följande.

Arbetstagare som önskar avstå från semesterledighet ska skriftligen meddela arbetsgivaren i god tid, dock senast den 1 oktober under semesteråret.

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal ska underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om att arbetstagaren har avstått från semester enligt denna paragraf.

Semesterlön för semesterledighet som en arbetstagare har avstått från enligt denna paragraf ska betalas ut till arbetstagaren inom en månad efter att arbetsgivaren fått besked om avståendet.

17 § Beslutar arbetsgivare om permittering som arbetstagare ej hade anledning räkna med då arbetstagaren lämnade besked enligt 15 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet, som ej är förenad med semesterlön, i den mån ledigheten sammanfaller med permitteringsperioden. Detta gäller dock endast om arbetstagaren underrättar arbetsgivaren senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, har arbetstagaren rätt att avstå från ledigheten genom att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren. Har

semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten med utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades.

Sparande av semester

18 § Semestertimmar som avses i 11 § får sparas till ett senare semesterår.

Semestertimmar får inte sparas under semesterår då arbetstagaren får ut semestertimmar som har sparats från tidigare år.

19 § Vill arbetstagare spara semestertimmar eller ta i anspråk sparade semestertimmar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestäms. Underrättelse behöver dock inte lämnas förrän arbetstagaren har fått veta hur många semestertimmar med lön arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till.

Uttag av sparad semesterledighet som avses i 21 § ska dock anmälas till arbetsgivaren senast sex månader innan semesterledigheten där sparad semesterledighet ska ingå avses börja.

Arbetstagare, som vill ta i anspråk sparade semestertimmar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, ska meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg.

Semesterledighet som avses i 8 § fjärde stycket får sparas om arbetstagaren snarast efter arbetsgivarens besked om förläggning underrättar arbetsgivaren.

Vad i första, andra, tredje och fjärde stycket sägs gäller endast i den mån ej annat har avtalats.

20 § Arbetstagares önskemål om förläggning av sparad semesterledighet bör beaktas. Sparade semestertimmar får endast förläggas till tid som arbetstagaren begär eller medger.

21 § Arbetstagare har rätt att få ut sparad semesterledighet och hela semesterledigheten för semesteråret i en följd om den sparade semesterledighet arbetstagaren vill få ut uppgår till minst 40 timmar.

4 KAP. BERÄKNING AV SEMESTERLÖN

1 § Semesterlönen utgör tretton procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Vid beräkning av lönen under intjänandeåret ska i lönesumman inte inräknas annan semesterlön än sådan som avses i 3 § eller permitteringslön med anledning av driftsuppehåll för samtidig semester. I lönesumman ska inte heller inräknas ersättning som har utgått för dag, då arbetstagaren helt eller delvis har haft sådan ledighet från arbetet som är semesterlönegrundande enligt 2 §.

För varje sådan dag som avses i andra stycket ska arbetsinkomsten i stället ökas med ett belopp, motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under övrig tid av intjänandeåret. Har arbetstagaren då ej haft någon inkomst i anställningen, ska semesterlönen beräknas med hänsyn till den inkomst som det kan antas att arbetstagaren skulle ha haft, om arbetstagaren under denna tid hade arbetat för arbetsgivarens räkning.

2 § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,

2. ledighet enligt lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. dels under tid för vilken havandeskapspenning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd, sammanlagt

icke överstiger 120 dagar eller, för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10 och 11 §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som ej enligt annan lag medför rätt till semesterlön, om arbetstagaren erhåller korttidsstudiestöd, vuxenstudiebidrag eller utbildningsbidrag enligt studiestödslagen (1973:349) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av sådan i 27 § värnpliktslagen (1941:967) eller med stöd därav föreskriven tjänstgöring om högst 60 dagar, som ej är beredskapsövning och ej heller direkt ansluter sig till grundutbildning, eller ledighet på grund av motsvarande vapenfri tjänst, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar,

6. ledighet på grund av att arbetstagaren efter det kalenderår då han har fyllt tjugotvå år fullgör tjänstgöring i civilförsvaret på annan tid än då civilförvarsberedskap råder eller beredskapsövning får anordnas vid försvarsmakten, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 60 dagar,

7. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare, eller

8. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård.

Vid tillämpning av första stycket 1 skall frånvaron under de första 90 dagarna av frånvaroperiod ej i något fall anses bero på arbetsskada. Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden icke rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

3 § Semesterlönen för den som har ett arbetstidsmått på 2007 timmar utgör, om ej annat följer av 4 §, för varje sparad semestertimme med semesterlön 0,06 procent av summan av

1. den lön i anställningen som har förfallit under intjänandeåret närmast före det semesterår då den sparade semesterledigheten uttages, dock frånsatt lön för tid då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet, samt

2. ett beräknat inkomstbelopp för de dagar under samma intjänandeår då arbetstagaren har varit helt eller delvis frånvarande från arbetet av annan anledning än semester, som utgått under intjänandeåret och som ej sparats från tidigare år, eller permittering för driftsuppehåll för samtidig semester.

Beräkning av underlag för semesterlön som avses i första stycket 2 sker enligt grunderna för 1 § tredje stycket.

För den som har ett årsarbetstidsmått som avviker från 2007 timmar ska semesterlönen för varje sparad semestertimme utgöra kvoten av tretton procent av lönen enligt 1 § delad med det med antal semestertimmar arbetstagaren är berättigad till i anställningen. Det erhållna talet avrundas till två decimaler.

4 § Semesterlön enligt 3 § ska beräknas som om arbetstagaren under där avsett intjänandeår varit anställd med samma andel av full arbetstid som under det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för den sparade semesterledigheten förvärvades.

5 KAP. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM SEMESTERLÖN

1 § Vid beräkning av semesterlön ska hänsyn icke tas till förmån av fri bostad eller till löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

2 § Arbetstagare, som får fri kost i arbetsgivarens hushåll, har rätt till skälig kostersättning för de dagar under semesterledigheten då förmånen ej har utnyttjats till någon del.

3 § Arbetsgivaren ska betala ut semesterlönen till arbetstagaren i samband med semesterledigheten. I fråga om arbetstagare med tidlön, beräknad för vecka eller längre tidsenhet, får arbetsgivaren i samband med semesterledigheten utge den på den betalda semestertiden belöpande tidlönen samt senast vid semesterårets utgång utge den semesterlön som kan återstå.

4 § Arbetstagare, som utför arbete i sitt hem eller annars under sådana förhållanden att det icke kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, är berättigad till särskild semesterlön med tretton procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen.

Beräkningen av lönen under intjänandeåret ska ske med motsvarande tillämpning av 4 kap. 1 § andra och tredje stycket. Vad där föreskrivs angående semesterlönegrundande frånvaro skall dock tillämpas med avseende på kalendervecka, om ej annan tidsperiod överenskommes. Även 1 och 2 §§ samt, om anställningen har avsetts skola pågå högst tre månader och omfatta högst 60 timmar, 3 kap. 4 § tredje stycket äger motsvarande tillämpning.

Särskild semesterlön skall betalas ut senast den 30 juni näst efter intjänandeårets utgång eller, om intjänandeåret löper ut efter den 30 april, senast två månader efter dess utgång.

6 KAP. SEMESTERERSÄTTNING ÖVERGÅNG AV FÖRETAG M.M.

1 § Upphör arbetstagaren att vara anställd hos arbetsgivaren innan arbetstagaren har erhållit den semesterlön som tjänats in, ska

arbetstagaren i stället erhålla semesterersättning, i den mån ej annat följer av 4 §.

Motsvarande ska gälla om arbetstagares anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön skall utgå redan under intjänandeåret. I sådant fall ska bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren ska gälla.

Om semesterersättning i visst annat fall föreskrivs i 3 kap. 4 §.

2 § Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön. För arbetstagare, som har rätt till fri kost i arbetsgivarens hushåll, ska kosterersättning dock utgå endast för det antal dagar för vilka semesterersättning ska beräknas.

För sparad semesterledighet ska semesterersättning beräknas som om ledigheten hade tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde.

Har arbetstagaren mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock ej, om den förskottsvis erhållna semesterlönen har utgått mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,
2. förhållande som avses i 4 § tredje stycket första meningen lagen (1982:80) om anställningsskydd eller
3. Uppsägning från arbetsgivarens sida, som beror på förhållande som ej hänför sig till arbetstagaren personligen.

3 § Semesterersättning ska betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

Möter hinder mot att beräkna semesterersättningen inom en månad efter anställningens upphörande, ska den betalas ut inom en vecka efter det hindret upphörde.

Övergång av företag

4 § Arbetstagares rätt till semesterförmåner enligt denna lag påverkas ej av att företag eller del av företag övergår till ny arbetsgivare.

Övergår arbetstagare till ny arbetsgivare inom samma koncern, ska arbetstagaren i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som skulle ha gällt i den tidigare. Härför förutsätts dock, att arbetstagaren ej uppbär semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att arbetstagaren senast en månad efter anställningens upphörande avger förklaring till såväl den tidigare som den nye arbetsgivaren, att arbetstagaren önskar överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ut ett belopp svarande mot den semesterersättning som denne eljest haft att utge till arbetstagaren.

7 KAP. JOURTID OCH ÖVERTID

Jourtid

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

Beträffande förläggning av jourtid ska 2 kap. 5 och 8 §§ ha motsvarande tillämpning.

Övertid

2 § Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid förlagd enligt 2 kap. 3 eller 9 §§ och jourtid enligt 1 §

eller som överstiger årsarbetstiden enligt 2 kap. 1 §. Om annan ordinarie arbetstid eller jourtid gäller på grund av kollektivavtal som har tillkommit i den ordning som anges i 1 kap. 5 § eller på grund av medgivande om avvikelse av Arbetarskyddsstyrelsen enligt 8 kap. 1 § 1, ska med övertid i stället förstås sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt avtalet eller medgivandet.

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

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

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

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

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

Anteckningar om jourtid och övertid

5 § Arbetsgivaren skall föra anteckningar om jourtid och övertid. Arbetstagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del

av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

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

8 KAP. DISPENS AV ARBETARSKYDDSTYRELSEN (arbetstid)

1 § Kan kollektivavtal som avses i 1 kap. 5 § inte träffas får Arbetskyddsstyrelsen om det finns särskilda skäl

1. medge avvikelser från 2 kap. 1, 5, 8, och 9 §§, 7 kap. 1 § samt 7 kap. 4 § andra och tredje styckena,

2. medge undantag från 7 kap. 3 § 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 arbetsår,

4. medge avvikelser från 2 kap. 10 och 11 §§ samt 2 kap. 12 § andra och tredje styckena.

9 KAP. ÖVERTIDSAVGIFTER

1 § Om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna i 7 kap. 3 eller 4 §§ utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 1 kap. 5 § eller ha fått dispens enligt 8 kap. 1 § utgår en särskild avgift (övertidsavgift). Avgiften tas ut av den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts.

Övertidsavgiften utgör för varje timme otillåten övertid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 7 kap. 3 eller 4 §§ en procent av det basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen begicks.

Avgiften kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

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

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

10 KAP. TILLSYN STRAFFBESTÄMMELSER ÖVERKLAGANDE (arbetstid)

Tillsyn

1 § Arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen ska utöva tillsyn över efterlevnaden av 2 och 7 - 10 kap. i denna lag och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen.

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

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

3 § Yrkesinspektionen får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för efterlevnaden av 2 och 7 - 10 kap. av denna lag och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen.

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

Även Arbetarskyddsstyrelsen får besluta om åtgärd enligt första och andra styckena.

Straffbestämmelser m.m.

4 § 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 64 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

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

1. utan att avvikelse gjorts enligt 1 kap. 5 § eller 8 kap. 1 § har anlitat arbetstagare i strid mot 2 kap. 1, 9 - 13 §§ samt 7 kap. 1 - 4 §§ eller brutit mot 7 kap. 5 § eller mot föreskrift som har meddelats med stöd av 7 kap. 5 §,

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

Överklagande

6 § Yrkesinspektionens beslut får överklagas hos Arbetarskyddsstyrelsen genom besvär.

7 § Arbetarskyddsstyrelsens beslut i ärenden som avses i 8 kap. 1 § 1 - 3 eller beslut om tillstånd enligt 7 kap. 4 § tredje stycket får inte överklagas.

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

Arbetarskyddsstyrelsens beslut om föreskrifter till allmän efterrättelse får inte överklagas.

8 § För att ta till vara arbetstagarnas intresse i ett ärende enligt lagen får beslut som avses i 6 § eller 7 § överklagas av huvudskyddsombud eller, om något sådant ombud inte finns, av annat skyddsombud. Finns det inte något skyddsombud, får en arbetstagarorganisation överklaga ett sådant beslut i den mån saken rör medlemmarnas intresse och organisationen tidigare har yttrat sig i ärendet.

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

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

10 § En tillsynsmyndighet kan förordna att dess beslut ska gälla omedelbart.

11 KAP. SKADESTÅND PRESKRIPTION RÄTTEGÅNG M.M.

Skadestånd

1 § Arbetsgivare som bryter mot 1 kap. 5 § samt 3 - 6 kap. i denna lag ska till arbetstagaren utge, förutom den semesterlön eller semesterersättning vartill arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått ska hänsyn tas även till arbetstagarens intresse av att erhålla

semesterledighet och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet nedsättas eller helt bortfalla.

2 § För arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 1 kap. 5 §, gäller vad som föreskrivs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Preskription

3 § Arbetstagare som vill fordra semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag ska väcka talan därom inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha erhållit den förmån till vilken anspråket hänför sig. Försummar arbetstagaren det, är rätten till talan förlorad.

Rättegång

4 § Mål om tillämpning av denna lag vad avser talan om 1 kap. 5 § samt 3 - 6 kap. och 11 kap. 1 och 2 §§ eller kollektivavtal enligt 1 kap. 5 § handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister.

Särskilda föreskrifter

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

Regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva att lagen i sin helhet ska tillämpas på skeppstjänst som har undantagits från sjöarbetstidslagen (1970:105).

6 § Utan hinder av 2 kap. 2 - 5 §§ samt 10 - 14 §§ kan regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela särskilda föreskrifter om arbetstidens förläggning vid vägtransporter och luftfart.

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 1993 då arbetstidslagen (1982:673) och semesterlagen (1977:480) upphör att gälla.

2. Semesterledighet som sparats med stöd av semesterlagen (1977:480) eller enligt avtal som slutits med stöd av den lagen får tas ut enligt semesterlagens regler även efter att semesterlagen har upphört att gälla.

ANDRA LAGFÖRSLAG

Förslag till ändring i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Nuvarande lydelse:

1 § Arbetstagare som för arbetsgivarens räkning utför radiologiskt arbete, vari arbetstagaren *utsättes* för joniserande strålning i sådan utsträckning att menlig inverkan därav kan befaras, har under villkor som *föreskrives* i denna lag rätt till längre semesterledighet än som följer av 4 § semesterlagen (1977:480) i dess lydelse före den 1 april 1990. För varje kalendermånad av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har utfört sådant arbete minst femton dagar, skall semesterledigheten påföljande semesterår förlängas med *fem tolftefels semesterdag*. Uppstår vid beräkningen brutet *dagantal*, skall det avrundas till närmast högre hela tal.

Med dag, under vilken ut-

Föreslagen lydelse:

1 § Arbetstagare som för arbetsgivarens räkning utför radiologiskt arbete, vari arbetstagaren *utsätts* för joniserande strålning i sådan utsträckning att menlig inverkan därav kan befaras, har under villkor som *föreskrivs* i denna lag rätt till längre semesterledighet än som följer av 3 kap. 3 § lagen () om arbetstid och semester. För varje kalendermånad av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har utfört sådant arbete minst femton dagar, skall semesterledigheten påföljande semesterår förlängas med *två semestertimmar multiplicerat med den egna anställningens sysselsättningsgrad i procent av en heltidsanställning*. Uppstår till följd av beräkningen brutet *timantal*, ska det avrundas till närmast högre hela tal.

Med dag, under vilken ut-

Nuvarande lydelse:

förts arbete, som avses i första stycket, *jämställs*

1) dag, under vilken arbetstagaren varit semesterledig, dock endast om *hans* arbete omedelbart före och omedelbart efter ledigheten varit sådant som avses i första stycket, samt

2) dag, under vilken arbetstagaren haft ledighet som är semesterlönegrundande enligt 17 § *semesterlagen*, dock ej om arbete, som avses i första stycket, uppenbarligen icke kunnat beredas *honom* sådan dag och anledningen härtill varit annan än driftsuppehåll för samtidig semester.

För varje *semesterdag* som tillkommer enligt första stycket utgår semesterlön med *0,48 procent av arbetstagarens under intjänandeåret förfallna lön i anställningen, beräknad enligt 16 § semesterlagen.*

3 § Om semester för arbetstagare som avses i denna lag gäller i övrigt vad i *semesterlagen (1977:480)* är

Föreslagen lydelse:

förts arbete, som avses i första stycket, *jämställs*

1) dag, under vilken arbetstagaren varit semesterledig, dock endast om *arbetstagarens* arbete omedelbart före och omedelbart efter ledigheten varit sådant som avses i första stycket, samt

2) dag, under vilken arbetstagaren haft ledighet som är semesterlönegrundande enligt 4 kap. 2 § *lagen om arbetstid och semester*, dock ej om arbete, som avses i första stycket, uppenbarligen icke kunnat beredas *arbetstagaren* sådan dag och anledningen härtill varit annan än driftsuppehåll för samtidig semester.

För varje *semestertimme* som tillkommer enligt första stycket utgår semesterlön med *samma belopp som utgår för sparad semestertimme enligt 4 kap. 3 § lagen om arbetstid och semester.*

3 § Om semester för arbetstagare som avses i denna lag gäller i övrigt vad i *lagen () om arbetstid och semester* är

Nuvarande lydelse:

stadgat.

Föreslagen lydelse:

stadgat.

Denna lag träder i kraft den 1 april 1993

Förslag till ändring i arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262)

Nuvarande lydelse:

5 § Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1982:80) om anställningsskydd, *semesterlagen* (1977:480) och lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

Förteckning enligt 5 § (bilaga)

4. *Semesterlagen* (1977:480)

I fråga om *semesterlagen* (1977:480) skall 4, 11 och 12 §§ ha följande lydelse.

Föreslagen lydelse:

5 § Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen (1982:80) om anställningsskydd, *lagen () om arbetstid och semester* och lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. tillämpas med de ändringar och tillägg som anges i en till denna lag fogad förteckning (bilaga).

Förteckning enligt 5 § (bilaga)

4. *Lagen () om arbetstid och semester*

I fråga om *lagen () om arbetstid och semester* ska dels 3 kap. 21 § inte tillämpas, dels 3 kap. 3, 9 och

Nuvarande lydelse:

4 § Arbetstagare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår utom i fall som avses i 5 och 27 §§.

Om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, får arbetsgivaren besluta att arbetstagaren *skall* få ut semesterledighet till ett mindre antal dagar, lägst tio. Den rätt till semester som därigenom inte kan utnyttjas *skall* anses sparad till dess förhållandena medger att ledigheten utnyttjas. Efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare får sparad semesterrätt tas

Föreslagen lydelse:

10 §§ ha följande lydelse.

3 kap. 3 § Semesterledighet beräknas i timmar.

Arbetstagare som har en ordinarie årsarbetstid på 2007 timmar har rätt till 216 semestertimmar varje semesterår.

Den som har en ordinarie årsarbetstid som avviker från 2007 timmar har rätt till så många semestertimmar som räknas fram när den egna årsarbetstiden i timmar delas med 2007 och multipliceras med 216. Brutet tal avrundas till närmast högre hela tal.

Om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, får arbetsgivare besluta att arbetstagaren *ska* få ut semesterledighet med ett mindre antal semestertimmar, lägst en tredjedel av det antal semestertimmar arbetstagaren är berättigad till enligt första och andra stycket. Den rätt till semester som därigenom inte kan utnyttjas *ska* anses sparad till dess förhållandena medger att ledigheten utnyttjas. Efter överenskommelse

Nuvarande lydelse:

ut i form av semesterersättning.

Under semesterledighet *skall* arbetstagare *ha* semesterlön i den mån *han* har tjänat in sådan under intjänandeåret.

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förenad med semesterlön.

11 § Har beslut om förläggning av semesterledighet *träffats* på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för *honom*, *skall* arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen *skall* lämnas senast två veckor före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare.

Föreslagen lydelse:

mellan arbetsgivare och arbetstagare får sparad semester rätt tas ut i form av semesterersättning.

Under semesterledighet *har* arbetstagare *rätt till* semesterlön i den mån *arbetstagaren* har tjänat in sådan under intjänandeåret.

Arbetstagare får avstå från rätt till semesterledighet som ej är förenad med semesterlön.

3 kap. 9 § Har beslut om förläggning av semesterledighet *fattats* på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller företrädare för *denne*, *ska* arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen *ska* lämnas senast två veckor före ledighetens början. När särskilda skäl föreligger får den lämnas senare.

3 kap 10 § Av semestertimmar enligt 3 § *ska* 160 timmar läggas ut som ledighet från hela arbetspass.

För den som har ett arbets-

Nuvarande lydelse:

12 § Om ej annat har avtalats, skall semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst två veckor i följd.

Föreslagen lydelse:

tidsmått som avviker från 2007 timmar per arbetsår ska i stället för 160 timmar så många timmar läggas ut enligt första stycket som räknas fram när årsarbetstiden i timmar delas med 2007 och multipliceras med 160. Brutet tal avrundas till närmast högre hela tal.

Om ej annat har avtalats ska semesterledighet enligt första och andra stycket förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst två veckor i följd.

1 UTREDNINGSUPPDRAGET

1.1 Direktiven

Enligt direktiven, Flexibla arbetstidsregler m.m. (Dir. 1991:7), skall den särskilde utredaren undersöka om mer flexibla regler för arbetstid och semester bör införas i svensk lagstiftning.

Utredaren bör enligt direktiven undersöka möjligheten att öka flexibiliteten i arbetstids- och semesterlagstiftningen så att löntagarnas inflytande över den egna arbetstiden och möjligheterna till en rationell produktion kan öka.

Utredaren bör pröva om det går att införa bestämmelser om årsarbetstid.

Eftersom årsarbetstid skulle beröra både arbetstids- och semesterlagarna bör utredaren undersöka om det är lämpligt att föra samman dessa lagar i en lag. Om inte det förordas bör utredaren i stället undersöka möjligheterna att åstadkomma flexibilitet inom ramen för nu befintliga lagar genom förändrade bestämmelser i sak eller genom att göra semesterlagen dispositiv.

I direktiven uttalas att oberoende av lösning måste det finnas bestämmelser som garanterar arbetstagarna möjlighet till vila och rekreation. Utredaren bör komma med förslag om sådana regler.

Vidare bör utredaren anvisa hur övergångsproblem ska kunna lösas.

Utredaren ska också analysera och redovisa effekterna av sina förslag ur ett jämställdhetsperspektiv.

Slutligen ska utredaren beakta de ILO-konventioner Sverige an-

slutit sig till, EG-aspekten enligt Dir. 1988:43 samt kostnadsfrågor enligt Dir. 1984:5.

Utöver frågan om flexibla regler för arbetstid och semester ska utredaren även behandla vissa frågor om rehabilitering. Den delen av utredningen är samlad i ett eget kapitel, kapitel 13 Rehabilitering.

1.2 Tolkning av direktiven

Frågor om arbetstid och semester har varit föremål för ett stort antal utredningar. De senaste i raden har varit Arbetstidskommittén (SOU 1989:53) och 1986 års semesterkommitté (SOU 1988:54). Två andra utredningar som bör nämnas är utredningen av vissa arbetstidsfrågor (SOU 1981:5) och 1974 års semesterkommitté (SOU 1975:88). De två sistnämnda utredningarna ligger nämligen i huvudsak till grund för de nuvarande arbetstids- och semesterlagarna. Varje utredning har haft sina speciella direktiv och arbetat i olika samhällsekonomiska klimat. Det går därför inte att utan vidare jämföra de olika utredningarnas resultat.

Våra direktiv innebär att utredaren har i uppdrag att söka öka flexibiliteten i arbetstids- och semesterlagarna samt att föreslå förändringar. Arbetstidslagen är dispositiv och semesterlagen är i centrala delar tvingande till sin karaktär. Det innebär att de förändringar som behövs, berör principiellt framför allt semesterlagstiftningen.

I ovannämnda avseenden finns utrymme för att föreslå stora förändringar när det gäller uppbyggnaden av regelsystemet. Direktiven ger däremot inte något utrymme att komma med förslag till förändringar vad avser arbetstidens eller semesterns totala längd eller andra materiella förändringar som krävts eller kan komma att krävas.

Vi har liksom Arbetstidskommittén (sid. 220) utgått från att takten i de arbetstidsförkortningar som kan komma till stånd måste avgöras av den ekonomiska utvecklingen samt att det är frågan om vilka produktivitetsförbättringar som kan åstadkommas som blir avgörande för om generella arbetstidsförkortningar kan genomföras i den närmaste framtiden. I vårt förslag har vi därför utgått från att det finns en allmän uppfattning om en normalarbetstid för heltid, som med det nuvarande sättet att uttrycka sig, uppgår till högst 40 timmar i veckan samt att det finns vissa helgdagar under året som är arbetsfria. Vi har också utgått ifrån att semesterledighetens längd enligt lagstiftaren ska vara lägst 27 semesterdagar.

Även om utredningsuppdraget har varit avgränsat till frågor om flexibiliteten i reglerna för arbetstid och semester, så har det varit mycket omfattande. Mot bakgrund av att direktiven har varit klart avgränsade rörande vilka frågor som ska behandlas och att utredningstiden har varit kort, så har vi begränsat oss till att bearbeta de bestämmelser som berörs av uppdraget. Det har således inte varit vår uppgift att göra en allmän översyn av arbetstids- och semesterlagarna. Vi har inte heller haft något uppdrag att överväga behovet av en allmän översyn av arbetstids- och semesterlagstiftningen. Det har emellertid varit ofrånkomligt att frågor av detta slag diskuterats i utredningsarbetet. Det är också ofrånkomligt att en allmän översyn kommer att beröra frågor om arbetstidens och semesterns längd samt olika ersättningsregler. Vi har emellertid kommit fram till, att en sammanslagning av de nuvarande arbetstids- och semesterlagarna med samtidigt införande av årsarbetstid och mer flexibla regler för arbetstid och semester kan ske, utan att en allmän översyn av bestämmelserna görs. Därigenom kan utredningens förslag genomföras utan onödig tidsutdräkt.

1.3 *Utredningens inriktning*

Utredningsarbetet inleddes med att undersöka om det är möjligt att öka flexibiliteten i arbetstids- och semesterlagstiftningen så att löntagarnas inflytande över den egna arbetstiden och möjligheterna till en rationell produktion kan öka. När vi fann att det var möjligt inriktades utredningen på att tillskapa en lagstiftning som tillgodoser direktivens målsättning.

Arbetstid och semester är viktiga inslag i arbetsorganisationen på alla arbetsplatser. De är också av stor betydelse i samhällsutvecklingen. När mer flexibla regler för arbetstid och semester ska införas så anser vi att en grundläggande utgångspunkt måste vara att den framtida lagstiftningen inte lägger några hinder i vägen vare sig för möjligheter till alla tänkbara individuella variationer eller till de olika tillämpningar som kan bli aktuella för att öka möjligheterna till en rationell produktion. Det bör alltså vara möjligt att anpassa reglerna till förhållandena på olika arbetsplatser.

Den mest långtgående flexibiliteten åstadkoms givetvis om man inte har någon lagstiftning alls. Vi menar att en sådan lösning är omöjlig. Den skulle både stå i strid med den hittillsvarande utvecklingen i Sverige och våra internationella åtaganden. I stället för allt för många lagregler bör emellertid förhållandet att det på hela arbetsmarknaden finns parter som kan träffa överenskommelser utnyttjas. En lagstiftning som förutsätter att parter på arbetsplatser, företag och myndigheter, inom olika branscher osv. träffar överenskommelser ger möjlighet till lösningar som är anpassade till varje områdes egna förhållanden. Både vad gäller de anställdas önskemål och produktionens krav. En lagstiftning ska således inte lägga hinder i vägen för flexibiliteten utan i stället underlätta denna. För arbetsplatser där det saknas avtal måste emellertid särskilda lagregler finnas.

De nuvarande arbetstids- och semesterlagarna är inte utformade för att i första hand ge möjlighet till arbetsplatsanpassning. Man kan säga att lagarna i detta avseende ger fel signaler. Utredningsarbetet har därför inriktats på att göra de ändringar i nuvarande lagstiftning som behövs för att nå målet - mer flexibla regler för arbetstid och semester. Samtidigt har vi eftersträvat att så långt som möjligt bibehålla övriga bestämmelser oförändrade. Därmed rubbas inte rättsläget i onödan vilket vi bedömt vara av stor betydelse för arbetsmarknadens parter.

Om semesterlagstiftningen tydligare ska samordnas med arbetstidslagstiftningen fordras det att arbetstid och semester beräknas med samma bas. Därför har vi prövat möjligheten att beräkna semesterledighet i form av timmar och funnit det vara en framkomlig väg.

Utredningen har inriktats mot att skapa en modell som innehåller

- Ett förslag om årsarbetstid som också omfattar semesterledighet.
- Regler som möjliggör en flexiblere förläggning av arbetstiden och en flexiblere användning av semestern.
- Skyddsregler rörande arbetstid och semester.
- System för dispositivitet av de olika reglerna för arbetstid och semester.
- Regler som ska gälla där kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor inte träffats.

1986 års semesterkommitté och Arbetstidskommitten har nyligen genomfört ett omfattande utredningsarbete (SOU 1988:54, Om semester och 1989:53, Arbetstid och välfärd). I de två kommittéerna har ingående behandlats frågor om arbetstid och semes-

ter. Arbetet i denna utredning har därför inriktats på att föreslå förändringar av nuvarande lagar i enlighet med vad som beskrivits ovan.

En förutsättning för ett lyckat resultat är att arbetsmarknadens parter godtar inriktningen av kommande förslag. Utredningen har därför lagt ned mycket arbete på att skapa en dialog med parterna. Sedan parterna i ett inledningsskede godtagit inriktningen har arbetet fortsatt på den inslagna vägen och dialogen med parterna har främst skett i en referensgrupp som stått till utredarens förfogande.

Störst flexibilitet åstadkoms om det finns möjlighet att tillskapa regler för arbetstid och förläggning av semester som bäst passar verksamheten och de anställda på varje arbetsplats. Detta kan ske om lagen om arbetstid och semester så långt som möjligt görs dispositiv. Härigenom överlåter lagstiftaren åt arbetsmarknadens parter lokalt och centralt att i överenskommelser införa de bestämmelser som är anpassade till olika verksamhetsområden och arbetsplatser.

En sådan lag blir lätt att tillämpa på områden där avtal träffas och de orättvisor som kan uppkomma vid en tillämpning av dagens lagar kan dessutom försvinna. En sådan lag lägger inte heller några hinder i vägen för att förkorta arbetstider eller förbättra semesterförmåner genom olika kollektivavtal på olika arbetsplatser eller för olika arbetsförhållanden. Parterna bestämmer ju i praktiken genom avtal vad som ska gälla inom olika verksamheter.

Utredningsarbetet har bedrivits med denna huvudinriktning. Det innebär att det har varit nödvändigt att för arbetsplatser som saknar kollektivavtal tillskapa särskilda lagregler i vissa avseenden. Konsekvensen har också blivit att de flesta bestämmelserna i den nya lagen har karaktär av skyddslagstiftning för arbetstagarna.

Direktiverna kan sägas innebära att utredningen ska överväga frågor kring

- Hur arbetstid ska beräknas
- Hur arbetstid får förläggas
- Hur semester ska beräknas
- Hur semester får användas
- Hur semesterledighet ska förläggas
- Vem som ska bestämma om förläggning av arbetstid och användning av semestern.

Utifrån dessa utgångspunkter har vi granskat nuvarande arbetstids- och semesterlagar.

Arbetstidslagen (1982:673)

Arbetstidslagen är i sin helhet dispositiv om kollektivavtal på arbetstidssidan sluts eller godkänns av central part. Därutöver är 13 § dispositiv mellan lokala parter men ett sådant avtal får bara gälla en avvikelse från lagen under högst en månad.

I arbetstidslagen är det följande paragrafer som måste behandlas om flexibla regler för arbetstid ska införas (innehållet i paragraferna är återgivet i de delar som är relevanta i sammanhanget):

5 § Enligt paragrafen får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan eller i vissa fall till 40 timmar i veckan i genomsnitt under högst fyra veckor. Vecka räknas från måndag om ingen annan beräkning tillämpas.

12 § Paragrafen stadgar att arbetsgivare med vissa undantag ska lämna besked om den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Kortare tid för beskeds lämnande är tillåtet om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

13 § Denna paragraf stadgar att arbetstagare ska ha ledigt för nattvila vari ska ingå tiden mellan klockan 24.00 och 05.00. Avvikelse får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även den nämnda tiden.

14 § Enligt paragrafen ska arbetstagare ha en sammanhängande veckovila med minst 36 timmar under varje sjudagarsperiod. Tillfälligtvis får det göras undantag om det föranleds av särskilt förhållande som arbetsgivaren inte har kunnat förutse. Veckovilan ska så långt det är möjligt förläggas till veckoslut.

Semesterlagen (1977:480)

I semesterlagen är 9 § dispositiv om kollektivavtal på arbetstagar- sidan sluts eller godkänns av central part. 19, 20, 21 §§ är dispositiva ner till individnivå. Övriga paragrafer är tvingande.

Som kommer att framgå senare i betänkandet så har vi funnit att semester ska beräknas i form av timmar vilket innebär att en mängd paragrafer i semesterlagen måste anpassas till det. Detta uppfattar vi dock mer som följdändringar och inte ändringar i sak, dessa paragrafer är därför inte medtagna i genomgången här.

I semesterlagen är det följande bestämmelser som berörs om semesterbestämmelserna ska bli mer flexibla på det sätt som direktiven anger.

4 § I denna paragraf finns bestämmelsen om att arbetstagare har rätt till tjugosju semesterdagar utom då anställningen börjar sent på semesteråret eller då arbetstagaren utför så kallat okontrollerat arbete. I paragrafen stadgas också att arbetstagaren ska ha semesterlön i den mån den är intjänad samt att obetald semesterledighet får avstås.

7 § Denna paragraf reglerar att semesterdagar med lön utgör det antal av semesterdagarna som svarar mot hur stor del av intjänandeåret arbetstagaren har haft anställning. Intjänandeåret ska anges i dagar.

9 § Paragrafen anger att semesterledighet ska beräknas i hela dagar. Lördag och söndag räknas ej som semesterdagar utom för dem som normalt arbetar dessa dagar.

10 § Mellan parter som träffar kollektivavtal bör det träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna om semesterförläggning om arbetstagarparten begär det. Om inte avtal träffas är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt medbestämmandelagen eller i vissa fall i stället samråda med arbetstagarna innan beslut fattas om förläggning av huvudsemestern. Beträffande annan semesterledighet skall arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om inte förhandling med arbetstagens organisation har ägt rum. Kan inte överenskommelse om semesterns förläggning träffas är det enligt paragrafen arbetsgivaren som bestämmer om inte annat har avtalats.

18 § Denna paragraf ger arbetstagare som under ett semesterår har mer än tjugo betalda semesterdagar, rätt att spara en eller flera av överskjutande dagar till ett senare semesterår. Sparad dag skall läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades utom i vissa fall.

19, 20, 21 §§ Dessa paragrafer reglerar de närmare villkoren för sparande av semester. Sparade dagar ska förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer om inte annat har avtalats eller särskilda skäl talar mot det. Om arbetstagaren har avsett att ta ut sparad semester det femte året efter att den sparades, men en sådan förläggning skulle medföra betydande olägenhet får överenskommelse träffas om att semestern ska läggas ut under sjätte året.

Om arbetstagaren vill få ut minst fem sparade semesterdagar ska dessa och hela ledigheten för semesteråret utgå i en följd om inte annat har avtalats.

1.4 Utredningens arbetsformer

Utredningen har arbetat i fem faser.

Fas 1.

Den första fasen bestod av överläggningar med de sju stora parterna på arbetsmarknaden. Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet (LF) och Statens Arbetsgivarverk (SAV). Parterna fick därvid tillfälle att principiellt utveckla sin syn på frågan om det är lämpligt och möjligt att ersätta nuvarande arbetstids- och semesterlagstiftning med en helt ny lag och göra reglerna mera flexibla, om det är möjligt att införa ett årsarbetstidsbegrepp samt om det är en framkomlig väg att skapa ett system med delvis olika regler beroende på om arbetsplatsen har kollektivavtal eller ej.

Fas 2.

Den andra fasen bestod av ett sakligt konstruktionsarbete. Här har utredningen, tillsammans med en referensgrupp bestående av ledamöter utsedda på förslag från ovan nämnda parter och experter, utifrån vad som framkommit under fas 1 behandlat de sakliga frågorna som hänger samman med ett nytt regelsystem.

Under denna fas har utredningen även gjort ett antal studiebesök på arbetsplatser där till exempel verksamheten ställt speciella krav på arbetstidsplanering eller där man funnit intressanta lösningar på frågor kring arbetstidsförläggning.

Fas 3.

Under den tredje fasen som tidsmässigt delvis lappade över den andra fasen har utredningen tillsammans med en grupp jurister utsedda efter förslag från parterna ovan samt viss annan expertis utformat reglerna rent lagtekniskt. Dessa jurister har haft i uppdrag att tillsammans med utredningens sekretariat utforma reglerna utifrån de förutsättningar som utredaren givit. Det innebär att juristerna inte har haft i uppdrag att framföra partsrelaterade synpunkter eller ge förslag till materiella förändringar av utredarens principförslag.

Fas 4.

Förhållandet mellan gällande lagar och en ny lagstiftning har behandlats när den nya lagstiftningen förelåg färdig som modell. När så var fallet konstruerades övergångsregler. Även under denna fas har utredningen arbetat på det sätt som beskrivits ovan under fas 2 och 3.

Fas 5.

Den femte fasen i utredningen var att slutligen formulera betänkandet utifrån resultatet av arbetet i de första fyra faserna.

2. ÅRSARBETSTID

Vi föreslår en gemensam lag för arbetstid och semester med en fastställd högsta årsarbetstid som består av arbetstid och semesterledighet. Årsarbetstiden ska vara högst 2007 timmar varav 216 timmar ska vara semesterledighet. Den som har ett lägre årsarbetstidsmått ska ha rätt till det antal semester-timmar som enligt en enkel formel svarar mot arbetstiden. Regler om mertid tas bort.

2.1 Några utgångspunkter

En gemensam bas för arbetstid och semesterledighet

Som framgår under avsnitt 1.2 ska inte förslag om årsarbetstid eller annat förslag utredningen kommer fram till, innehålla någon förändring av arbetstidsmättet eller semesterns längd i och för sig. Det betyder att ett nytt arbetstidsmått som grundar sig på år i stället för vecka ska så nära som det är möjligt svara mot den totala arbetstidsomfattningen som gäller enligt nuvarande arbetstidslag. Med andra ord ska 40 timmars arbetsvecka översättas till x antal timmar per år.

En översättning kan dock inte utan vidare göras. 40 timmars arbetstid är den arbetstid som enligt arbetstidslagen gäller en vecka då varken helger eller semesterledighet infaller. När det i allmänhet talas om årsarbetstid är ofta helger och semester exkluderade för att årsarbetstidsmättet ska vara "rent" (jfr Arbetstidskommitténs betänkande Arbetstid och välfärd, SOU 1989:53 sid. 230). Ett årsarbetstidsmått måste vara rent för att det ska spegla den reella arbetstid som gäller per år.

När man talar om årsarbetstid och veckoarbetstid behövs först en diskussion om vad som menas med arbetstid. Arbetstidslagen innehåller ingen definition av uttrycket arbetstid. Arbetstids-

kommittén förde i sitt betänkande ett resonemang under rubriken "Vad är arbete" (sid. 85) och de konstaterade att "arbete" inte är lätt att definiera trots att det är ett vanligt ord i vardagsspråket. Ofta sätts likhetstecken mellan förvärvsarbete och arbete. Därmed utesluts arbete i hemmet, skötsel av barn med mera. Men även om man begränsar sig till förvärvsarbete så kan det uppstå svårigheter att dra gränsen till exempel vid tjänsteresor - vad är arbetstid och vad är restid? Vad gäller om man läser in material på tåget? Det kan också antas att ny teknik kan vålla nya tillämpningsproblem eftersom det öppnas nya möjligheter för arbete i hemmet, i husvagnen med mera. Ska till exempel som arbetstid bara räknas det som utförs i arbetsgivarens lokaler? Vi har inte som uppgift i denna utredning att ge en rättslig definition av vad som menas med arbetstid. Vi vill därför uttala att begreppet arbetstid i vårt förslag ska ha samma innebörd som det har i den nuvarande arbetstidslagen.

Direktiven anger också att flexibiliteten vad gäller semesteruttaget ska öka. Det betyder att årsarbetstidsmättet rimligen måste omfatta också semesterledigheten. Om arbetstid och semesterledighet ska kunna integreras i samma regelsystem och om semesterledighet ska kunna användas som en komponent i arbetstiden till exempel för att under en viss period avkorta den dagliga arbetstiden eller arbetstiden viss dag i veckan så måste arbetstid och semesterledighet räknas på samma sätt.

Arbetstiden räknas i nu gällande regelsystem per timme oavsett om man räknar dag, vecka, månad eller år som begränsningsperiod. Något annat mått för arbetstid känner inte utredningen till. Semester däremot räknas i dagar. Även i de avtal där man vid skiftarbete arbetar färre antal arbetspass än de vanliga fem per vecka räknar man i princip med semester i form av dagar. Av det följer att man ofta måste ha regler för beräkning av hur många semesterdagar som går åt under en semesterperiod eller någon form av definition av begreppet semesterdag.

I verkstadsavtalet (§ 9) har man en regel som stadgar att för intermittert deltidarbete läggs semestern ut på så många arbetsdagar av 25 som motsvarar deltidarbetarens andel av full arbetstid. I kollektivavtalet mellan bland andra Hotell- och Restaurangarbetsgivareföreningen och Hotell- och Restauranganställdas förbund anges (§ 26) att dag enligt semesterlagens lydelse skall anses börja kl 06.00 ena dagen och sluta samma tid påföljande dag. Dessutom har man en alternativ regel för vad som ska gälla om avlösning mellan natt- respektive dagtjänstgörande sker vid annan tidpunkt. I avtalen för kommun- och landstingsanställd personal (AB 89) har man för arbetstagare som arbetar även andra pass än vardag, måndag till fredag en formel för hur många semesterdagar som åtgått under en viss semesterperiod, enligt nedan:

5

$$a \times b = c, \text{ varvid}$$

a = antal ordinarie arbetsdagar som arbetstagaren enligt fastställt tjänstgöringsschema genomsnittligen ska fullgöra per vecka,

b = antalet ordinarie arbetsdagar som ingår i semesterledigheten,

c = antalet semesterdagar som skall beräknas ingå i semesterledigheten,

För andra grupper som arbetar förhållandevis regelbundet räknas semesterledighet i hela dagar utan att någon anpassning till det verkliga arbetstidsuttaget per dag görs. På det statliga området har stora grupper av arbetstagare kortare arbetstid under tiden maj till och med augusti. Den dagliga arbetstiden är 40 minuter kortare till följd av inarbetning under övriga året. Oavsett om semesterledighet tas ut under sommartiden eller övrig tid av året åtgår det en semesterdag för en dags ledighet. Det betyder att om semester-

ledighet förläggs till perioden maj - september jämfört med om den skulle förläggas till annan tid, så blir den i timmar räknat kortare. Om ledighetsperioden är fyra veckor blir skillnaden så stor som 13 timmar enbart beroende på den nu beskrivna omständigheten. Det motsvarar mer än en och en halv arbetsdag.

Timme som bas för arbetstid och semester

Om det ska föreslås en gemensam bas för arbetstid och semesterledighet och om de två komponenterna delvis ska vara utbytbara mot varandra blir det således att välja timme eller dag som bas för beräkning av tiden.

Att räkna arbetstid i dagar är inte någon bra lösning. Både för deltidanställda och skiftarbetande med arbetspass som varierar i längd blir det svårtillämpat. Dessutom skulle arbetstid mätt i dagar motverka syftet enligt utredningsuppdraget att skapa ökad flexibilitet i arbetstidsuttaget. Om arbetstiden ska kunna variera över året går det inte att räkna arbetstiden i dagar.

Även flexibiliteten i semesterledighetsuttaget skulle begränsas om basen för beräkning bibehålls enligt de nuvarande reglerna, det vill säga dagar. Visserligen kan man tänka sig att räkna semesterledighet i form av halva dagar eller trekvarts dagar eller fjärdedels dagar men likväl kvarstår att lösa problemet hur man ska kunna använda semesterledighet för avkortning av den dagliga arbetstiden med kortare tidssegment, till exempel med en timme eller ett visst antal minuter per dag. Speciellt tydliga är dessa nackdelar om arbetstiden utgörs av deltid eller om arbetstiden är oregelbundet förlagd. Då man kan anta att arbetstiden framöver kan komma att bli mera oregelbunden och individualiserad är det därför inte lämpligt att bibehålla dag som bas för beräkning av semesterledighet.

Arbetstid räknas i form av timmar och vi anser det vara det enda realistiska måttet. Är det också möjligt att även räkna semesterledighet i timmar?

Frågan kan besvaras med ja utifrån den omständigheten att det rent faktiskt förekommer på andra håll i världen. I USA beräknas semesterledigheten för cirka hälften av de kollektivanställda i form av timmar (se 1986 års semesterkommittés betänkande, Om semester, SOU 1988:54 sid. 116). I Österrike medger lagstiftningen möjlighet att räkna semester i form av timmar.

Även om tanken att räkna semester i timmar kan kännas ovan för svenska förhållanden så är den ändå inte helt ny. Visserligen var analysen av årsarbetstidsbegreppet i Arbetstidskommittén inte tillräckligt djup för att komma in på frågan om hur semesterledighet skulle integreras i ett system med årsarbetstid, men 1974 års semesterkommitté tog i sitt betänkande, Fem veckors semester, SOU 1975:88, upp frågan. I det betänkandet (sid. 135) diskuteras vissa problem med semesterberäkning för skiftarbetande personal. Kommittén uttalar att för att åstadkomma helt rättvisa förhållanden för arbetstagare i kontinuerligt skiftarbete (vad gäller semesterledighet, vår anmärkning) skulle man inte bara behöva räkna med dagar utan också med timmar. 1974 års semesterkommitté utvecklar dock inte resonemanget vidare.

Vi bedömer att det inte stöter på några faktiska hinder att räkna semesterledighet i timmar. Vi anser att det går att finna lagtekniska lösningar på hur 40 timmar arbetstid i veckan och 27 semesterdagar om året ska kunna föras samman till ett gemensamt system. Vi är dock medvetna om att bland annat heltidsmått som avviker från 40 timmar per vecka och deltidanställningar fordrar speciell uppmärksamhet. Det stora hindret torde snarare vara att rent psykologiskt vänja sig vid att räkna semester i timmar. Även om det för närvarande kan kännas främmande är det ingen omöjlig barriär att bryta igenom. 1977 genomfördes en reform på

sjukpenningens område som medförde att sjukpenning kan beräknas per timme i stället för per arbetsdag. Den nyheten har allmänt godtagits vad gäller den delen av reformen. Det talar för att semesterledighet beräknat per timme borde kunna mottas på samma sätt.

Om det dessutom är en förutsättning för att kunna genomföra ett system med möjlighet till mer flexibel användning av arbetstiden och semesterledigheten torde förutsättningarna för att acceptera en förändring vara stora.

Slutsats

Av ovanstående diskussion följer att utredningen föreslår en årsarbetstid beräknad i timmar. Årsarbetstiden är i sin tur uppdelad i två komponenter, arbetstid och semesterledighet.

2.2 Vad är rätt årsarbetstidsmätt?

Ett årsarbetstidsmätt ska vara jämförbart med det nuvarande arbetstidsmättet 40 timmar per vecka. Mättet ska bestå av arbetstid och semesterledighet.

För att årsarbetstidsmättet ska motsvara det nuvarande arbetstidsmättet måste hänsyn tas till vedertagna helgdagar och att vart fjärde år är skottår.

Ett sätt att räkna är följande:

Ett normalår på 365 dagar motsvarar avrundat till tre decimaler 52,143 veckor (365/7).

a.

52,143 veckor med en arbetstid på 40 timmar per vecka ger en årsarbetstid om 2085,714 timmar avrundat till tre decimaler.

b.

Därtill kommer att vart fjärde år är skottår vilket ger en dag till. Sannolikheten att skottdagen infaller på en vardag, måndag till fredag är $5/7$. Varje arbetsdag motsvarar enligt det nuvarande arbetstidsmättet för den som arbetar måndag till fredag åtta timmar vilket ger $1/4 \times 5/7 \times 8 = 1,429$ timmar avrundat till tre decimaler.

c.

Under året infaller följande helgdagar alltid på vardag, måndag till fredag: långfredag, annandag påsk, kristi himmelfärdsdag, annandag pingst och midsommarafton, tillsammans fem dagar vilket ger $5 \times 8 = 40$ timmar.

d.

Under året infaller dessutom följande helgdagar rörligt måndag till söndag: nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton, tillsammans sju dagar. Sannolikheten att dessa helgdagar infaller på måndag till fredag är $5/7$ vilket ger $7 \times 5/7 \times 8 = 40$ timmar.

Då kan årsarbetstidsmättet räknas fram enligt följande:

- | | |
|----|----------|
| a. | 2085,714 |
| b. | + 1,429 |
| c. | - 40,0 |
| d. | - 40,0 |

Summa 2007,143

För att pröva om den beräkningen ger ett riktigt resultat har vi också räknat ut den faktiska årsarbetstiden för 28 år i en följd från och med 1967 till och med 1994. Den faktiska årsarbetstiden varierar under dessa år mellan 1992 timmar som lägst och 2024 timmar som högst enligt följande tabell:

| år | faktisk årsarbetstid i timmar inklusive semester |
|----|--|
|----|--|

| | |
|------|------|
| 1967 | 2016 |
| 1968 | 2008 |
| 1969 | 1992 |
| 1970 | 2000 |
| 1971 | 2016 |
| 1972 | 2008 |
| 1973 | 2000 |
| 1974 | 2000 |
| 1975 | 1992 |
| 1976 | 2016 |
| 1977 | 2024 |
| 1978 | 2008 |
| 1979 | 2000 |
| 1980 | 2008 |
| 1981 | 2000 |
| 1982 | 2016 |
| 1983 | 2024 |
| 1984 | 2000 |
| 1985 | 2000 |
| 1986 | 1992 |
| 1987 | 2000 |
| 1988 | 2024 |
| 1989 | 2008 |
| 1990 | 2000 |
| 1991 | 2000 |
| 1992 | 2008 |
| 1993 | 2016 |
| 1994 | 2024 |

Den för varje år framräknade årsarbetstiden grundar sig på följande beräkning.

- 1) Varje hel vecka under året har beräknats till 40 timmars arbetstid (51 eller 52 veckor beroende på år).
- 2) Dagar före respektive efter de hela veckorna enligt p. 1) har för varje år för måndag till fredag beräknats till åtta timmars arbete per dag.

- 3) De fasta helgdagarna som alltid infaller vardag, måndag till fredag är fem till antalet (långfredag, annandag påsk, kristi himmelfärdsdag, annandag pingst och midsommarafton). Dessa fem dagar har beräknats till 40 timmars ledighet.
- 4) De helgdagar och eljest arbetsfria dagar som infaller fasta datum är sju till antalet (nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul och nyårsafton) dessa har beräknats till åtta timmars ledighet för varje sådan dag som infaller måndag till fredag under respektive år.

I bilaga 3 redovisas beräkningen för varje år för sig.

Den genomsnittliga faktiska årsarbetstiden under de 28 åren är 2007,143 timmar avrundat till tre decimaler. Som framgår är detta resultat exakt detsamma som det tidigare framräknade. Även om man skulle räkna med fler decimaler än vi har gjort så skulle skillnaden bli ytterst marginell.

Arbetstidskommittén använde (Arbetstid och välfärd, SOU 1989:53 sid. 230) ett årsarbetstidsmått om 2010 timmar. De redovisade dock inte närmare hur måttet är framräknat. Vi anser att våra beräkningar är så säkra att de kan ligga till grund för ett lagförslag om ett högsta årsarbetstidsmått. Dock anser vi att måttet bör avrundas till helt antal timmar. Den avrundning som behöver göras till närmaste hela timtal är under tio minuter per år och får anses vara betydelselös i sammanhanget.

Vi föreslår därför att den högsta ordinarie årsarbetstiden fastställs till 2007 timmar.

En konsekvens av att arbetstid beräknas på årsbasis blir att den genomsnittliga arbetstiden uppdelad per vardag, måndag till fredag eller per helgfri vecka beräknad enligt den nu redovisade metoden

kommer att variera något. Under de år som använts för beräkningen ovan varierar arbetstiden per vecka mellan cirka 39 timmar och 40 minuter som kortast och cirka 40 timmar och 20 minuter som längst om årsarbetstiden är 2007 timmar. Vi återkommer i avsnitt 2.4 Utjämning av arbetstiden mellan olika år till vilken betydelse det har.

Det ska observeras att dessa beräkningar inte är något ställnings-tagande till hur arbetstiden ska förläggas. Beräkningarna tjänar som underlag för jämförelser men får också en materiell betydelse för hur begränsningsregler för maximal arbetstid per vecka och per fyraveckorsperiod kan fastställas. Den senare frågan återkommer utredningen till i kapitel 3 Förläggning av arbetstid. I avsnitt 2.4 samt i kapitel 9 Internationella frågor, behandlar vi arbetstidens variation per vecka under olika år ur perspektivet att Sverige har anslutit sig till ILOs konvention (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar samt vissa andra internationella åtaganden.

Som framgår ovan måste semester och arbetstid räknas samman om systemen för arbetstid och semester ska kunna integreras för att till exempel semesteruttag i kortare former ska kunna räknas av från arbetstiden. Det skulle med andra ord kunna uttryckas så, att arbetstid och semesterledighet är kommunicerande kärl. Summan av arbetstid och semesterledighet ska alltid bli densamma.

Utredningen utgår från att lagstadgad semester för närvarande är 27 dagar. Enligt det sätt att beräkna årsarbetstiden som används ovan skulle 27 dagars semesterledighet motsvara 216 timmars semesterledighet (27×8).

Om semestern genom fortsatt reformarbete förlängs, till exempel så att den motsvarar sex veckor med det nuvarande sättet att räkna, är det enkelt att ändra komponenten semesterledighet till

240 timmar men låta årsarbetstiden fortfarande vara 2007 timmar. Det går också enkelt att förkorta årsarbetstiden till exempel till 2000 timmar och låta semestertimmarna oförändrat vara 216 timmar. Beroende på hur reglerna för semesterns användning är utformade leder det till stora möjligheter att låta framtida arbets-tidsförkortningar genom lag eller avtal bli antingen förlängning av semestern eller förkortning av arbetstiden, allt efter vad som är önskvärt i det enskilda fallet.

Slutsats

Årsarbetstidsmättet kan uttryckas enligt följande:

- a. Årsarbetstidsmätt vid heltidsanställning är högst *2007 timmar* och består av
- b. *1791 timmar arbetstid* och
- c. *216 timmar semesterledighet.*

Annat heltidsmätt än 2007 timmar

En speciell fråga om vårt förslag införs är vad som inträffar för de kategorier arbetstagare som har en heltidsanställning men där arbetstidsmättet är kortare än 2007 timmar per år. Några exempel är de arbetstagare som, till följd av skiftarbete, underjordsarbete, arbete även på helgdagar eller av annan orsak, i avtal har fått sin arbetstid reducerad. Ett exempel ska illustrera vad vi menar. Den som har ett heltidsmätt som motsvarar 40 timmar i veckan eller åtta timmar arbete per dag har enligt semesterlagen rätt till 27 semesterdagar vilket motsvarar 216 timmar om man räknar att varje semesterdag motsvarar en arbetsdag på åtta timmar. De som har ett heltidsmätt som till exempel uppgår till 35 timmar i genomsnitt per helgfri vecka har också rätt till 27 semesterdagar,

men det motsvarar 189 timmar semesterledighet om man räknar att varje semesterdag motsvarar en arbetsdag om sju timmar.

Det innebär att det inte utan vidare går att översätta 27 semesterdagar enligt den nuvarande semesterlagen till 216 timmar semesterledighet. Detta mått stämmer bara om årsarbetstiden är 2007 timmar.

Om årsarbetstiden för en viss kategori uppgår till 1756 timmar (motsvarar 35 timmar i veckan med det nuvarande sättet att mäta arbetstid) så ska semesterns längd vara $(1756 : 2007) 216 = 189$ timmar.

Ytligt sett kan det uppfattas som om semesterledigheten på det sättet blir kortare för den som har ett reducerat årsarbetstidsmått. Men vi vill betona att vårt förslag inte innebär någon förändring av proportionerna mellan arbetstidens och semesterledighetens längd. Möjligen kan man säga att vårt förslag gör förhållandena synliga på ett annat sätt än vad som är fallet i dag. Vårt förslag blir dessutom rättvisare eftersom semesterns totala längd enligt nuvarande system med semester beräknat i dagar kan ge både längre och kortare faktisk semesterledighet. Detta beror bland annat på vilka dagar som räknas som semesterdagar och hur långa arbetspassen är på de dagar som ingår i arbetstagarens semesterledighet eller om det till exempel ingår arbetspass som går över dygnsgården.

Att reglerna blir något mera komplicerade i lagtexten anser vi kan godtas. Det kan visserligen anföras att det är angeläget att det ur lagtexten ska gå att utläsa hur lång semester man har rätt till. Men det är en förhållandevis enkel beräkning som behöver göras. Dessutom kommer dessa förhållanden i stor omfattning att bli reglerade i kollektivavtal. Redan i dag följer de förkortningar av arbetstiden som förekommer till exempel på grund av skiftarbete med mera i huvudsak av bestämmelser i kollektivavtal. I avtalen

är det möjligt att även ange semesterns längd i klartext. I det exempel vi diskuterar skulle det i avtalet sålunda kunna anges att årsarbetstiden för visst arbete är 1756 timmar och att semesterledigheten är 189 timmar. Vi föreslår därför att den beskrivna metoden för beräkning av semesterledighet vid ett annat heltidsmått än 2007 timmar ska användas.

Dagens system gör det inte enkelt att utläsa ur bestämmelserna i varken lag eller avtal hur lång semester man har rätt till i en viss situation. Detta gäller till exempel om man har skiftarbete eller arbetstiden förlagd till ett annat antal arbetsdagar än fem i veckan (jfr den i avsnitt 2.1 redovisade formeln för semesterberäkning för viss kommun- och landstingsanställd personal).

Om semesterns längd på det sätt vi beskriver ovan i vissa fall avviker från huvudregeln om 216 timmar semesterledighet så får det också effekter på var gränsen ska sättas mellan vilken semesterledighet som ska uppfattas som huvudsemester och tas ut som ledighet från hela arbetspass och vilken del av semesterledigheten som kan sparas, avstås mot pengar eller användas på annat flexibelt sätt. Därför har vi anpassat vårt förslag också därefter. Vi behandlar detta i kapitel 14, Specialmotivering (3 kap. 10 - 11 § i vårt lagförslag).

Semesterns längd för deltidsanställda

Frågan om semesterledighetens längd för den som har en deltidsanställning har stora likheter med semesterledighetens längd för arbetstagare som har ett annat heltidsmått än 2007 timmar per år.

Det nuvarande systemet ger alla arbetstagare rätt till 27 semesterdagar. Detta är förenat med både för- och nackdelar. En av fördelarna är att det inte uppstår något lagtekniskt problem med att tillförsäkra varje arbetstagare en så kallad huvudsemester om fyra veckors längd. En av nackdelarna är att varje vardag som

ingår i semesterledigheten räknas som en semesterdag oavsett om arbetspasset skulle ha varit kort, långt eller arbetsfritt. Det uppfattas som orättvist när arbetstagare av samma kategori vid samma arbetsplats får semester samtidigt och till följd av olika skiftscheman eller liknande har olika långa och olika många arbetspass förlagda till den tid när semesterledigheten ska tas ut. Den som får sin semester just när han eller hon har lite arbetstid utlagd, får totalt sett arbeta mer än arbetskamraterna. Dessa nackdelar har på vissa områden delvis klarats ut i kollektivavtal mellan parterna.

Om semesterledigheten räknas i timmar i stället för dagar blir detta problem löst, men det uppstår i stället andra konsekvenser som måste klaras ut. Några exempel ska få belysa detta. Exempel 1 är en arbetstagare som arbetar heltid med ett arbetstidsmått om 2007 timmar per år. Arbetstiden är förlagd med åtta timmar per dag, helgfri måndag till fredag.

Vecka

| | | | | | |
|-------|---------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| XXXXX | XXXXX | XXXXX | XXXXX | XXXXX | XXXXX |
| | ←—————→ | | | | |

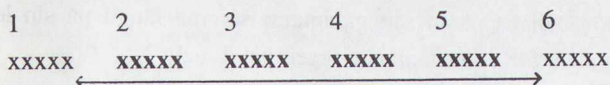
X = 8 timmar arbete

X = 8 timmar semesterledighet

Om arbetstagaren ska ha sin huvudsemester veckorna två till och med fem (se pilmarkeringen), åtgår det 160 timmar semesterledighet. Ledighetens längd blir inklusive den så kallade kransledigheten fyra kalenderveckor och två dagar.

Exempel 2 gäller en arbetstagare som arbetar deltid 50 %, med arbetstiden förlagd med fyra timmar varje dag helgfri måndag till fredag.

Vecka



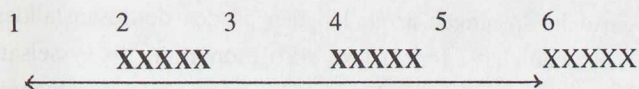
x = 4 timmar arbete

x = 4 timmar semester

Det går åt 80 timmar semesterledighet. Inklusivt kranlediga dagar är ledighetens längd fyra kalenderveckor och två dagar.

Vissa lagtekniska svårigheter med ledighetens längd kan dock uppstå om arbetstiden är koncentrerad till ett färre antal arbetspass. Den som arbetar halvtid men har arbetstiden förlagd med åtta timmar per dag, helgfri måndag till fredag varannan vecka och är helt arbetsfri varannan vecka förbrukar under motsvarande tid 80 timmar semesterledighet. Exempel 3 avser en arbetstagare som har arbetstid på det sättet.

Vecka



X = 8 timmar arbete

X = 8 timmar semesterledighet

Det går åt 80 timmar semesterledighet, ledighetsperioden är lika lång som i exempel 1 och 2.

Semesterledigheten för arbetstagaren tar slut efter söndagen vecka fyra. Det innebär att semesterledigheten blir tre veckor och två dagar lång. Visserligen är arbetstagaren arbetsfri under vecka ett och vecka fem men det kan tänkas att arbetstid likväl förläggs till den tiden med stöd av arbetsskyldighet i kollektivavtal eller enligt

anställningsavtalet. Det kan vara fråga om förskjuten arbetstid, övertid eller annan form av arbetstidsförläggning. Arbetstagaren måste därför på något sätt garanteras samma längd på sin ledighet som gäller för arbetstagarna i exempel 1 och 2.

Det finns två lösningar på detta. Den ena är att ge den som är deltidсанställd lika lång semesterledighet i timmar som gäller för den som är heltidсанställd men samtidigt föreskriva att den del av semesterledigheten som inte är intjänad ska vara obetald. Denna obetalda ledighet skulle förläggas till arbetsfria pass och till arbetspass där inte heltidsmått fullgörs. Därmed tryggas ledighetens längd. Vi anser att det blir krångligt. Dessutom fordrar det att reglerna om i vilken ordning betald och obetald semesterledighet ska tas ut måste ses över och göras tämligen invecklade. Det kan också uppstå situationer där obetald semester av olika skäl inte blir utlagd i samband med huvudsemestern och då får arbetstagaren en stor mängd obetald semesterledighet kvar efter huvudsemestern. Eftersom semesterledighet på arbetstagarens begäran ska läggas ut under semesteråret kan det leda till svårplanerade situationer för verksamheten.

Den andra lösningen är att längden på den deltidсанställdes semesterledighet i timmar ska stå i proportion till sysselsättningsgraden. Det innebär att den som har en sysselsättningsgrad motsvarande 50 % av heltid, i timmar har 50 % av den semesterledighet som tillkommer den som är heltidсанställd. Den som till exempel har en anställning med 50 % sysselsättningsgrad beräknad på en årsarbetstid om 2007 timmar har rätt till 50 % av den semester i timmar som tillkommer den heltidсанställda. Enligt vårt förslag ska semesterledigheten för den som har ett heltidsmått på 2007 timmar per år vara 216 timmar. Det ger följande beräkning för den som har 50 % sysselsättningsgrad, $50\% \times 216 = 108$ timmar. Om den modellen väljs fordras det dock en regel som tillförsäkrar arbetstagaren skydd mot förändring av arbetstidsförläggning eller eljest förläggning av arbetstid som skulle leda till

att ledigheten i samband med huvudsemestern blir för kort. I exempel 3 skulle det innebära att en sådan regel måste garantera arbetstagaren arbetsfrihet under vecka ett eller vecka fem. Därigenom blir ledighetsperioden minst fyra kalenderveckor och två dagar. Det går åt 80 timmar semesterledighet. Ledighetsperioden är lika lång som i exempel 1 och 2.

Ett annat problem är, att det gäller att övertyga de deltidanställda om att systemet ger dem lika lång semesterledighet som den som tillkommer de heltidanställda även om det vid en yttlig betraktelse kan uppfattas som att semesterledigheten är hälften så lång.

Vi anser emellertid att den sist beskrivna modellen är att föredra eftersom den på ett enkelt sätt leder till ett riktigt resultat. Vi föreslår därför att semesterledighetens längd för den deltidanställda ska stå i relation till den heltidanställdes semesterledighet så att den motsvarar den deltidanställdes arbetstid i proportion till heltidsmättet för den aktuella anställningen. Vi föreslår också att det i lagen skrivs in att arbetstid i samband med semesterledighet inte får förläggas så att arbetstagarens rätt till semesterledighet på ett otillbörligt sätt påverkas. Givetvis får denna regel också betydelse för arbetstagare med heltidsmått som av olika skäl avviker från 2007 timmar samt för annan semesterledighet än huvudsemestern.

Slutligen visar vi också ett exempel där en arbetstagare arbetar fem timmar per dag måndag till fredag varannan vecka och tre timmar per dag måndag till fredag varannan vecka.

- Det skulle skapas en överblick över hur lång arbetstiden är under året.
- Det skulle kunna skapas större möjligheter till flexibla lösningar anpassade till verksamhetens förutsättningar och den enskildes behov.
- Framtida arbetstidsreformer skulle underlättas.
- Man kommer bort från kalendereffekter mellan olika år. Varje år skulle ha lika lång arbetstid oavsett hur helgdagar ligger.
- Möjligheten att använda semestern mer flexibelt skulle öka.

Utöver det som är behandlat av arbetstidskommitten ska här ytterligare några aspekter belysas.

Ett system med årsarbetstid kombinerat med vissa regler gällande både form för och begränsning av arbetstidsförläggning är inte någon revolutionerande förändring jämfört med vad som gäller enligt nuvarande regler. Eller rättare sagt vad som kan gälla enligt nuvarande regler om dispositiviteten i systemet utnyttjas i större omfattning. Det finns redan för närvarande kollektivavtal där parterna har övergått till att räkna arbetstid med år som bas. Verkstadsavtalet (§ 6) stadgar till exempel att arbetstiden vid bland annat dagarbete utgör 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt per *kalenderår*. Även kollektivavtalet mellan Sveriges Skogsindustrieförbund och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (§ 3) har en arbetstidsbestämmelse av motsvarande typ.

Snarare kan man säga att en årsarbetstidsnorm lägger grunden för ett nytt tänkande och gör det möjligt att mera systematiskt klara kommande förändringar av arbetstid och semester. Som ovan

visades blir flexibiliteten i ett arbetstidssystem betydligt större om också semesterledigheten kan integreras.

Som visas i avsnitt 2.1 ger system med *olika* bas för arbetstids- och semesterledighetsberäkning vissa egendomliga effekter när arbetstiden i timmar per dag varierar över året, om arbetspassen är olika långa i en viss period eller om arbetspassen som till exempel vid skiftarbete går över dygnsgränserna. Ett flexiblare system för arbetstid och semester, som inte grundar sig på en integrering av arbetstids- och semesterreglerna, kommer att öka dessa negativa effekter både i omfattning och styrka i enskilda fall.

Den enklaste lagtekniska lösningen för att öka flexibiliteten skulle vara att göra semesterlagen dispositiv. Om arbetstiderna blir mera varierande kommer trycket på parterna att bli stort, att avtalsvägen skapa ett system som ger rättvisa oberoende av om en semesterdag förläggs till en arbetsdag med till exempel fem eller nio timmars arbetstid. Parterna kommer då med stor sannolikhet att hamna på ett system med timberäknad semesterledighet. För den enskilde torde det helt sakna betydelse om en norm för semesterledighet i timmar grundar sig på lag eller avtal.

Därmed är det enligt utredningen bättre att redan i lagen förbereda för sådana lösningar och göra dem till huvudregel. Det ger dessutom arbetstagare vid arbetsplatser där kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor saknas liknande möjligheter till flexibilitet. Den omständigheten att det inte är rimligt att lagreglerna i en så central arbetsrättslig förmån som semester ska skilja sig alltför mycket mellan olika arbetsplatser beroende på kollektivavtalets utformning eller om kollektivavtal gäller eller ej talar också för att timsemester bör följa redan av lagen.

Dessutom kan man tänka sig att en dispositiv semesterlag i dess nuvarande form i övrigt kan leda fram till en konstruktion i avtal

med innebörd att endast en viss del av semestern till exempel den del som överstiger fyra veckor, får omvandlas till timmar, och att det är den delen som får användas flexiblere medan de första fyra veckorna räknas på samma sätt som för närvarande. Utredningen ser ingen fördel i en sådan ordning, då det skulle innebära att arbetstagare och arbetsgivare får två system att hålla reda på. Dels ett system för hela semesterdagar för en del av semestern och dels ett system för semesterledighet i form av timmar för en annan del av semestern. Vi anser att det är bättre med ett enhetligt system även om det i ett inledningsskede är helt nytt. Också detta talar för att man bör gå över till ett nytt enhetligt system för semesterberäkning.

En annan tänkbar utveckling om man enbart skulle göra semesterlagen dispositiv är att parterna öppnar en möjlighet för uttag av semesterledighet i form av halva dagar eller enligt andra kvotdelar. Det skulle visserligen kunna ge en större flexibilitet än det nuvarande systemet. Det ger emellertid inte alls samma möjligheter till flexibilitet som ett system enligt den modell som utredningen föreslår.

Slutsats

Sammanfattningsvis anser utredningen att den nu förda diskussionen visar att man inte bör begränsa sig till att enbart göra de nuvarande reglerna mer dispositiva. Vi anser i stället att den, utöver vad som framgår av Arbetstidskommitténs betänkande, ytterligare talar för att man ska införa ett system med årsarbetstid som också innefattar semesterledighet beräknad i timmar.

2.4 Årsarbetstid och semesterår

En fråga som hör samman med ett årsarbetstidsmått bestående av arbetstid och semesterledighet är själva avgränsningsperiodens placering över året. Utredningen föreslår en årsarbetstid. Tid för

beräkning blir därmed ett år. Det gäller dock att avgöra hur över året den perioden ska ligga.

Enligt arbetstidslagen är perioden för vilken man beräknar ordinarie arbetstid 40 timmar i veckan eller när det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt i genomsnitt 40 timmar under högst fyra veckor. Enligt arbetstidslagen räknas vecka från och med måndag om ingen annan beräkning beslutas. Någon koppling till kalenderår eller annan period av årslängd görs inte i arbetstidslagen vad gäller ordinarie arbetstid. Däremot skall högsta tillåtna uttag av övertid och mertid enligt arbetstidslagen beräknas per kalenderår.

I semesterlagen används däremot året konsekvent som avgränsningsperiod. Med semesterår avses enligt semesterlagen tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår.

Om arbetstid och semesterledighet ska integreras och kunna användas mer flexibelt måste som tidigare konstaterats beräkningsperioden vara densamma.

Arbetstidslagen har således ingen koppling till visst årsbegrepp vad gäller ordinarie arbetstid. Semesterlagen har däremot en väl etablerad period för semesterår och intjänandeår. Skälen för den kalendariska placeringen av semesterlagens period är också tunga. Bland annat kommer intjänandeperioden för semester närmare tiden för huvudsemestern under sommaren än om intjänandeåret är lika med kalenderår. Detta har stor betydelse för hur mycket betald semester en arbetstagare kan få under sin sommarsemester under det första och andra anställningsåret hos en ny arbetsgivare.

Som framgår ovan finns det i arbetstidslagen en koppling till kalenderår när det gäller att beräkna övertid. Hur perioden för

övertidsberäkning ligger över året har dock inte samma betydelse för arbetstagaren som förläggningen av semesterårsperioden. Vi har inte heller uppfattat att periodens förläggning över året skulle ha någon betydelse för arbetsgivarna. Det som är av betydelse för perioden som avser beräkning av övertid är snarare dess längd och inte förläggningen över året. Vi anser därför att det är betydligt enklare och rimligare att ändra arbetstidslagens period för övertidsberäkning än semesterlagens perioder för semesterår och intjänandeår.

Utredningen anser därför att tidsperioden för beräkning av årsarbetstid skall vara densamma som gäller för beräkning av semesterår enligt nuvarande semesterlag, det vill säga från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år.

Vi föreslår att perioden ska heta *arbetsår*.

Utredningen behandlar frågan om period för övertidsberäkning i kapitel 14 Specialmotivering 7 kap. 2 - 4 §§.

Kollektivavtal om annan period

Utredningen känner till att parterna på vissa avtalsområden har ändrat perioden för semesterår och intjänandeår till kalenderår eller någon annan period parterna funnit lämplig. Utredningen anser dock inte att det rubbar bedömningen ovan. Inget hindrar parterna från att träffa avtal om att perioden för arbetsår, intjänandeår och semesterår även i fortsättningen ska var lika med kalenderår. Beträffande de övergångsfrågor det kan ge upphov till hänvisar vi till kapitel 12.

2.5 Utjämnning av arbetstiden mellan olika år

En konsekvens av det föreslagna årsarbetstidsmättet är att arbetstiden blir densamma varje år oavsett om det ligger många eller få

rörliga helgdagar såsom julafton eller första maj på vardag måndag till fredag. Enligt Arbetstidskommittén (Arbetstid och välfärd, SOU 1989:53 sid. 228) varierar årsarbetstiden med det nuvarande sättet att räkna arbetstid exklusive semesterledighet, mellan 1792 och 1832 timmar per år, det vill säga med 2,2 procent beroende på hur rörliga helgdagar infaller.

Med det av oss föreslagna sättet att räkna arbetstid blir arbetstiden konstant mellan olika år, men antalet dagar att fullgöra arbetstiden på kommer för det stora flertalet att variera. För den som arbetar vardag, måndag till fredag fem dagar i veckan innebär det med dagens sätt att räkna att den genomsnittliga arbetstiden per vecka kan variera mellan drygt 39 och knappt 41 timmar mellan olika år. Arbetstidskommittén uppmärksammade den beskrivna konsekvensen men angav inga direkta nackdelar utan beskrev det som att man om man så önskar, kommer bort från kalendereffekter mellan olika år.

Vi ser inte en utjämning av arbetstiden mellan olika år som ett mål i sig utan snarare som en konsekvens av det föreslagna systemet. Visserligen skulle det teoretiskt vara möjligt att anpassa årsarbetstidsmåttet till de olika åren beroende på infallande helgdagar, men det skulle tveklöst komplicera lagtexten betydligt och sannolikt skulle det också i onödan påverka olika arbetstidsavtal. Utredningen anser därför att den beskrivna konsekvensen kan godtas.

Internationella åtaganden

Sverige har anslutit sig till ILO-konventionen nr 47 om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan. I kapitel 9 Internationella frågor beskrivs innehållet i den konventionen. Utredningens förslag leder till att arbetstiden för visst år marginellt i genomsnitt kommer att överstiga 40 timmar i veckan. Det innebär

dock inte, enligt vårt synsätt att förslaget därför skulle vara oförenligt med konventionens innehåll.

Redan den omständigheten att det föreslagna arbetstidsmålet sett över en längre tidsperiod ger en arbetstid som motsvarar konventionens bör räcka för att anse att förslaget är förenligt med konventionen som enligt sin lydelse avser **principen** om fyrtiottimmarsveckan. Vidare kan anföras att redan den nuvarande arbetstidslagen såsom varande dispositiv har lett till att det träffats arbetstidsavtal som under vissa förhållandevis långa tidsperioder ger en genomsnittlig veckoarbetstid som överstiger den som konventionen föreskriver. Till exempel på den statliga sektorn för civil statsförvaltning så innebär avtalet, för att medge kortare arbetstid under perioden maj till och med september, att arbetstiden under årets övriga sju månader blir längre än 40 timmar per helgfri vecka.

Det har inte gjorts gällande att den nuvarande arbetstidslagen med de beskrivna möjligheterna till avvikande avtal skulle vara oförenlig med konventionen. Konventionen synes inte lägga hinder i vägen för att arbetstidsuttaget under vissa perioder blir större än 40 timmar per vecka så länge inte syftet är att generellt ta ut en arbetstid överstigande konventionens arbetstidsmål. Konventionens artikel 1 innebär att Sverige förklarat sig gilla principen om fyrtiottimmarsvecka tillämpad på ett sådant sätt att den inte medför sänkning av arbetarnas levnadsnivå. Som framgått av avsnittet ovan innebär utredningens förslag inte någon förändring av den nuvarande arbetstidens längd. Utredningens förslag är därför inte något avsteg från principen om fyrtiottimmarsveckan. Den principen står enligt utredningen fast. Vad vi föreslår är en mer flexibel tillämpning av principen. Det andra ledet i artikeln; principen tillämpad på ett sådant sätt att *den inte medför sänkning av arbetarnas levnadsnivå*, torde hänga samman med de eventuella arbetstidsförkortningar som själva antagande av konventionen kan ha inneburit. Den delen i konventionen berörs inte av utredningens

ha inneburit. Den delen i konventionen berörs inte av utredningens förslag.

Dessutom kan det anföras att konventionen inte på något sätt tar ställning till vilka arbetsfria helger som ska finnas. Om årsarbetstiden som vi föreslår (2007 timmar) slås ut på årets 51 veckor blir arbetstiden kortare än 40 timmar per vecka. Det ska nämligen observeras att de arbetsfria helgdagarna inte grundar sig på lagstiftning. Att arbetstiden sedan genom avtal och sedvänja koncentreras till färre arbetsdagar på grund av att vissa dagar av olika skäl är arbetsfria är en sak som inte berörs av konventionen.

Sammanfattningsvis anser vi att förslaget om årsarbetstid som det beskrivits är förenligt med Sveriges åtaganden enligt ILO-konventionen (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan.

2.6 *Övertid, mertid och jourtid*

När man diskuterar högsta tillåtna årsarbetstid är det naturligt att också beakta frågan om arbete därutöver, det vill säga övertid, mertid och jourtid. Vi har tolkat vårt uppdrag så att vi inte ska föreslå någon förändring av arbetstidens längd. Det gäller inte bara ordinarie arbetstid utan all arbetstid. Som vi visat tidigare i detta kapitel motsvarar vårt förslag om en högsta årsarbetstid om 2007 timmar den nuvarande regeln om högst 40 timmar ordinarie arbetstid per vecka. Det innebär att den övertid som kan tillkomma faller utanför årsarbetstidsmättet på samma sätt som övertid faller utanför den ordinarie arbetstiden enligt nuvarande regler.

En intressant sak med övertidsreglerna i arbetstidslagen ur vårt perspektiv är att de delvis är uppbyggda kring året som begränsningsperiod. Enligt 8 § arbetstidslagen får allmän övertid tas ut med högst 200 timmar per år. Dessutom finns en regel som

begränsar uttaget till 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad. Eftersom vi inte ska föreslå någon förändring av arbetstidens totala omfattning kan det inte bli fråga om att ändra den nuvarande årsbegränsningen. Vi anser också att den nuvarande begränsningen per fyraveckorsperiod eller kalendermånad bör vara kvar då den regeln enligt vår uppfattning är en utpräglad skyddsregel. Dessutom anser vi att de beskrivna reglerna i sin nuvarande utformning ger den flexibilitet som är rimlig. Vi ser därför inga skäl att ändra på dessa regler.

Även reglerna som medger viss möjlighet till ytterligare övertid med 150 timmar per år utöver allmän övertid anser vi bör finnas kvar i sin nuvarande form.

Reglerna om nödfallsövertid anser vi inte har med frågan om flexibilitet att göra och vi föreslår därför ingen förändring av dem.

Vi är medvetna om att vårt förslag om mer flexibla regler för hur arbetstid får förläggas skulle kunna innebära att det blir svårare att avgöra var gränsen ska gå mellan ordinarie arbetstid och övertid. Vi anser dock att de problemen i praktiken inte blir större än de är för närvarande. I första hand får det antas att parterna i sina kollektivavtal reglerar hur gränsen ska dras. De parter som redan nu har avtal om årsarbetstid har så vitt vi kan bedöma lyckats lösa den frågan. Eventuella tvister om dessa avtal får lösas på sedvanligt sätt. I en sådan tvist har arbetstagsarsidan möjlighet, om det är fråga om arbetsskyldighet, att åberopa tolkningsföretråde enligt 34 § medbestämmandelagen. I tvister om till exempel huruvida eventuell övertidsersättning ska utgå eller ej, har arbetstagsarsidan möjlighet att åberopa reglerna i 35 § medbestämmandelagen och därigenom tvinga arbetsgivaren till förhandlings- och processaktivitet.

Vid arbetsplatser där det saknas kollektivavtal föreslår vi i huvudsak regler om arbetstidens förläggning under veckan och fyra-

veckorsperioden som i detta avseende överensstämmer med de nuvarande reglerna och därmed ska ingen förändring i tolkningen vad gäller gränsen mellan ordinarie arbetstid och övertid uppkomma.

Mertid

När det gäller mertid vill vi föra diskussionen på ett annorlunda sätt. Reglerna om mertid i lag tillkom i samband med att 1982 års arbetstidslag (1982:672) infördes. Fram till dess gällde regler om att övertid uppkom först sedan hela arbetstidsmättet för heltidsanställning hade tagits i anspråk. Den tidigare allmänna arbetstidslagen innehöll ingen bestämmelse som begränsade möjligheten att av deltidсанställda ta ut arbetstid utöver den avtalade.

Orsaken till att speciella mertidsregler infördes var att deltidсанställda inte skulle utnyttjas som arbetskraftsreserv. Det hävdades inför lagstiftningsarbetet att deltidсанställda ofta hade längre arbetstid än som följde av anställningsavtalet (Prop. 1981/82:154 sid. 22 och 25).

När regeln om mertid skulle införas uttryckte Svea hovrätt att det kunde sättas i fråga om den föreslagna regleringen skulle få avsedd verkan. Uttag av arbetstid utöver ordinarie arbetstidsmätt kan inte göras utan arbetstagarens medgivande, med stöd av kollektivavtal eller i enskilt anställningsavtal. Arbetsdomstolen och Svea hovrätt framhöll även att regeln lätt kunde kringgå genom att arbetstiden i anställningsavtalet hölls obestämd och att regeln skulle sakna betydelse om arbetstiden inte på förhand fixerats.

Ett visst skydd mot nämnda försök till kringgående finns, men inte med stöd av arbetstidslagens regler. Den typ av anställningar som mer eller mindre har karaktären av behovsanställningar kan under vissa förutsättningar angripas rättsligt. Om anställningsavtalet till exempel föreskriver att arbetstagaren ska tjänstgöra 15

timmar per vecka men är skyldig att ställa upp ytterligare 5 timmar i veckan och arbetstagaren under en längre tid har arbetat 20 timmar i veckan kan arbetstagaren med framgång vid domstol hävda att anställningsavtalet i realiteten avser en arbetstid om 20 timmar i veckan. Vi anser att de båda nämnda remissinstansernas synpunkter är riktiga och vi har konstaterat att den beskrivna anställningsformen fortfarande förekommer. Det betyder att mertidsregeln inte alltid fyller den avsedda funktionen. Samtidigt måste det konstateras att en regel som begränsar uttaget av arbetstid utöver ordinarie arbetstid begränsar flexibiliteten i arbetstids-systemet. Det är en synpunkt som också har kommit fram vid några av de arbetsplatsbesök som vi har gjort.

Vi vill även framhålla att skyldighet att arbeta utöver den överenskomna arbetstiden följer av kollektivavtal eller enskilt anställningsavtal. Arbetstagaren är således inte skyldig att arbeta mer än den i sådant avtal överenskomna tiden.

Mertidsregeln skiljer sig också från övertidsregeln genom att övertidsregeln går att motivera utifrån en uppfattning att det ska finnas en begränsning för hur mycket arbetstid utöver ett av samhället angivet högsta normala arbetstidsmått som ska kunna tas ut av en arbetstagare. Det motivet saknas för mertidsreglerna. I många stora kollektivavtal har också regler som begränsar uttaget av mertid tagits bort. Därmed bortfaller hela syftet med lagens mertidsregler på sådana avtalsområden.

Det kan också framhållas att den som är partiellt ledig från en heltidsanställning för vård av barn med stöd av föräldraledighetslagen (1978:410) anses ha ett starkt skydd mot att behöva arbeta utöver ordinarie arbetstid efter en arbetstidsförkortning grundad på den lagen. Det betyder att en stor del arbetstagare som arbetar deltid men inom ramen för en heltidsanställning har ett annat och mer verksamt skydd mot att arbeta utöver den ordinarie arbetstiden än det som följer av mertidsreglerna i arbetstidslagen.

Det har också gjorts gällande att det finns fall där arbetstagaren inte får arbeta mertid i önskad omfattning därför att han eller hon har kommit upp till mertidstaket. Därigenom försämras möjligheterna att öka arbetstiden för deltidsanställda som så önskar.

Vi anser mot bakgrund av det ovan framförda att skälen för att ha kvar mertidsregler som begränsar uttaget av ytterligare arbetstid av deltidsanställda inte väger över intresset av att ha så flexibla regler som möjligt för arbetstid. Därför föreslår vi att reglerna om mertid tas bort ur lagen.

Om det ska finnas ett verksamt skydd mot att deltidsanställda används som arbetskraftsreserv så måste det skapas en annan och effektivare regel. Man kan till exempel tänka sig en regel som föreskriver att ett anställningsavtal ska ange en viss arbetstid eller sysselsättningsgrad. Denna fråga anser vi hör samman med den i andra sammanhang väckta frågan om att deltidsanställda arbetstagare bör ges möjlighet att på egen begäran få utökad sysselsättningsgrad. Vi anser dock inte att en sådan regel hör hemma i arbetstidslagen utan i lagen om anställningsskydd (1982:80). Det ligger dock utanför vårt uppdrag att arbeta med den frågan. Vi lämnar därför inget förslag.

De nuvarande reglerna i arbetstidslagen om jourtid (6 §) anser vi ska bibehållas oförändrade. Dessa regler möjliggör att jourtid får tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Vi anser att reglerna i sin nuvarande form ger tillräcklig flexibilitet.

2.7 Tillsyn och sanktionssystem

När arbetstids- och semesterlagarna ska föras samman måste också frågorna om tillsyn och sanktionssystem belysas.

Arbetstidslagen och semesterlagen har olika system för övervakning av efterlevnaden och sanktioner vid brott mot lagarna. Arbetstidslagen står under tillsyn av Arbetarskyddstyrelsen och yrkesinspektionen (20 - 22 §§). Tillsynen utövas bland annat genom förbud och förelägganden. Den arbetsgivare som bryter mot förbud eller föreläggande kan dömas till böter eller fängelse (23 §). Även brott direkt mot vissa bestämmelser i lagen är straffsanktionerade (24 §). Brott mot bestämmelse i kollektivavtal som ersätter någon regel i lagen är sanktionerat enligt vad som följer av avtalet eller medbestämmandelagen (i allmänhet skadestånd). Om kollektivavtal har trätt i lagens ställe så bortfaller också Arbetarskyddstyrelsens och yrkesinspektionens tillsyn i sin helhet.

Semesterlagen står inte under någon myndighets tillsyn. Arbetsgivare som bryter mot lagen kan bli skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. Det är emellertid arbetstagaren själv som måste bevaka lagens efterlevnad. Ofta bistås arbetstagaren av en facklig organisation. Den fackliga organisationen kan bli berättigad till skadestånd om talan har grundats på regler om semester i kollektivavtal.

När arbetstidslagen och semesterlagen förs ihop i en lagstiftning måste som en konsekvens en granskning av av sanktionssystemet och tillsynsreglerna göras.

Vi ser tre tänkbara alternativ för hur systemet för tillsyn och sanktioner kan vara utformat.

- Utvidga tillsynen så att den omfattar både arbetstids- och semesterregler.
- Ta bort tillsynen över arbetstidsreglerna och låta parterna få ansvar även för efterlevnaden av arbetstidsreglerna.

- Bibehålla den nuvarande ordningen så att tillsynen begränsas till arbetstidsreglerna.

Utvidga tillsynen så att den omfattar både arbetstids- och semesterregler

Det som talar för att man skulle utvidga tillsynen att omfatta också semesterreglerna är att systemen för arbetstid och semester i vårt förslag knyts närmare varandra. För den enskilde kan det vara svårt att inse varför den ena delen av lagen är en fråga för tillsynsmyndigheter och den andra delen en fråga för arbetstagen att själv bevaka.

Mot utvidgad tillsyn talar att tillsynsmyndigheterna skulle få ett nytt område att bevaka utan att samtidigt bli avlastade någon annan uppgift. Detta torde kräva nya resurser både vad gäller pengar och kunskap.

Med hänsyn till att tillsynssystemet är så utformat att tillsynen bortfaller om det finns kollektivavtal som gäller i stället för någon del av lagen, så skulle det innebära att denna modell får konsekvenser främst vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal. Det som skiljer semesterreglerna från arbetstidsreglerna är att de förstnämnda kan avse betydande ekonomiska värden. Möjligheten att kunna kräva skadestånd för brott mot lagen har därför stor betydelse för arbetstagen. Även om sanktioner i form av böter och fängelse för brott mot semesterregler troligen är lika avskräckande för arbetsgivaren som skadestånd är, så torde arbetstagen ha ett större intresse av att tillerkännas ett skadestånd jämfört med att arbetsgivaren får böter eller fängelse.

Ta bort tillsynen över arbetstidsreglerna och låta parterna få ansvar även för efterlevnaden av arbetstidsreglerna

Att ta bort tillsynen över arbetstidsreglerna skulle inte få någon

betydelse vid arbetsplatser där det finns kollektivavtal om arbetstidsfrågor. Enligt nuvarande praxis bortfaller tillsynen i samma utsträckning som parterna gjort undantag från lagen. Det innebär att den stora förändringen skulle bli att tillsynen också bortfaller vid arbetsplatser där kollektivavtal saknas. Det är också där som behovet av tillsyn sannolikt är störst eftersom det får antas att det vid sådana arbetsplatser saknas fackliga organisationer som kan bevaka att reglerna efterlevs. Med tanke på arbetstidsreglernas karaktär av skyddslagstiftning är det en tveksam förändring.

Bibehålla den nuvarande ordningen så att tillsynen begränsas till arbetstidsreglerna

Detta alternativ skulle innebära att den nuvarande sakliga ordningen bibehölls. Då skulle arbetstidsfrågorna även fortsättningsvis blir föremål för tillsyn från Arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen vid arbetsplatser där det saknas kollektivavtal om arbetstidsfrågor vilket vi anser är en fördel. Vidare skulle semesterreglerna även fortsättningsvis vara skadestånds-sanktionerade även vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal. Även det är en fördel mot bakgrund av att frågor om semester kan avse betydande värden samt att det inte är fråga om samma utpräglade skyddslagstiftning. Nackdelen är att det blir fråga om två typer av sanktionssystem i samma lag. Att ha två sanktionssystem i samma lag är dock inte någon nyhet. Det är ett förhållande som redan gäller arbetsmiljölagen (1977:1160) som dels innehåller regler om skadestånd (2 kap. 10 §) och dels regler om tillsyn, böter och fängelse (7 och 8 kap.). Även jämställdhetslagen (1991:433) är uppbyggd på ett liknande sätt.

Övervägande

Mot bakgrund av den ovan förda diskussionen anser vi att den sist beskrivna modellen bör väljas. Den största nackdelen är att det blir fråga om två sanktionssystem i en lag men vi tror dock

inte att det bör vålla alltför stora svårigheter eftersom vi samlar frågor om arbetstid i ett avsnitt av lagen och frågor om semester i ett annat avsnitt. Den avgörande fördelen är att både frågor om arbetstid och semester får det sanktionssystem och system för övervakning och efterlevnad som är bäst anpassat till respektive regelområde. Vi föreslår därför att Arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen även i fortsättningen ska ha tillsyn över arbetstidsreglerna i samma utsträckning som gäller enligt de nuvarande reglerna samt att sanktionssystemen för både arbetstidsregler och semesterregler bibehålls oförändrade.

3. FÖRLÄGGNING AV ARBETSTID

Vi föreslår att vid arbetsplatser där kollektivavtal gäller ska det i lagen inte finnas några regler som begränsar arbetstidens förläggning. Lagen ska uppmana parterna att träffa kollektivavtal om arbetstidens förläggning samt eftersträva att den enskilde ges stor frihet att själv påverka arbetstiden. Vid arbetsplatser där kollektivavtal saknas, får arbetstid förläggas med högst 40 timmar i veckan eller med 40 timmar i genomsnitt under fyra veckor. Arbetstagare får medge undantag från den regeln. De nuvarande reglerna om nattvila och veckovila ska vara kvar vid dessa arbetsplatser. Arbetsmiljölagen ska användas som skydd mot arbetstidsförläggning som inte är godtagbar.

3.1 Inledning

Den nuvarande arbetstidslagen (1982:673) bildades genom en sammanföring av dels den förutvarande allmänna arbetstidslagen (1970:103), som reglerade arbetstidens längd och dels det förutvarande 4 kap. Arbetstidens förläggning i arbetsmiljölagen (1977:1160). Den nuvarande lagen innehåller alltså bestämmelser i båda avseendena. Arbetstidens längd regleras genom att lagen anger vissa begränsningsperioder inom vilka arbetstiden maximeras. Den ordinarie veckoarbetstiden får till exempel i genomsnitt inte överstiga 40 timmar per fyra veckorsperiod.

Med arbetstidens förläggning menas hur arbetstiden ska fördelas under dygnet och mellan dagarna i begränsningsperioderna. Lagen innehåller inte några direkta bestämmelser om denna fördelning utan föreskriver endast vissa avbrott i arbetet i form av bland annat nattvila och veckovila. I olika sammanhang har parter på arbetsmarknaden fört fram krav på att det i arbetstidslagen också ska föras in regler om en maximal dygnsarbetstid, se till exempel Det utvecklande arbetet, rapport antagen av LO-kongressen 1991,

nedan kallad LO-rapporten. Någon sådan regel finns dock inte i arbetstidslagen.

Bestämmelser om arbetstidens förläggning finns däremot ofta i kollektivavtal. Ett avtal kan till exempel föreskriva att den ordinarie arbetstiden ska förläggas måndag till fredag mellan kl 07.00 och 18.00. Om avtalsbestämmelser saknas bestämmer arbetsgivaren förläggningen i kraft av sin arbetsledningsrätt.

Utredningen föreslår en övergång till årsarbetstid. Detta medför att året blir begränsningsperiod för den ordinarie arbetstiden, vilket i sin tur påverkar förläggningsbegreppet. Detta utvidgas till att omfatta all fördelning av arbetstid under året. Inget hindrar dock att man delar upp året i kortare begränsningsperioder inom vilka arbetstiden maximeras innan den närmare fördelningen av arbetstiden bestäms. Arbetstidens förläggning kommer därför i vårt förslag förutom fördelning *inom* en begränsningsperiod att även kunna avse en uppdelning av årsarbetstiden i kortare begränsningsperioder.

I detta avsnitt behandlar utredningen behovet av regler som begränsar arbetstidens förläggning samt formerna för hur denna ska fastställas.

3.2 *Intresset för flexiblare arbetstider*

Alla parter utredningen har varit i kontakt med i samband med utredningsarbetet har uttryckt intresse för vidgade möjligheter för individen att själv påverka sin arbetstid. Även i andra sammanhang har parterna ställt sig positiva till ökad flexibilitet.

LO-rapporten uttalar (sid. 126) att varje anställd bör själv få rätt att ha ett eget inflytande över arbetstidens förläggning inom ramen för gällande arbetstidsmått. I samma skrift uttalas att man vill

göra valfriheten till en huvudregel och göra de låsta arbetstiderna till undantag.

I LO-rapporten uttalas också (sid. 135) "Låsta arbetstider ska endast tillåtas där det är odiskutabelt att detta behövs för arbetets bedrivande och regleras genom kollektivavtal."

SAF har i en skrift, *Arbetstiden i framtiden*, också pläderat för ökad individuell frihet vad gäller arbetstid. Enligt den skriften (sid. 35) visar arbetstagarnas individuella arbetstidsönskemål allt större variationer, bland annat till följd av ändrad förvärvsintensitet, utbildningsnivå och annorlunda familjestruktur. För att det enligt skriften i ökad utsträckning skall vara möjligt att tillgodose sådana individuella önskemål krävs ett rikt varierat utbud av arbetstider på heltid respektive deltid, och med olika förläggning. Enligt skriften är det angeläget att man inom näringslivet i ökad utsträckning där så är möjligt söker anpassa arbetstiderna efter arbetstagarnas önskemål.

Landstingsförbundet uttalade 1990 i sitt remissvar på Arbetstidskommitténs och 1986 års semesterkommittés betänkanden att landstingen är för ökad flexibilitet. Enligt remissvaret kommer Landstingsförbundet att verka för att ge de landstingsanställda, utifrån verksamhetens behov, frihet att välja både arbetstidens förläggning och omfattning.

TCO uttalade 1990 i sitt remissvar på dessa betänkanden att arbetstagarnas inflytande och möjlighet till flexibla arbetstidsvillkor måste stärkas.

Även Svenska Kommunförbundet är i sitt remissvar över samma betänkanden positivt till ökad flexibilitet i arbetstidsfrågor. I sitt svar uttalar förbundet att ändrade villkor vad gäller arbetsmarknadens sammansättning och ekonomiska förutsättningar i form av varierande önskemål och behov hos löntagarna beträffande ledighet samt snävare ekonomiska marginaler vilka kräver hårdare

prioritering och kostnadsminimerade arbetstidsreformer, talar för flexibla arbetstidslösningar, innebärande att arbetstiderna i större utsträckning kan överensstämma med enskildas önskemål och produktionens krav.

Statens Arbetsgivarverk (SAV) framhåller i sitt remissvar på Arbetstidskommitténs betänkande att det är angeläget att de enskilda arbetsgivarnas skilda förutsättningar att organisera arbetet beaktas i större utsträckning än tidigare vid planering av arbetstidsreformer. Enligt SAV bör fortsatt utredningsarbete inriktas på att uppnå en flexiblare verksamhetsanpassad utläggning av arbetstiden under året, bland annat för att tillgodose både arbetsgivarnas intresse av att kunna erbjuda en bättre service och de enskilda arbetstagarnas önskemål.

SACO uttalar i sitt arbetstidsprogram från 1989 att stelbenta centrala arbetstidsreformer inte längre svarar mot arbetstagarnas krav och önskemål om olika arbetstidslösningar samt att lagar och avtal på arbetstidsområdet måste inriktas på att öka möjligheterna till individuell flexibilitet i syfte att tillgodose arbetstagarnas varierande önskemål (sid. 9).

3.3 *Behovet av skyddsregler*

3.3.1 *Bakgrund*

Som framgår under avsnitt 3.2 finns det bland arbetsmarknadens parter ett gemensamt intresse av att ge individen ökad möjlighet till inflytande över sin arbetstid. Även om arbetsgiversidan naturligtvis markerar verksamhetens och produktionens krav och arbetstagersidan poängterar individens möjlighet att samordna arbetstiden med resten av livssituationen såsom familj, fritidsintressen och studier så finns det även här gemensamma linjer i parternas uppfattningar och det finns en förståelse för den andra sidans ståndpunkt. LO-rapporten talar exempelvis om att låsta

arbetstider skall tillåtas bara där det behövs för arbetets drivande och SAFs skrift uttalar att det är angeläget att näringslivet där så är möjligt söker anpassa arbetstiderna efter arbetstagarnas önskemål. SACO skriver i sitt arbetstidsprogram att verksamheten blir framgångsrik endast om både personalens önskemål om bekväma arbetstider och en god arbetsmiljö och arbetsgivarens krav på en rationell och konkurrenskraftig produktion tillgodoses.

Arbetstagarparterna uttalar dock en del farhågor för risker med ökad flexibilitet samt att vissa fackliga krav måste tillgodoses för att flexibiliteten i systemet ska vidgas.

LO-rapporten (sid. 135) talar om att flexibiliteten ska ske inom vissa ramar. Dessa ramar ska ha karaktär av skyddslagstiftning och reglera bland annat högsta tillåtna årsarbetstid, normalarbetstid, maximerad dagarbetstid, veckovila och innehålla ett nattarbetsförbud.

I sitt ovan nämnda remissvar skriver TCO att det finns ett behov av att stärka skyddsaspekterna. TCO anser att nattvilan och veckovilan enligt lag bör förlängas.

SACO framför i sitt arbetstidsprogram att det behövs en skyddslagstiftning för att förhindra hälsovådliga arbetstider och hälsofarlig arbetstidsförläggning. Därför är det enligt SACO nödvändigt att komplettera den ökade flexibiliteten med en effektiv skyddslagstiftning som reglerar maximal övertid, raster, dygns- och veckovila etc. Samtidigt anser LO, TCO och SACO att det är i kollektivavtal som anpassningen till de olika förhållandena ska ske.

Frågan om behovet av skyddsregler behandlades bland annat av Utredningen av vissa arbetstidsfrågor i betänkandet Ny arbetstidslag, SOU 1981:5. I det betänkandet förs (sid. 61-69) en diskussion

om införande av en maximal dygnsarbetstid. Utredningen fann en rad vägande argument emot att införa en sådan regel. Bland annat menade utredningen att en regel om maximal dygnsarbetstid inte fick utformas så att den leder till förlängning av arbetstiden på vissa områden. Utredningen ansåg att den risken var överhängande om ett maximalt arbetstidsmätt gjordes så omfattande att lagstiftningen skulle ha någon större generell räckvidd.

Alternativet med ett mera begränsat maximalt dygnsarbetstidsmätt skulle enligt utredningen få förses med omfattande undantag eller bli föremål för avvikelseavtal och då skulle regeln inte uppnå sitt syfte. Vidare anförde utredningen att en regel om en maximal dygnsarbetstid inte skulle komma åt arbetstidsförläggning med arbetspass som går över en dygnsgräns. Ytterligare argument emot en sådan regel var att merparten av de längsta arbetspassen enligt utredningen återfanns under lördagar och söndagar bland arbetstagare med olika former av oregelbunden eller obekvämt arbetstidsförläggning. En begränsning av arbetspassets längd skulle i ett sådant fall motverka intresset av att minska antalet lördagar och söndagar som arbetstagaren hade att arbeta på. Utredningen fann också att det i flera kollektivavtal medgavs arbetspass som översteg de begärda gränserna för maximal dygnsarbetstid. Som ett exempel nämndes att det statliga flexitidssystemet medger en möjlighet för arbetstagaren att inom flexramarna fullgöra en ordinarie arbetstid av 10 timmar och 20 minuter under en arbetsdag. Någon maximerad dygnsarbetstid föreslogs inte och någon sådan regel återfinns inte heller i nu gällande lagstiftning.

Obekväma och oregelbundna arbetstider kan ha negativa effekter på hälsan. Det har bland annat att göra med att sådana arbetstider inte stämmer med människans biologiska dygnsrytm. Ohälsoproblem visar sig ofta först på lite längre sikt. Därför är det viktigt att ohälsosamma arbetstidsmönster uppmärksammas och åtgärdas i tid. Samtidigt gäller att hårda krav från omgivningen som upplevs som opåverkbara skapar stress vilket i sin tur bidrar

till risk för ohälsa. Möjligheter till mer flexibel arbetstidsförläggning och därmed ökad anpassning till individens livssituation kan bidra till ökat välbefinnande. Flexibla arbetstidsregler kan således få både positiva och negativa effekter på folkhälsan och därmed på individernas välfärd och samhällets socialförsäkringskostnader. Avgörande för de sammantagna effekterna torde vara att parterna tar sitt ansvar för förläggning av arbetstid samt att insikterna om sambanden mellan arbetstidsförläggning och hälsa uppmärksammas så att det som ter sig som fördelaktigt på kort sikt inte på lång sikt leder till ohälsa och utslagning. I nästa avsnitt redovisar vi hur vi anser att det ska gå till.

Vi anser för vår del också att det finns anledning att vidga ramen för diskussionen om behovet av regler som begränsar arbetstidens förläggning. Kraven på begränsande regler för maximal arbetstid bygger på en tanke att arbete är lika med lönearbete, det vill säga det arbete som utförs i en anställning. För de flesta är arbetet i en anställning dock bara en del av det totala arbetet om också arbete i hem och med familj räknas med. I ett sådant perspektiv blir regler om arbetstidens omfattning och förläggning inte lika avgörande för den totala välfärden eller vid beaktande av skydds- och rekreationsaspekterna. Rimligen borde begränsningsregler, om de ska vara verkningsfulla ur en skyddsaspekt omfatta allt arbete, även det arbete som utförs i hem och inom familjen. Det torde också vara allmänt känt att arbete med hem och familj är mycket ojämnt och ojämligt fördelat.

Arbetstidskommittén har i sitt betänkande arbetstid och välfärd, (SOU 1989:53 sid. 88) gjort en redovisning av mäns och kvinnors totala arbetstid inklusive hemarbete och funnit att den varierar betydligt. Utredningen fann variationer mellan 111 timmar per vecka för barnlösa sammanboende i åldersgruppen 45-64 år och 137 timmar per vecka för sammanboende småbarnsföräldrar. Sannolikt visar individerna ännu större variationer. Den som kommer till ett arbetspass kan ju redan vara helt uttröttad av

arbete hemma med allt vad det innebär i skydds- och säkerhets-hänseende samtidigt som arbetskamraten kanske kommer till samma arbetspass helt utvilad. Dessa skillnader går inte att komma åt med regler som begränsar arbetstiden i anställningen.

Utredningens uppdrag är också begränsat till den del av arbetet som avser anställningen. Utredningen anser dock att det framförda bidrar till att nyansera diskussionen kring betydelsen av regler som begränsar arbetstidens förläggning under en viss period. Det väsentliga i detta sammanhang är att enbart den typen av begränsningsregler inte skulle bli av avgörande betydelse för välfärden eller ur skydds- eller rekreatiionsaspekter.

3.3.2 Övervägande

Arbetsplatser där kollektivavtal finns

Även om vi ovan uttrycker tveksamhet beträffande värdet av regler som begränsar arbetstidens förläggning vill vi framhålla att vi anser det vara av yttersta vikt att ett system som medger mer flexibilitet inte leder till att arbetstid förläggs på ett sätt som är medicinskt, socialt eller på annat sätt oacceptabelt.

Utredningen anser också att det torde vara svårt att konstruera regler som fullt ut tillgodoser olika typer av skyddsintressen utan att möjligheterna till flexibilitet påverkas negativt. Därvid anser vi att de argument som fördes fram av 1978 års utredning (SOU 1981:5 sid. 61-70) beträffande maximal dygnsarbetstid fortfarande är giltiga, men inte bara beträffande dygnsvila utan också rörande arbetstidsförläggning över huvud taget.

När utredningen nu föreslår att reglerna om arbetstidens förläggning ska bli mer flexibla än de nuvarande, måste det starkt övervägas om de för närvarande gällande begränsande reglerna ska finnas kvar i sin nuvarande form. De farhågor om olämplig

förläggning av arbetstiden som förts fram av vissa parter torde i första hand avse små arbetsplatser där kollektivavtal saknas och där det inte finns parter som kan ta ansvar för en acceptabel förläggning av arbetstiden. Det förhåller sig också på det viset att på samtliga arbetsmarknadssektorer har parterna träffat kollektivavtal om arbetstidens förläggning som mer eller mindre omfattande avviker från arbetstidslagets dispositiva regler. Mycket talar för att dessa avtal skulle ha kommit till stånd även om det saknats dispositiva begränsningsregler.

Vi menar att problemen med arbetstidens förläggning är olika beroende på om det rör sig om en arbetsplats som lyder under kollektivavtal eller om det rör sig om en arbetsplats där kollektivavtal saknas. Utredningen anser därför att det kan skapas ett system med olika regler beroende på om det är fråga om arbetsplatser som har kollektivavtal eller om det är fråga om arbetsplatser som saknar kollektivavtal.

Vad gäller arbetsplatser där det finns eller normalt finns kollektivavtal, anser utredningen att parterna på arbetsmarknaden bör kunna anförtros att träffa avtal om förläggning av arbetstid på ett sätt som tillgodoser intresset av flexibilitet och som samtidigt tillförsäkrar individen ett skydd mot oacceptabel förläggning av arbetstiden. Vi är därför beredda att föreslå att på områden där kollektivavtal gäller ska det i vårt förslag till arbetstids- och semesterlag inte finnas några regler som begränsar arbetstidens förläggning inom ramen för årsarbetstiden.

Med kollektivavtal avser vi kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Det är samma uttryck som återfinns i 32 § medbestämmandelagen (MBL). Med den valda skrivningen vill vi markera att det ska vara fråga om ett sedvanligt kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Vi anser att det kan vara fråga om både lokala och centrala kollektivavtal. Vi anser också att reglerna ska tillämpas vid så kallade tillfälliga avtalslösa

tillstånd. Med det avser vi samma sak som står i 5 § andra stycket MBL.

Vi är medvetna om att detta är ett djärvt förslag men vi har bland annat i våra kontakter med parterna blivit övertygade om att parterna kan ta det ansvar de på detta sätt anförtros. Vi anser dock att det är lämpligt att parterna genom en erinran i lagen uppmanas att träffa kollektivavtal om arbetstidens förläggning.

Ett av lagens syften är att individen ska få ökat inflytande över sin egen arbetstid. Vi anser därför att lagen också ska innehålla en uppmaning till parterna att de vid träffande av kollektivavtal bör eftersträva att den enskilde arbetstagaren ges möjlighet att själv påverka sin arbetstid.

Ett sådant kollektivavtal kan till exempel reglera frågor om hur arbetstidens förläggning ska fastställas rent formellt, vilket inflytande individen ska ha, om begränsningsperioder kortare än året för den ordinarie arbetstiden ska tillämpas, hur denna ska fördelas inom varje sådan begränsningsperiod samt gränsdragningen mellan vad som är ordinarie arbetstid och övertid. Emellertid kan det uppstå situationer där det av någon anledning vid något tillfälle inte går att få till stånd ett kollektivavtal om arbetstidens förläggning. Därför måste lagen innehålla en regel om hur arbetsgivaren ska förfara innan beslut om utläggning av arbetstiden tas ensidigt av denne. I samband därmed måste en speciell fråga regleras, nämligen frågan om förändring av arbetstiden i samband med semesteruttag. Den frågan behandlar vi under en särskild rubrik sist i detta avsnitt. Även om arbetstiden förläggs ensidigt av arbetsgivaren anser vi att arbetstagaren så långt det är möjligt ska ges stor frihet att själv påverka sin arbetstid. Vi föreslår därför att lagen innehåller en regel om att arbetsgivaren ska ge arbetstagaren möjlighet att själv påverka förläggningen av sin arbetstid. Med den valda formuleringen avses att arbetsgivaren så långt det är möjligt ska tillgodose arbetstagarens önskemål. Givet-

vis kan det förhålla sig så att det inte går att tillgodose arbetstagarens önskemål med hänsyn till produktionens krav. Arbetsgivaren ska i sådana fall kunna motivera ett avslag med det skälet. Det är inte godtagbart att arbetsgivaren utan prövning avslår arbetstagarens önskemål.

Innan kollektivavtal träffas kan dock ändå uppstå situationer där arbetstiden blir förlagd på ett oacceptabelt sätt ur skyddssynpunkt. Det rättsliga systemet måste kunna klara av att komma åt sådana situationer. Vi anser att de erforderliga reglerna för detta redan finns. Om en arbetstidsutläggning resulterar i till exempel långa arbetspass, koncentrerat arbetstidsuttag eller skiftgång som är olämplig ur hälsosynpunkt finns möjlighet att angripa detta med stöd av *arbetsmiljölagen* (1977:1160).

Att angripa ohälsosam arbetstidsförläggning med stöd av *arbetsmiljölagen* är ingen ny tanke. I samband med antagandet av den allmänna arbetstidslagen 1970, slopades regler om maximal arbetstid per dygn. När Utredningen av vissa arbetstidsfrågor 1981 behandlade behovet av att återinföra en sådan regel så var ett av skälen för att det inte behövdes, att i de fall arbetspassen fick anses vara alltför långa ur hälsosynpunkt fanns möjligheten att ingripa med stöd av *arbetsmiljölagens* allmänna bestämmelser. Enligt den utredningen är det väsentligt att såväl arbetstidens längd som arbetets art skall vägas in vid en samlad bedömning enligt *arbetsmiljölagen*, som också innefattar psykosociala aspekter (SOU 1981:5 sid. 57).

Den regel vi nu syftar på återfinns i *arbetsmiljölagens* 2 kap. 10 § som erinrar om att det finns bestämmelser i arbetstidslagen om arbetstid. Saken behandlas i betänkandet Ny arbetstidslag SOU 1981:5 (sid. 146-147) samt i prop. 1981/82:154 (sid. 17 och 44-47). Den utförligaste diskussionen finns emellertid i en kommentar till *arbetsmiljölagen*, sjunde upplagan, av Gullberg, Rundqvist, Starland, (sid. 77). Avsikten med bestämmelsen är att rikta upp-

märksamheten på att de allmänna reglerna i arbetsmiljölagen också tar sikte på arbetstidsfrågor. Det gäller enligt kommentaren särskilt de grundläggande föreskrifterna om arbetsmiljöns beskaffenhet och om arbetsgivarnas skyldigheter (2 kap. 1 och 2 §§ samt 3 kap. 2 §). Enligt kommentaren är det också givet att arbetstidsfrågorna ingår i skyddsombudens och skyddskommittéernas verksamhetsområden enligt reglerna i 6 kap. arbetsmiljölagen.

Utredningen uppfattar arbetsmiljölagen på så sätt att den inte bara ska tillämpas vid ohälsosam maximal dygnsarbetstid utan överhuvudtaget när arbetstid förläggs på ett sätt som ur hälsosynpunkt inte är godtagbart. Tillämpningen ska då grunda sig på en helhetsbedömning. Det kan till exempel finnas fall där arbetspass av en viss längd kan vara försvarligt om tillfälle till återhämtning under arbetstiden finns, men vara alltför långt om arbetet kräver ihållande ansträngning. På samma sätt förhåller det sig med andra förläggningsfrågor. Det som kan vara godtagbart ur hälsosynpunkt för en viss typ av arbete kan vara oacceptabelt för en annan typ av arbete. Vi anser också att individuella hänsyn ska vägas in vid en prövning. I SOU 1981:5 konstateras också att det vid en bedömning enligt arbetsmiljölagen finns möjligheter att begränsa arbetstiden i olika riskfyllda verksamheter. Vi delar den bedömningen och vill dessutom i detta avseende utveckla vår syn enligt följande.

Vi anser att arbetstid som läggs ut ensidigt av arbetsgivaren mot arbetstagarens vilja kan utgöra en arbetsmiljörisk. Detta kan till exempel vara fallet då arbetstiden i alltför stor omfattning skulle avvika från vad som utgör genomsnittlig arbetstid per vecka om årsarbetstiden fördelas jämnt på årets arbetsdagar. Åtminstone gäller det om avvikelsen avser någon längre tidsrymd. Konkret innebär det att arbetstiden inte under någon längre tidsperiod mot arbetstagarens vilja kan tas ut med alltför mycket mer än 40 timmar per vecka vare sig det sker genom kollektivavtal eller på annat sätt.

Vi vill också framhålla att även om arbetsgivaren och någon eller några arbetstagare är ense om en viss arbetstidsförläggning kan den ändå angripas med stöd av arbetsmiljölagen om den skulle utgöra ett arbetsmiljöproblem. Däremot torde det väl endast i undantagsfall bli aktuellt att göra gällande att arbetstidsförläggning eller arbetstidsuttag som sker med stöd av kollektivavtal utgör ett arbetsmiljöproblem. Men skulle så vara fallet går det givetvis att åberopa arbetsmiljölagen även i dessa fall.

Till det anförda ska tilläggas att arbetsmiljölagen nyligen har ändrats (SFS 1991:677) just vad gäller tillämpningen av lagen på frågor om arbetstid. Enligt arbetsmiljölagens 2 kap. 1 § i dess nya lydelse ska arbetsförhållanden anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Vidare ska enligt bestämmelsen bland annat teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Enligt bestämmelsen ska därvid även löneformer och **arbetstider** (vår fetstilsmarkering) beaktas. I propositionen till den genomförda lagändringen (prop. 1990/91:140) uttalar departementschefen att arbetstidsförläggning måste få ökad uppmärksamhet som en betydelsefull del i arbetsmiljöarbetet. De genomförda förändringarna avser enligt departementschefen att tydligare markera att Arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen med stöd av arbetsmiljölagen kan ställa krav när det gäller arbetsmiljöaspekter på arbetstidens förläggning. Enligt propositionen (sid. 35) kan det ske i form av generella föreskrifter eller i det enskilda fallet genom förelägganden eller förbud.

I specialmotiveringen till bestämmelsen uttalas dessutom att den uttryckliga föreskriften om arbetstidsförläggning avser att markera att dessa är viktiga faktorer att beakta när det gäller utformningen av arbetsmiljön. Enligt specialmotiveringen omfattar begreppet arbetstidsförläggningar, förutom arbetstidsförläggning i stort, också

arbetspassens längd och hur de fördelas inom den ram som anges i arbetstidslagen.

Med den utformning arbetsmiljölagen nu har anser vi att de eventuella tveksamheter, som tidigare kan ha funnits beträffande lagens användbarhet på arbetstidsfrågor bör vara undanröjda. Den lagändring som skett gör att vi för vår del anser att ytterligare ändringar inte behöver göras. Vi anser att arbetsmiljölagen nu är väl ägnad att kunna användas vid arbetstidsförläggningar och uttag av arbetstid som inte är godtagbara enligt vad som beskrivits ovan. Lagen ger både fackliga organisationer och tillsynsmyndigheter de möjligheter som krävs för att förhindra olämpliga arbetstidsförläggningar.

En speciell fråga är om arbetstagare som byter arbetsgivare under arbetsåret riskerar att tvingas arbeta mer än 2007 timmar per arbetsår. Vi anser inte att den risken blir större än vad som är fallet idag. Inte heller de nu gällande reglerna ger något verksamt skydd mot att en arbetstagare har flera anställningar hos olika arbetsgivare och därigenom arbetar mer än 40 timmar per vecka. Vi anser att vårt förslag om att arbetsmiljölagen ska utgöra skydd mot ej godtagbar arbetstidsförläggning också kan tillämpas i lägen där en arbetstagare som bytt arbetsplats under året riskerar att arbeta mer än 2007 timmar per år, i vart fall om det skulle bli fråga om att överskrida 2007 timmar i någon större omfattning. Det är givetvis inte avsikten att en arbetstagare, som till exempel efter halva arbetsåret byter arbetsgivare hos den nya arbetsgivaren, under ett halvt arbetsår ska behöva fullgöra fullt årsarbetstidsmått. Även parternas ansvar för arbetstidens förläggning borde utgöra en säkerhet för att problem inte ska behöva uppstå. Men om det inte räcker ska arbetsmiljölagen tillämpas.

Arbetstidslagen anses också ta sikte på arbetstidsbestämmelsernas roll i det sociala mönstret (jfr SOU 1981:5 sid. 21). Arbetsmiljölagen är mer inriktad på förhållandena på arbetsplatsen. Vi anser

att det är viktigt att även fortsättningsvis det sociala mönstret beaktas när frågor om arbetstid är aktuella. Vi förutsätter dock att parter som träffar kollektivavtal kan ta ansvar för detta.

Sammanfattningsvis anser utredningen att några regler som begränsar förläggning av arbetstid vid arbetsplatser där kollektivavtal gäller eller normalt gäller inte ska finnas i lagen. Det är i stället arbetsmiljölagen som ska tillämpas om arbetstidsförläggningen ur hälsosynpunkt inte blir godtagbar. Skyddsaspekten på arbetstidsförläggning och arbetstidsuttag blir därmed tillgodosedd utan att reglerna begränsar möjligheterna till önskvärd flexibilitet vilket kan bli fallet om det bibehålls begränsande regler i arbetstidslagen. Härigenom läggs grunden för kollektivavtal som kan anpassas till de olika förhållanden som råder inom alla delar av arbetsmarknaden.

Arbetsplatser som saknar kollektivavtal

Vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal föreligger inte utan vidare de skäl utredningen ovan anfört för att avstå ifrån att i lag ha regler som begränsar arbetstidens förläggning. Som ovan nämndes förutsätter utredningen att det vid arbetsplatser där kollektivavtal finns även kommer att träffas avtal om arbetstidsförläggning med mera. I och med att avtal om arbetstid träffas med den fackliga organisationens medverkan får det förutsättas att arbetstiden läggs ut utan att det uppstår förläggningar som är oacceptabla. Utredningen förutsätter således att själva *kollektivavtalsförhållandet* innebär att vid arbetsplatser där kollektivavtal råder, partsförhållandet är sådant att eventuella missförstånd och oklarheter ska kunna redas ut mellan parterna.

Utredningen anser däremot att vid arbetsplatser där kollektivavtal saknas ska det i lagen anvisas hur arbetstid får läggas ut. Vi anser därvid att det inte finns anledning att avvika från de regler om nattvila och veckovila som uppställs i nuvarande lagstiftning och

vi föreslår därför att de nuvarande reglerna för arbetstidens förläggning i detta avseende bibehålls för arbetsplatser som saknar kollektivavtal.

Arbetstidslagens 5 § om att den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan är också en regel som begränsar arbetstidens förläggning. Vi anser att det fortfarande ska finnas någon form av begränsning för hur mycket arbetstid som får läggas ut under en vecka eller under en fyraveckorsperiod. Den nuvarande regeln kan dock inte utan vidare vara kvar oförändrad. Det hänger samman med att arbetstidslagens regel i 5 § om att arbetstiden får uppgå till högst fyrtio timmar i vårt förslag ersätts med en regel om årsarbetstid. Som nyss framhållits utgör bestämmelsen i arbetstidslagen också en begränsning av hur mycket arbetstid som får förläggas under en vecka. Vårt förslag om årsarbetstid måste däremot kompletteras med en motsvarande begränsningsregel som stadgar hur mycket av årsarbetstiden som får förläggas under en vecka eller en fyraveckorsperiod.

Som framgår av kapitel 2 Årsarbetstid, varierar den genomsnittliga veckoarbetstiden om den läggs ut jämnt över året med hänsyn taget till vedertagna helgdagar mellan drygt 39 och knappt 41 timmar. Detta betyder dock inte utan vidare att man kan hävda att en begränsningsregel, som stadgar att högst 40 timmar arbetstid får förläggas per vecka, i realiteten skulle innebära en arbetstidsförkortning för de år då den genomsnittliga arbetstiden överstiger 40 timmar per helgfri vecka, om arbetstiden förläggas till vardagar som inte är helgdagar eller liknande.

Arbetstidslagstiftningen har nämligen inte haft något att säga om huruvida helgdagar eller liknande ska vara arbetsfria. Det betyder att om man helt bortser från huruvida helgdagar ska vara arbetsfria eller ej och kalendariskt fördelar årsarbetstiden på årets veckor så är det inget problem att fördela den av oss föreslagna högsta

tillåtna årsarbetstiden under årets veckor. Rent matematiskt blir det 38,5 timmar per vecka, (2007 : 52,14).

Ett annat alternativ skulle kunna vara att konstruera en begränsningsregel som är anpassad till att arbetstiden kan variera mellan 39 och 41 timmar per vecka under olika år. För att kunna uppfylla de beskrivna kraven blir dock regeln mer komplicerad än den nuvarande regeln i 5 § arbetstidslagen. Regeln skulle kunna ha följande principiella utformning:

Årsarbetstiden divideras med det antal vardagar, måndag till fredag under året som inte är arbetsfria på grund av infallande helg eller liknande. Den erhållna kvoten multipliceras med fem, vilket motsvarar måndag till fredag en vanlig vecka. Det erhållna resultatet är lika med högsta tillåtna arbetstid under en vecka.

Tillämpad på några av de år som utredningen räknat på i kapitel 2 Årsarbetstid, ger det följande resultat:

1. år 1986 (2007 : 249) $5 = 40,30$
2. år 1988 (2007 : 253) $5 = 39,66$
3. år 1990 (2007 : 250) $5 = 40,14$

Därefter måste ytterligare en beräkning göras, 40,30 motsvarar en arbetstid om 40 timmar och 18 minuter (18 minuter är 30 % av 60 minuter). 39,66 motsvarar en arbetstid om 39 timmar och 40 minuter och 40,14 motsvarar en arbetstid om 40 timmar och 19 minuter.

Motsvarande teknik kan användas för att konstruera en begränsningsregel som gäller för fyra veckor. Skillnaden är att den ovan erhållna kvoten mellan årsarbetstiden och antalet vardagar

multiplieras med 20 vilket motsvarar antalet vardagar, måndag till fredag under fyra veckor.

Vi anser det vara ytterst tveksamt att föreslå en regel som är så komplicerad att tillämpa, särskilt som den skulle komma att användas på områden där kollektivavtal saknas. Den skulle då tillämpas på arbetsplatser där det ofta saknas egna arbetsrättsliga kunskaper eller tillgång till organisationernas expertis. Risken för felaktig tillämpning med rättsförluster för den enskilde som resultat är därmed betydande.

Ett tredje alternativ skulle kunna vara att utforma regeln på samma sätt som den nuvarande i arbetstidslagen, men att anpassa den högsta tillåtna arbetstiden per vecka så att den täcker in den längsta tänkbara arbetstiden per vecka med det förslag till årsarbetstid som utredningen presenterat, nämligen 41 timmar per vecka och 164 timmar under fyra veckor. Fördelen med en sådan konstruktion är att regeln blir enkel att tillämpa. En betydande nackdel är emellertid att den så nära anknyter till den nuvarande regeln, att den kan uppfattas som en ersättning av den i sin helhet och därmed även uppfattas som en utvidgning av den tillåtna högsta ordinarie arbetstiden även de år som den genomsnittliga arbetstiden per vecka ska vara kortare. Vi menar därför att inte heller det är någon bra lösning.

Ett fjärde alternativ är att införa en regel om begränsning av arbetstiden per vecka som avviker så mycket från den nuvarande regeln att den inte borde kunna förväxlas med den utan i stället måste uppfattas enbart som en regel som begränsar högsta tillåtna arbetstidsförläggning under en vecka, till exempel 45 timmar. Risken finns dock fortfarande att regeln kan uppfattas som en utvidgning av den högsta tillåtna arbetstiden per vecka i allmänhet och inte enbart en regel om hur mycket arbetstid som inom ramen för årsarbetstiden får förläggas till en enskild vecka. För att vara säker på att missförstånd inte ska kunna uppstå torde det fordras

en avsevärd förändring. En sådan förändring skulle samtidigt föra med sig andra nackdelar. Det skulle finnas en risk för att intresset av skydd och vila blir eftersatt.

En annan konsekvens är att alltför lång arbetstid under en viss vecka kan allvarligt urholka föräldraledighetsrätten. Om arbetstiden blir alltför lång så avtar ju värdet av partiell ledighet för vård av barn. Föräldraledighetsrätten är viktig för att ge småbarnsföräldrar möjlighet att på ett rimligt sätt kombinera arbetslivet med familj och fritid. Dessutom är det till stor del kvinnor som förkortar arbetstiden enligt föräldraledighetslagen. Det betyder att den beskrivna modellen kan ge negativa effekter för jämställdheten.

De gjorda invändningarna är speciellt vägande eftersom reglerna är tänkta att gälla arbetsplatser som saknar kollektivavtal. Möjligheter att ta ansvar för en godtagbar arbetstidsförläggning är där inte lika stora som vid arbetsplatser där kollektivavtal finns.

Efter denna genomgång av tänkbara alternativ stannar vi för att föreslå som huvudregel att högsta tillåtna förläggning av arbetstid under en vecka ska vara 40 timmar. Det får därefter bli en fråga för arbetsgivare och arbetstagare att fastställa förläggningen, vilka helgdagar med mera som ska vara arbetsfria samt hur arbetstiden ska förläggas. Vi tror att det i praktiken inte kommer att bli någon större avvikelse från vad som gäller i dag beträffande synen på vilka dagar som ska anses vara arbetsfria.

Vi anser dock att även vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal måste det finnas regler som möjliggör viss variation av arbetstiden och medger viss flexibilitet. Vi föreslår därför att 40-timmarsgränsen för förläggning av arbetstid under viss vecka får överskridas om arbetstiden för en fyraveckorsperiod inte överskrider 160 timmar. Denna bestämmelse ska inte förväxlas med den nuvarande regeln i arbetstidslagens 5 § andra stycket. Den bestämmelsen medger att arbetstid får uppgå till 40 timmar i veckan i

genomsnitt för en tid av högst fyra veckor men för att regeln ska få tillämpas fordras att det ska behövas med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt. Vi föreslår således att möjligheten att överskrida 40 timmar i veckan görs tillgänglig för all verksamhet. Verksamhet som saknar kollektivavtal ges därigenom viss möjlighet till variation av arbetstiden. Om ytterligare säsongvariation behövs, anser vi det rimligt att arbetsgivaren får träffa kollektivavtal därom. Därigenom skapar man en garanti för att arbetstider varierar på ett sätt som utarbetats och godtas av parterna.

Vi är dock medvetna om att det även vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal kan finnas behov av ytterligare anpassning av arbetstiden till individuella och lokala behov. Vi anser att lagen måste kunna tillgodose sådana krav. Ett absolut villkor är dock att arbetstagaren då måste ha ett mycket starkt inflytande över hur mycket arbetstid som får läggas ut och hur den ska förläggas. Vi föreslår därför en regel som stadgar att *arbetstagaren kan medge annan förläggning*. Det vill säga utöver 40 timmar i veckan eller 160 timmar under en fyraveckorsperiod. Ett sådant medgivande om annan arbetstidsförläggning ska kunna återtas. Det skapas således en förhandlingssituation mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om denna fråga. Med den föreslagna modellen åstadkommer man en rimlig avvägning mellan intresset för produktionsanpassad verksamhet och arbetstagarens intresse av att kunna anpassa arbetstiden till sina förutsättningar i de fall dessa intressen går isär. Som framgår i de sammanhang där utredningen diskuterar EG-aspekten, har vi funnit att ett aktuellt EG-direktiv om arbetstid kan innebära att avvikelser från ett direktiv fordrar parter som träffar kollektivavtal. En svensk anpassning till ett sådant EG-direktiv innebär då att den nu beskrivna möjligheten att arbetstagare vid arbetsplatser utan kollektivavtal, kan medge annan arbetstidsförläggning än som följer av lagens huvudregel, kan komma att stå i strid med direktivet. Om så blir fallet måste regeln utgå ur lagen.

Arbetsmiljölagen kommer självfallet liksom hittills att kunna tillämpas på frågor om arbetstiden även vid den nu aktuella typen av arbetsplatser. Vi erinrar även här om att arbetsmiljölagen nyligen (SFS 1991:667) har ändrats. Se vad som anförts i detta avsnitt under rubriken Arbetsplatser där kollektivavtal finns. Särskilt det som sägs beträffande vad som utgör acceptabelt uttag av eller acceptabel förläggning av arbetstid.

Ett av lagens syften ska vara att ge arbetstagaren ökat inflytande över arbetstidens förläggning. Det ska därför finnas en regel i lagen som tillgodoser det kravet. Ett annat av lagens syften är också att möjligheterna till en rationell produktion ska öka. Det gäller därför att skapa en regel som balanserar dessa intressen där de inte sammanfaller. Vi föreslår att regeln utformas så, att arbetsgivaren vid beslut om förläggning av ordinarie arbetstid ska ge arbetstagaren möjlighet att själv påverka förläggningen av sin arbetstid. Med den valda formuleringen avses att arbetsgivaren så långt som möjligt ska tillgodose arbetstagarens önskemål. Givetvis kan det förhålla sig så att det inte går att tillgodose arbetstagarens önskemål med hänsyn till produktionens krav. Arbetsgivaren ska i sådant fall kunna motivera ett avslag med det skälet. Det är inte godtagbart att arbetsgivaren utan prövning avslår arbetstagarens önskemål.

Regler om rast, måltidsuppehåll och paus

Reglerna om rast, måltidsuppehåll och paus i 15-17 §§ arbetstidslagen anser vi ska vara kvar oförändrade. Bestämmelserna definierar begreppen samt ger vissa anvisningar om hur rast med mera ska planeras och förläggas. Reglerna ger enligt vår uppfattning den flexibilitet som behövs och anger samtidigt vissa normer som vi anser vara av skyddscharaktär.

Förändring av arbetstiden i samband med semesteruttag

I kapitel 2 Årsarbetstid avsnitt 2.2 Vad är rätt årsarbetstidsmätt? har vi behandlat en speciell fråga om förläggning av arbetstid. Nämligen behovet av ett skydd mot förändring av arbetstidsförläggning eller annan förläggning av arbetstid, till exempel övertid i samband med att en deltidsanställd har semesterledighet. Syftet med den bestämmelsen är bland annat att tillförsäkra arbetstagare, med deltiden oregelbundet förlagd, semesterledighet som inte ska kunna förkortas genom förändringar av arbetstidens längd eller förläggning. Vi hänvisar till vad som är skrivet i det avsnittet.

3.4 *Beaktande av EG-aspekten*

I kapitel 9 Internationella frågor avsnitt 9.4 redogör vi för EG-aspekten. Där framgår att EGs nuvarande regler inte vållar några problem vid genomförande av vårt förslag. I avsnittet behandlas också ett förslag till direktiv från EG-kommissionen om arbetstidens förläggning. Den engelska beteckningen är Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time (bilaga 2).

Förslaget till direktiv (i fortsättningen i detta avsnitt kallat kommissionsförslaget) innebär bland annat att arbetstagare ska tillförsäkras minst elva timmars vila per tjugofyrtimmarsperiod samt en dags vila per sjudagarsperiod i genomsnitt under en fjortondagarsperiod. För nattarbetare gäller som högsta tillåtna arbetstid åtta timmars arbete under tjugofyra timmar i genomsnitt under en fjortondagarsperiod. Nattarbete definieras som sju på varandra följande timmars arbete mellan 20.00 och 09.00. Genom kollektivavtal som sluts på lämplig nivå får de beskrivna reglerna ersättas med andra om dessa inom en begränsningsperiod av sex månader ger rätt till motsvarande ledighet. I nödfall (force majeure eller vid akut olyckshändelse) får minimireglerna inskränkas. Även

vid säsongarbete och tidsbegränsade projektarbeten får minimireglerna inskränkas om motsvarande ledighet fås ut under en begränsningsperiod av sex månader.

Blir kommissionsförslaget antaget som ett direktiv måste det följas av Sverige om vi blir medlemmar i EG. Även det så kallade EES-avtalet kan innebära att Sverige måste följa ett EG-direktiv om arbetstid. Enligt utredningens direktiv ska vi även beakta förslag till EG-direktiv. Som framgår av den lämnade redogörelsen av innehållet i kommissionsförslaget så kan det få betydelse för vårt förslag till regler om arbetstidens förläggning både vad gäller arbetsplatser där kollektivavtal gäller eller normalt gäller och arbetsplatser där kollektivavtal inte gäller. Som framgår av avsnitt 9.4 är det för närvarande inte möjligt att veta hur ett slutligt direktiv kan komma att se ut. Vi anser därför att det just nu inte är meningsfullt att överväga frågan om en anpassning till kommissionsförslaget. Samtidigt går det inte att helt bortse från att kommissionsförslaget kan komma att bli gällande för Sverige. Det måste finnas en beredskap för att anpassa den svenska lagstiftningen. Vårt förslag till regler om arbetstidens förläggning måste därför vara förberett för detta.

Beträffande den del av arbetsmarknaden där kollektivavtal saknas går det lätt att fylla på de av utredningen föreslagna reglerna om begränsning av arbetstidens förläggning med de ytterligare regler om begränsningar som kan komma att bli gällande inom EG. Vårt förslag om att arbetstagare ska kunna medge avsteg från regeln om arbetstidens förläggning måste emellertid sannolikt utgå ur lagen. Detta får beaktas i det fortsatta lagstiftningsarbetet.

Beträffande den del av arbetsmarknaden där kollektivavtal gäller eller normalt gäller kan vårt förslag till lag vid senare tidpunkt kompletteras med en bestämmelse som erinrar parterna om att avtal om arbetstidens förläggning eller ensidig förläggning av arbetstid inte får strida mot EGs direktiv och att ett avtal om -

eller en ensidig förläggning av arbetstiden som är i strid med EGs direktiv inte gäller. Beroende på hur ett eventuellt direktiv är utformat kan en sådan erinran innehålla en allmän hänvisning till EGs direktiv eller innehålla konkreta materiella regler om vilka begränsningar av arbetstidens förläggning som ska iakttagas. Även här anser vi att osäkerheten om hur ett eventuellt direktiv slutligen kan komma att se ut gör att det inte är meningsfullt att komma med förslag i detalj. Vi anser att även denna fråga får beaktas i det fortsatta lagstiftningsarbetet.

I och med denna diskussion och med det som vi anfört i kapitel 9 Internationella frågor anser vi att EG-aspekten på utredningens arbete vad gäller frågor om arbetstider är beaktad.

4. FÖRLÄGGNING AV SEMESTERLEDIGHET

Vi föreslår att de första 160 timmarna av semesterledigheten ska tas ut i form av ledighet från hela arbetspass. Vi föreslår ingen förändring av reglerna om hur den delen av semesterledigheten ska förläggas. Semesterledighet utöver 160 timmar ska kunna tas ut som ledighet från hela arbetspass, som avkortning av arbetstiden, som enstaka timme eller i annan form, sparas eller avstås varvid semesterlönen betalas ut.

4.1 Inledning

Utredningen har bland annat fått direktiv om att införa mer flexibla regler om semester. I kapitel 2 Årarbetstid, presenterar utredningen ett förslag att mäta arbetstid med året som bas. Enligt det förslaget skall årarbetstiden utgöras av två komponenter, arbetstid och semesterledighet. Som framgår av förslaget blir en konsekvens av årarbetstid att även semesterledighet måste räknas på samma sätt som arbetstid, nämligen i timmar per år. I detta kapitel redovisar vi principerna för hur vi anser att reglerna om semesterledighet ska vara utformade för att semesterledigheten ska kunna användas på ett mer flexibelt sätt.

Som utredningen redovisar i kapitel 9 Internationella frågor, har Sverige godkänt ILO-konventionen (nr 132) om semester. Denna konvention ska vi beakta. Enligt direktiven ska också EG-aspekten beaktas. Innehållet i nämnda ILO-konvention redovisas i kapitel 9. I samma kapitel redovisar vi också en EG-rekommendation om bland annat fyra veckors semester.

I det förslag som utredningen presenterar i detta kapitel har dels hänsyn tagits till nämnda ILO-konvention dels har EG-rekommendationen om bland annat fyra veckors semester beaktats.

4.2 *Utgångspunkter för flexibla semesterregler*

De kontakter utredningen har haft med parterna på arbetsmarknaden har visat att det bland arbetstagarorganisationerna råder enighet om att arbetstagare årligen ska ha en semesterledighet av motsvarande fyra veckors längd. Den flexibilitet som enligt arbetstagersidan ska finnas rörande semesterledighetens användning ska avse semesterledighet utöver fyra veckor.

Även i andra sammanhang har arbetstagarorganisationerna framfört uppfattningen att fyra veckors semesterledighet är en princip som inte ska ändras. I rapporten *Det utvecklande arbetet* (sid. 138) till 1991 års LO-kongress uttalas att regeln om att minst fyra veckors semester ska förläggas under perioden juni - augusti ska bibehållas även när det blir sex veckors semesterledighet. Däremot förs i rapporten ingen diskussion om hur semesterledighet utöver de första fyra veckorna ska kunna användas.

TCO uttalar 1990 i sitt remissvar på Arbetstidskommitténs och 1986 års semesterkommittés betänkanden (SOU 1989:53, *Arbetstid och välfärd* och SOU 1988:54, *Om semester*) att det är viktigt att stärka arbetstagarnas möjlighet att fritt få disponera över den femte och sjätte semesterveckan. Det framgår också av TCOs remissvar att de fyra första veckorna av semesterledigheten inte ska kunna användas på något annat sätt än vad dagens regler tillåter.

SACO förespråkar i sitt arbetstidsprogram som antogs av kongressen 1989 bland annat möjligheter att ta ut femte och sjätte semesterveckan i form av halva och fjärdedels dagar. Motsatsvis framgår att SACO anser att de fyra första veckorna inte ska kunna tas ut på annat sätt än vad lagen för närvarande medger.

De fyra första veckorna av semesterledigheten ska således enligt arbetstagarorganisationerna få tas ut endast i form av ledighet från

hela arbetspass. Den delen av semesterrätten anser vi bland annat därför inte bör förändras.

Vi anser dock att det på arbetstagsidan finns en principiell enighet om att semesterledighet utöver fyra veckor ska få användas mer flexibelt än vad dagens regler medger. De kontakter vi har haft med arbetsgivarsidan visar att också arbetsgivarorganisationerna är positiva till en mer flexibel användning av semestern. Vi anser därför att det är lämpligt att överväga om den delen av semesterrätten som överstiger de första fyra veckornas ledighet ska kunna användas mer flexibelt än vad dagens regler medger.

Från början var ett av huvudsyftena med semesterlagstiftningen att skydda arbetskraften från förslitning. I takt med att semestern förlängdes utvidgades syftena med semesterlagstiftningen till att också omfatta rekreationsbehovet. Efterhand som den lagstadgade semestern ökat har förlängningen inte heller motiverats med rekreationsbehovet. I stället har semesterns längd fått återspegla en godtagbar norm med hänsyn till den allmänna standardutvecklingen i samhället. Dessutom har förlängningar av den lagstadgade semestern syftat till att utjämna skillnader mellan olika kategorier på arbetsmarknaden. Det är givetvis svårt att uttala sig om var skyddsmotivet för semester tar slut och var rekreationsmotivet tar vid för att i sin tur ersättas med standard- och rättvisemotiven. Det är inte heller nödvändigt att avgöra detta. Utredningen anser med hänsyn till den beskrivna utvecklingen att semester utöver 160 timmar (eller med det nuvarande sättet att uttrycka saken, fyra veckor) inte är motiverad utifrån skydds- eller rekreationsaspekterna. Dessa två skäl utgör således inget hinder mot att öppna möjligheten att använda den överskjutande delen av semestern på annat sätt än ledighet i form av hela dagar.

Rättviseargumentet som använts vid de senaste semesterförlängningarna påverkas enligt utredningen inte heller av en mer flexibel

användning av semestern. Det kan inte vara rimligt att hävda att rättvisan mellan olika grupper semester förändras om möjligheterna att ta ut en viss del av semesterledigheten görs mer flexibla. För att undvika missförstånd vill vi dock framhålla att den nuvarande principen enligt 12 § semesterlagen, om att huvudsemestern ska förläggas så att arbetstagaren får en sammanhängande ledighetsperiod motsvarande fyra veckor under juni till och med augusti, ska finnas kvar.

Utredningen har mot bakgrund av ovanstående, som utgångspunkt valt att föreslå att semesterledighet omfattande 160 timmar ska tas ut som ledighet från hela arbetspass och att denna semesterledighet ska förläggas på samma sätt och till samma tid (juni till och med augusti) som enligt de nuvarande reglerna. Som framgår i kapitel 2 Årsarbetstid, föreslår vi att semester beräknas i timmar. 160 timmar motsvarar fyra veckor enligt det nuvarande systemet för den som arbetar heltid. Av praktiska skäl måste regeln utformas så att *minst* 160 timmar ska användas som ledighet från hela arbetspass.

Tanken är således att de 160 timmarna ska räcka till den så kallade huvudsemestern och kunna ge en ledighet som är minst fyra veckor lång. Bakgrunden är att det i den nuvarande semesterlagens 12 § finns en huvudregel som säger, att om inget annat har avtalats skall semesterledigheten förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under juni till och med augusti (från huvudregeln finns vissa undantag vilka man kan bortse från i det följande resonemanget).

Vi begränsar vi oss här till att diskutera utifrån fall där årsarbetstiden är 2007 timmar och semesterledighetens längd är 216 timmar och den del av semesterledigheten som ska förläggas som ledighet från hela arbetspass är 160 timmar. Diskussionen är dock tillämplig även på andra arbetstidsmått vare sig dessa grun-

dar sig på annan sysselsättningsgrad än heltid eller följer av arbetstidsförkortning.

En konsekvens av vårt förslag är att det kan uppstå situationer där det går åt mer än 160 timmar semesterledighet för huvudsemestern. Om den genomsnittliga arbetstiden under en period av fyra veckor som valts för semesterledighet, är högre än 40 timmar per vecka, kommer det att gå åt mer semesterledighet än 160 timmar för perioden. Om till exempel arbetstiden uppgår till 44 timmar i veckan i genomsnitt under perioden, åtgår det 176 timmar eller 16 timmar mer ledighet än om den genomsnittliga arbetstiden under perioden är 40 timmar. Å andra sidan kommer det att uppstå situationer där det går åt mindre än 160 timmar. Om till exempel den genomsnittliga arbetstiden under den tid som valts ut för semesterledigheten uppgår till 36 timmar i veckan kommer det att gå åt 144 timmar semesterledighet för fyra veckors ledighet. Oavsett vilken arbetstid per vecka som gäller under just semesterledigheten kommer dock slutsumman av arbetstid och semesterledighet under året att bli densamma. I det första fallet kommer nämligen arbetstiden under året i övrigt att bli 16 timmar kortare jämfört med om arbetstiden under semesterledigheten är 40 timmar i veckan i genomsnitt. I det andra fallet kommer arbetstiden under året i övrigt att på samma sätt bli 16 timmar längre.

Vi är dock medvetna om att huvudsemesterns längd är ett värde som inte utan vidare är jämförbart med till exempel kortare daglig arbetstid under en viss del av året i övrigt. Vi har också uppfattat att en ledighetsperiod om minst fyra veckor är en mycket angelägen sak för arbetstagarsidan. Rent tekniskt skulle det gå att i lagen skriva in en regel som ger arbetstagaren en garanti om en ledighetsperiod avseende huvudsemestern, som är minst fyra veckor lång samt att det skall gå åt högst 160 timmar semesterledighet för detta. En sådan regel innebär dock att möjligheterna att planera arbetstiden över hela året begränsas. Man måste också vara medveten om att det finns verksamhet där behovet av arbete

är som störst just under sommarmånaderna. En garantiregel av nämnt slag skulle då kunna bli ett allvarligt hinder för verksamheten. Vi anser därför att det på samma sätt som i dag i första hand ska vara parterna som planerar hur huvudsemestern förläggs. Givetvis ska det göras en rimlig avvägning mellan produktionens krav på att verksamheten kan bedrivas på ett rationellt sätt och arbetstagarnas intresse av att få ut semesterledighet vid en viss tidpunkt. Det ska i vart fall inte vara så att det är dålig planering som är orsak till att det går åt mer än 160 timmar semesterledighet för sommarsemestern. Vid planering av arbetstiden under året måste parterna uppmärksamma att det inte förläggs alltför mycket arbetstid under just den tid då huvudsemestern ska tas ut.

I första hand är det här en fråga för de kollektivavtalslutande parterna eftersom det är vid arbetsplatser som har kollektivavtal som arbetstiden kommer att kunna variera i större utsträckning. Det faller sig naturligt att parterna därvid även löser denna fråga på ett för området lämpligt sätt, antingen genom planering av arbetstidsförläggning för hela året så som nyss beskrivits eller genom kollektivavtal.

Man kan till exempel skriva in i ett kollektivavtal att under tid till vilken huvudsemester ska förläggas, ska arbetstiden per vecka motsvara den genomsnittliga arbetstiden per vecka under hela arbetsåret. Skulle det ändå uppstå en situation då arbetstagaren har semester under en fyraveckorsperiod och det är utlagt till exempel 170 timmar arbetstid enligt schema under den tiden, så blir konsekvensen av ett sådant kollektivavtal att arbetstagaren likväl inte ska anses ha förbrukat mer än 160 timmar semesterledighet. Å andra sidan innebär det att de 10 timmarna som skiljer mellan semestertimmar och schema återstår att arbeta in under arbetsåret. Summan av arbetstid och semester blir därmed alltid densamma, 2007 timmar.

Det torde dock vara vanligt att tidpunkt för huvudsemestern ska fastställas i god tid i förväg. Det borde därmed också gå att se till att högst 160 timmar arbetstid är utlagt under den tiden. Om så inte är fallet får man göra en sådan om disposition att några praktiska problem inte behöver uppkomma.

Sammanfattningsvis anser vi att de beskrivna konsekvenserna, som i huvudsak kan uppkomma vid arbetsplatser som lyder under kollektivavtal, kan godtas särskilt som det går att undvika negativa effekter med planering eller kollektivavtal.

Reglerna om inflytandet över förläggningen av huvudsemestern anser vi ska vara kvar oförändrade.

Den semesterledighet utöver 160 timmar som en heltidsanställd arbetstagare med arbetstidsmätt om 2007 timmar ska ha, får i vårt förslag användas på ett flexibelt sätt. Den uppgår till 56 timmar om den totala semesterledigheten ska uppgå till 216 timmar (vilket motsvarar 27 semesterdagar enligt det nuvarande sättet att räkna). Denna del av semestern ska kunna sparas, tas ut i form av enstaka timmar då och då, ledighet från hela arbetspass, tas ut som förkortning av arbetstiden viss del av året eller avstås. I det följande avsnittet redovisar utredningen förslag om hur semester utöver 160 timmar ska kunna användas.

4.3 Flexibel användning av semestern

Semestern är en rätt till ledighet som tillkommer arbetstagarna. Utredningen anser därför att arbetstagaren bör ha största möjliga inflytande över hur den nu åsyftade delen av semestern ska användas. Varje inskränkning i den fria användningen av rättigheten gör den något mindre värd. Samtidigt måste man vara medveten om att det finns många verksamheter där en helt fri användning av ett angivet mått av ledighet kan leda till orimliga konsekvenser för verksamheten. Detta gäller både sådan verksamhet

som med hänsyn till sin natur måste fortgå kontinuerligt, till exempel sjukvården, och sådan verksamhet som inte i och för sig nödvändigtvis måste fortgå på ett visst sätt men där olika typer av svårförutsedda förändringar eller svårbeaktade önskemål leder till allvarliga ekonomiska konsekvenser. Det sistnämnda avser bland annat rörelsedrivande företag som måste kunna drivas på ett konkurrenskraftigt sätt.

Det går inte att bortse från att det finns en motsättning mellan arbetstagaridans och arbetsgivaridans olika intressen i denna fråga. Båda sidor kan tänkas vilja ha ökad flexibilitet men med delvis olika utgångspunkter. Utredningen anser därför att det gäller att finna en rimlig avvägning mellan arbetstagarnas och arbetsgivarernas olika intressen.

Det kan dock också tänkas att ett mera flexibelt system för semesteruttag i många fall kan minska intressesmetsättningar. Det kan avse fall där en arbetstagare behöver vara ledig bara en kortare tid en viss dag. Det nuvarande systemet tvingar arbetstagaren att begära ledigt en hel semesterdag. Arbetsgivaren har kanske svårt att med kort varsel bevilja den begärda ledigheten men skulle kunna bevilja ledighet om det bara var fråga om en del av en dag. Vi har också sett exempel på att arbetstagare har fått välja mellan att ta en hel semesterdag och att ta ledigt utan lön. Det har skett när arbetet i samband med helg har inställts under dag då enligt schema endast ett mindre antal timmar skulle ha arbetats.

Ett system som berättigar till semesterledighet del av dag skulle således kunna tillfredsställa båda sidors intressen på ett bättre sätt än vad dagens system gör.

4.4 Semesterledighet i form av avkortning av arbetstiden eller enstaka timmar

Samtliga parter utredningen har haft överläggningar med har uttalat sig positivt till att semesterledighet ska kunna tas ut i form av avkortning av den dagliga arbetstiden för längre eller kortare perioder. Den del av den lagstadgade semestern detta skulle kunna avse uppgår till 56 timmar. Det skulle rent matematiskt kunna räcka till nästan en och halv timmes arbetstidsförkortning per vecka under ett år. Under ett halvt år skulle det kunna räcka till en arbetstidsförkortning på knappt tre timmar per vecka eller till fem timmar per vecka under tre månader. Utan att ta ställning till om det är ett lämpligt sätt att använda semesterledighet kan det dock konstateras att omfattningen av en eventuell avkortning av arbetstiden på detta sätt inte blir obetydlig. Utredningen anser att det skulle kunna ha ett betydande värde för arbetstagarna att kunna använda semesterledighet på detta sätt. Möjligheten att utöva aktiviteter i politiska och andra organisationer, fritidsintressen, studier eller friluftsliv torde kunna öka, liksom möjligheten att umgås med barn och familj, om det skulle gå att under viss del av året kunna ha kortare arbetsdag antingen varje dag i veckan eller koncentrerat till viss dag som på det sättet skulle kunna bli avsevärt förkortad. Vi anser att den tidigare diskuterade rekreationsaspekten på detta sätt kan få nya värden.

Vi ser också fördelar för den familj som under några års tid sparar semesterledighet för att kunna ta ut den ledigheten i form av förkortning av arbetstiden när familjen senare har små barn eller i samband med skolstart med mera. I kapitel 8 Jämställdhet, utvecklar vi den frågan ytterligare.

En möjlighet att ta ut semesterledighet under en del av en dag vid enstaka tillfällen skulle kunna öka semesterledighetens totala värde. Det kan vara fråga om att använda dagen för en utflykt

eller för ett privat ärende av annan art som inte tar en hel dag i anspråk, men som med det nuvarande systemet ändå kräver att arbetstagaren tar ut en hel semesterdag. Med nuvarande regler kanske en lockande utflykt avstås därför att priset att avsätta en hel semesterdag anses alltför högt eller också uträttas ett ärende under en kortare del av dagen och återstoden av den uttagna semesterdagen uppfattas som förspild. Med vårt förslag kan åtgången av semesterledighet för det aktuella ärendet begränsas och återstoden kan användas senare.

Utredningen har också en förhoppning om att den beskrivna möjligheten kan påverka föräldrar av båda könen att använda semestern för umgänge med sina barn och därmed avlasta kvinnorna som erfarenhetsmässigt tar ut mer ledighet för att vara med barnen. Män brukar nämligen inte ta ut tillnärmelsevis lika mycket ledighet för vård av barn som kvinnor gör trots att ledighet för vård av barn är lika mycket männens rättighet som kvinnornas. Denna fråga behandlar vi ytterligare i kapitel 8 Jämställdhet.

Det är dock inte bara småbarnsföräldrar som kan ha nytta och glädje av möjligheten att ta ut semester som en förkortning av en del av dagen, att kunna ta ut semester någon enstaka timme i veckan eller ta ut en enstaka semesterdag då och då. Det finns många arbetstagare som för omsorg om andra anhöriga skulle behöva vara lediga på det sättet.

Sedan den 1 juli 1989 har man enligt lagen (1989:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård, rätt till ledighet för vård av anhörig som är svårt sjuk i hemmet. Den ledighet lagen ger rätt till är dock avsedd för vård i livets slutskede och liknande krävande vårdssituationer. Vi tror att det finns ett behov av att kunna vara ledig för enklare omsorg av någon anhörig utan att nämnda lags förutsättningar är för handen. Med nuvarande regler är semesterledigheten inte anpassad för det eftersom man måste ta ut minst en hel semesterdag när semesterledighet ska tas i an-

språk. Och att begära annan ledighet innebär inkomstförlust om man inte har ett arbetstidssystem som till exempel medger inarbetning av ledig tid eller möjlighet att ta ut övertid i form av kompensationsledighet. Dessutom kan arbetsgivaren vara ovillig att medge sådan ledighet då den går utöver semesterledigheten och därmed innebär att arbetstagarens totala frånvaro blir större.

Mot vårt resonemang skulle man kunna anföra att det är principiellt fel att den enskilde med sin semester ska ta över ansvaret för omsorg som åligger samhället genom hemtjänsten och hemsjukvården. Vi vill därför understryka att det givetvis inte är meningen att man med flexibla regler för semestern ska godta att samhällets ansvar för till exempel äldreomsorgen minskar. Den användning av semesterledigheten som vi nu diskuterar avser sådant privat umgänge med anhöriga, som man vill ha alldeles oavsett samhällets ansvar för omsorgen om de äldre.

Utredningen föreslår mot bakgrund av ovanstående att semester utöver 160 timmar ska få tas ut i form av en eller ett par timmar, vid enstaka tillfällen, eller regelbundet under en längre eller kortare period. För de som har ett annat heltidsmått än det vi använder i vårt förslag, blir siffran annorlunda vilket hänger samman med att deras semester i timmar kan avvika från huvudregeln om 216 semestertimmar, se kapitel 2 Årarbetstid, avsnitt 2.1 Några utgångspunkter. Även för den som har en deltidsanställning avviker siffran av samma skäl.

Denna möjlighet till förbättring för arbetstagarna kan ha en bakside för arbetsgivaren. Det behöver dock inte vara på det sättet. En arbetstagare som med dagens regler med kort varsel skulle behöva ta en semesterdag i anspråk för ett privat ärende kanske får avslag på sin semesteransökan därför att arbetsgivaren inte klarar att planera för frånvaron under en hel dag. Frånvaro under en kortare del av dagen hade kanske lättare kunnat godtas. Under sådana förhållanden skulle en ökad frihet för arbetstagaren också

bli till fördel för arbetsgivaren. Det finns rimligen ett flertal situationer där arbetstagarens intresse av att förkorta arbetsdagen under vissa perioder av året sammanfaller med arbetsgivarens intresse av att dra ner verksamheten under samma tid eller i vart fall inte hindrar verksamheten.

Utredningen är medveten om att det finns många verksamheter där arbetstagarnas intresse av flexibel semesteranvändning inte går att förena med verksamhetens krav. Vi anser dock inte att det kan vara ett argument mot att införa ett system som ger flexibilitet där det är möjligt. På sikt torde de verksamheter där det för närvarande är svårt att medge flexibel semester få söka lösningar som passar även dessa verksamheter om personalförsörjningen ska klaras på ett bra sätt.

Enligt direktiven är en allmän utgångspunkt för utredningens uppdrag att den enskilde arbetstagaren bör ges bättre möjlighet att bland annat påverka sina arbetstider och sin semester. Direktiven erinrar emellertid också om kraven på en rationell produktion och att det gäller att skapa en balans mellan dessa olika önskemål.

Utredningen anser att om flexibiliteten ska kunna fungera och bli allmänt godtagen på arbetsmarknaden så fordras det klara regler för hur denna typ av semesterledighet ska tas ut. Arbetsgivare och arbetstagare ska i första hand träffa överenskommelse om uttag av denna typ av semesterledighet för att den ska bli av. Att tillerkänna arbetstagaren en generell rätt att ta ut ledighet efter eget önskemål skulle i vissa fall kunna leda till orimliga situationer. Rätten att få ut semesterledighet skulle kunna pekats ut som ett hinder för en effektiv och rationell produktion. Det skulle i sin tur kunna leda till att flexibiliteten i systemet skulle ifrågasättas och bli utsatt för onödig kritik. Inte heller den nuvarande semesterlagen ger arbetstagaren någon slutlig rätt att förlägga semesterledigheten. Ytterst tillkommer denna rätt arbetsgivaren. Denne är också skyldig att under skadeståndsansvar se till att semester-

ledighet läggs ut under semesteråret. Utredningen anser att denna ordning bör bibehållas men att arbetsgivaren i princip aldrig ska ha rätt att ensidigt lägga ut semesterledighet i form av enstaka timmar eller som förkortning av arbetstiden. Om arbetsgivare undantagsvis ensidigt ska lägga ut semesterledighet så ska det ske i form av ledighet från hela arbetspass vilket motsvarar de nuvarande reglerna.

Det är emellertid sagt i direktiven att arbetstagaren bör ges bättre möjligheter att påverka sin semester. Vi anser därför att en rimlig avvägning mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen är att arbetstagarens önskemål om förläggning av den typ av semesterledighet vi nu diskuterar bör beaktas. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kan komma överens bestämmer arbetsgivaren såvida inte annat gäller enligt avtalet. Dessa regler ska enligt vår mening finnas i lagtexten. Genom sådana skrivningar anser vi att arbetstagaren ska få sina önskemål beaktade om de kan anses rimliga. Den arbetsgivare som inte vill bifalla önskemålen måste enligt vår uppfattning ha goda sakliga skäl för ett avslag på arbetstagarens begäran om förläggning av semesterledigheten.

Det kan också uppstå situationer där kvarvarande semesterledighet mot slutet av året inte räcker till ledighet från ett helt arbetspass. Utredningen anser att arbetstagaren rörande denna del av semesterledigheten ska få avgöra om den ska ersättas kontant eller om den ska överföras till nästa semesterår.

Möjligheten att även ta ut den nu diskuterade semesterledigheten i form av ledighet från hela arbetspass (vilket motsvarar de nuvarande reglerna) ska finnas kvar.

4.5 *Att kunna avstå semesterledighet*

Mot bakgrund av vad vi framfört i avsnitt 4.2 anser utredningen att det inte föreligger några principiella hinder mot att avstå

semesterledighet utöver 160 timmar och i stället ta ut semesterlön. Det är inte någon helt ny tanke utredningen presenterar. Genom lagen (1990:631) om avvikelser från vissa bestämmelser i semesterlagen (1977:480), infördes en möjlighet för arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo semesterdagar med lön, att avstå från semesterledighet efter överenskommelse med arbetsgivaren därom. Den nu refererade lagens giltighet sträckte sig till utgången av mars 1992. I samband med att lagen föreslogs (prop. 1989/90:150 bil. 5) uttalades att effekterna av de föreslagna åtgärderna borde följas upp och att en förlängning av lagen därefter skulle prövas.

I regeringens proposition 1991/92:100 bilaga 11 (budgetpropositionen) redovisas en uppföljning av lagen. Genom Statistiska centralbyrån tillfrågades drygt 4000 anställda personer om de kände till möjligheten att arbeta på semestern och om de hade utnyttjat denna möjlighet. 30 % av de tillfrågade uppgav att de kände till möjligheten. Cirka 6 % av dem som kände till möjligheten hade också utnyttjat den, vilket motsvarar 2 % av alla tillfrågade. Eftersom det var så få som arbetade på semestern är det svårt att dra några säkra slutsatser av underlaget. Dock uppgav en majoritet av dem som arbetat på semestern att detta skedde på deras eget initiativ (82 %). De flesta (72 %) arbetade fem semesterdagar eller mer. I företag med högst fyra anställda var kunskapen om lagen mycket liten, men lagen utnyttjades ändå något mer i de minsta företagen. Enligt nämnda proposition får frågan om möjligheten att avstå semesterledighet prövas av denna utredning.

De kontakter utredningen har haft med parterna har inte gett någon antydning om att det skulle vara problem med tillämpningen av lagen eller att önskade effekter har uppmärksamrats. Lagen ligger också i linje med utredningens uppdrag och allmänna syn på flexiblare användning av semester och arbetstid. Utredningen anser därför att den tillfälliga lagens möjligheter att avstå från

betald semesterledighet bör ingå som en del av reglerna om flexibla användning av semestern.

Den nämnda lagen förutsätter att arbetstagare och arbetsgivare träffar överenskommelse för att ett avstående av ledighet i denna form ska bli av. Semester är emellertid en rättighet som tillkommer arbetstagaren. Vi anser därför att arbetstagaren ska ha rätt att avstå från den aktuella ledigheten och att det således inte ska behövas en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om detta.

4.6 *Att kunna spara semesterledighet*

En ytterligare byggsten i ett flexibelt system för semesteranvändning är möjligheten att spara semesterledighet. Vi anser att all semesterledighet utöver 160 timmar ska kunna sparas. Frågor om sparande av semesterledighet behandlar vi i kapitel 5 Spara semesterledighet.

5. SPARA SEMESTERLEDIGHET

Vi föreslår att femårsgränsen för att kunna spara semesterledighet avskaffas och att viss obetald semesterledighet ska kunna sparas. Arbetstagaren får rätt att få ut sparad semesterledighet och hela semesterledigheten för semesteråret i en följd om den sparade semesterledigheten uppgår till minst 40 timmar. Även sparad semesterledighet ska kunna tas ut flexibelt, till exempel som förkortning av arbetsdagen. Sparad semester ska också kunna avstås varvid semesterlönen betalas ut.

5.1 Inledning

I samband med att semesterlagen (1977:480) antogs och den femte semesterveckan infördes ansåg den utredning som föregick reformen (1974 års semesterkommitté, SOU 1975:88, Fem veckors semester sid. 194) att man med den femte semesterveckan kunde släppa på kravet att hela semestern skulle utgå under ett och samma år. Behovet av en längre tids avbrott i arbetet för vila och avkoppling ansågs vara uppfyllt med fyra veckors semester och den femte veckan skulle få användas mera fritt. Kommittén föreslog att den femte semesterveckan skulle få sparas. Om arbetstagaren genom avtal hade rätt till mer än fem veckors semester skulle även sådana dagar få sparas. Förslaget som ledde till lagstiftning innebar ursprungligen att en vecka av varje års semester fick sparas under högst fem år och att arbetstagaren sålunda fick rätt att samla högst fem semesterveckor för att det sjätte året tillsammans med den ordinarie semestern ta ut tio veckors semester. Rätten att spara semesterledighet gällde endast den som var kvar i anställning hos samma arbetsgivare.

Orsaken till att kommittén föreslog vissa begränsningar i rätten att spara semesterledighet uppgavs bland annat vara att det inte skulle uppstå alltför stora skillnader mellan olika grupper av arbetstagare. Ett annat skäl för begränsningarna var att kommittén ansåg att

nyheten borde prövas under någon tid och erfarenheten skulle visa om det fanns förutsättningar att vidga rätten att spara semesterledighet. Kommittén ansåg också att det fanns en risk att en alltför vidsträckt möjlighet att spara semester skulle kunna missbrukas genom att ledighet växlades mot pengar varigenom semesterrätten skulle förvandlas till en ren löneförstärkning. Vidare föreslog kommittén att endast betalda dagar skulle kunna sparas. Några skäl till det utöver de ovan nämnda angavs inte.

Genom en lagändring (SFS 1990:102) har, i samband med att antalet semesterdagar utökades till 27, möjligheten att spara semesterdagar också ökats från fem till sju dagar per år med i övrigt oförändrade villkor.

5.2 Ökade möjligheter att spara semesterledighet

Genom kollektivavtal har stora delar av arbetsmarknaden fått vidgade möjligheter att spara semester. På det kommunala området är den i lagen angivna femårsgränsen för sparande upphävd. I stället gäller som begränsning att högst fyrtio dagar får sparas. I 1986 års semesterkommittés betänkande (Om semester, SOU 1986:54, sid. 181) ges en översikt över kollektivavtalsregler om semestersparande i övrigt och hur sparandet i stort har fungerat.

De kontakter vi har haft med parterna har visat att det finns intresse för att vidga möjligheterna till sparande. 1986 års semesterkommitté redovisade en modell för hur rätten att spara semester skulle kunna utvidgas. Dessutom anförde kommittén att med längre semester torde intresset för att spara öka. Kommittén ansåg att om flexibiliteten i semesteruttaget skulle öka så borde den nuvarande femårsgränsen tas bort. Kommittén visade därför en modell där femårsgränsen avskaffades och där det inte heller skulle finnas någon begränsning av hur många dagar som skulle få sparas. Kommittén ansåg dock liksom 1974 års semesterkommitté att endast betalda dagar borde få sparas.

1986 års semesterkommitté trodde inte att vidgade sparmöjligheter skulle komma att missbrukas genom att ledigheten växlades mot pengar. Kommittén ansåg att valet stod mellan att avstå från att göra en förändring därför att det fanns risk för missbruk eller att ta bort gränserna för att förbättra arbetstagarnas möjligheter att spara. I det valet ansåg kommittén att fördelarna med ett obegränsat sparande var större än riskerna för missbruk.

1974 års semesterkommitté anförde bland annat rättviseskäl för att sparandet skulle vara begränsat. Vi anser att de argument som 1974 års semesterkommitté anförde för att uppställa begränsningar i semestersparandet nu i stället kan anföras för att ta bort begränsningarna. Erfarenheterna från den kommunala sektorn, omfattande alla kommuner och landsting, där vidgade möjligheter till sparande införts genom kollektivavtal uppges vara goda. Några problem med missbruk har inte redovisats. Vår uppfattning är att det är rimligt att ge flera arbetstagare samma möjlighet att spara semester som redan nu tillkommer de kommunalt anställda. Vi hyser inga farhågor för sådana orättvisa effekter som 1974 års semesterkommitté befarade. Orsaken till det är att semesterförmånerna mellan olika arbetstagargrupper varierade betydligt mer, när sparandemöjligheten genom 1977 års semesterlag infördes, än vad de gör nu när alla arbetstagare har lagstadgad rätt till semesterledighet motsvarande 27 dagar.

1974 års semesterkommitté var orolig för att semestersparande som hade stor omfattning skulle kunna leda till att semesterledighet skulle bytas mot pengar. Vår principiella uppfattning är att rekreationsaspekten på semestern är uppfylld i och med att till motsvarande fyra veckor av semesterledigheten ska tas ut som huvudsemester. Semesterledighet därutöver bör arbetstagaren själv få bestämma över. Av det följer att det inte utan vidare går att säga att inväxling av semesterledighet utöver den del som är motiverad av rekreationsbehovet mot kontant ersättning är miss-

bruk eller olämpligt. Principen att arbetstagaren ska kunna välja att arbeta i stället och få både semesterlön och lön för utfört arbete är redan etablerad genom den tillfälliga lagen (1990:631) om avvikelser från vissa bestämmelser i semesterlagen (1977:480). Utredningen har inte tagit del av några negativa effekter av tillämpningen av den tillfälliga lagen. Det innebär att 1974 års semesterkommittés skäl för att begränsa sparandemöjligheterna därför att ett obegränsat sparande ansågs kunna leda till missbruk genom att semesterledighet byts mot pengar inte längre har samma tyngd. Vi ser därför inget principiellt hinder mot att också möjligheten att avstå från viss semesterledighet kan ingå i ett flexiblere system för semester. I kapitel 8 Jämställdhet, avsnitt 8.2 Risker med flexibla regler ur ett jämställdhetsperspektiv, för vi i denna fråga en diskussion med utgångspunkt i en speciell kategori arbetstagare, nämligen ensamstående småbarnsföräldrar.

Den begränsning av sparandet som 1974 års semesterkommitté föreslog, motiverades som tidigare redovisats också med, att nyheten att spara semester borde prövas under en tid och att erfarenheterna under denna prövotid skulle få utvisa, om det fanns förutsättningar för att vidga rätten att spara semesterdagar.

Det innebär att vårt förslag om vidgad möjlighet att spara semester i själva verket är att fullfölja 1974 års semesterkommittés arbete. Vi anser att den utveckling som skett sedan den nuvarande sparmöjligheten infördes genom 1977 års semesterlag visar att tiden nu är mogen för ett sådant steg. Prövotiden bör vara slut.

Till detta kommer också att erfarenheterna från den kommunala sektorn är goda vad gäller *vidgat* sparande. Kommuner och lands- ting har lyckats planera verksamheten så att den kan bedrivas trots att arbetstagarna har fått en vidgad möjlighet att spara semester. Den kommunala verksamheten spänner över ett stort område, många delar av verksamheten såsom sjukvård och äldreomsorg måste fortgå kontinuerligt under dygnets alla timmar. Om vidgade

möjligheter att spara kan tillämpas på det området borde det gå att tillämpa också på andra områden. Utredningen anser därför att erfarenheterna från den kommunala sektorn talar för att vidgade möjligheter att spara semester också bör kunna tillskapas på andra arbetsmarknadssektorer.

En effekt på ledighetsuttag som ett vidgat sparande kan ha är att vissa ledighetsperioder kan bli längre. Erfarenhetsmässigt har det dock visat sig vara lättare att ta in vikarier för en längre frånvaro-period än för flera korta perioder. En möjlighet att spara semester utan begränsning kan också leda till att det finns arbetstagare som sparar semester för att kunna gå i pension tidigare. Ur planerings-synpunkt borde det vara en fördel för arbetsgivarna. Dessa för-delar för arbetsgivarna borde kunna kompensera de eventuella nackdelar för arbetsgivarna som ett vidgat sparande kan föra med sig.

Sammanfattningsvis anser vi liksom 1986 års semesterkommitté i den modell de redovisade att femårsgränsen för sparande av semesterledighet ska upphävas samt att någon begränsning av hur mycket semesterledighet som ska kunna sparas inte ska finnas. Vi anser att all semesterledighet utöver huvudsemestern (160 timmar för den som har ett årsarbetstidsmått på 2007 timmar) ska kunna sparas. Om så ska kunna ske, finns det ytterligare en begränsning som bör diskuteras, nämligen att bara betald semesterledighet ska få sparas. Den frågan behandlar vi i avsnitt 5.3.

5.3 Att kunna spara rätten till obetald semesterledighet

1974 års semesterkommitté föreslog att endast betalda dagar skulle få sparas. Vi har uppfattat det som ett led i de allmänna be-gränsningar av sparatet som kommittén föreslog. 1986 års semesterkommitté föreslog i sin modell också att rätten att spara semester skulle vara begränsad till betalda dagar. Någon diskussion om varför denna begränsning ska finnas kvar redo-

visades dock inte. Vi ser inget hinder mot att också kunna spara obetald semester. Redan med dagens system måste arbetsgivaren skilja ut hur många dagar som är betald semester, för att kunna fastställa vilken semester som får sparas och vilken semester som arbetstagaren över huvud taget får avstå ifrån. Det betyder att tekniken för att skilja på betald och obetald semester redan finns och att arbetsgivaren redan idag är skyldig att göra den beräkningen. Därmed bör det inte vara några administrativa problem att, om arbetstagaren vill spara både betald och obetald semester, registrera hur stor del av den semester som sparas som är betald respektive obetald. Vi föreslår därför att även obetald semester utöver 160 timmar ska få sparas (för den som har ett annat årsarbetstidsmätt än 2007 timmar blir gränsen en annan).

Genom förslaget ges arbetstagaren redan det första semesteråret en möjlighet att spara semester. Dessutom ges arbetstagare som har frånvaro som inte är semesterlönegrundande, till exempel de som är tjänstlediga för att fullgöra uppdrag, en möjlighet att spara den semester som inte är semesterlönegrundande i den del den överstiger 160 timmar semesterledighet under året. Därmed ges dessa grupper samma möjlighet att spara semester som andra arbetstagare har. Härigenom har vi tillgodosett utredningsdirektiven i denna del. Direktiven uttalar nämligen att utredaren ska föreslå ändringar som gör det möjligt för den som är tjänstledig för uppdrag och som därvid förlorar en eller flera semesterdagar med lön att kunna spara samma antal semesterdagar som arbetstagaren annars skulle ha haft rätt att spara.

Eftersom frånvaro som inte är semesterlönegrundande kan vara både betald och obetald och vara förenad med ersättning från annat håll, som både kan inkludera och inte inkludera semesterersättning så blir det arbetstagaren själv som måste ta ansvaret för att han eller hon har pengar till uppehälle och övriga kostnader när den sparade obetalda semestern ska tas ut.

Det är dock inte givet att den ekonomiska situation som var aktuell när semesterledigheten sparades fortfarande gäller när ledigheten ska tas ut. Sparad obetald semesterledighet ska självfallet alltid kunna avstås på samma sätt som obetald semester under innevarande semesterår kan avstås.

Genom vårt förslag om att kunna spara obetald semester öppnas också en möjlighet att införa en bestämmelse att ta med sig sparad semester till en ny arbetsgivare. Denna sak diskuterar vi i avsnitt 5.5 Övriga frågor om sparad semester.

5.4 Förläggning av sparad semester

En konsekvens av att reglerna om sparande ändras är att också reglerna om förläggning av sparad semester måste anpassas till detta. Direktiven uttalar att arbetstagaren bör ges bättre möjlighet att påverka sin semester. Men direktiven anger också att löntagarnas krav ska förenas med de krav som finns på en rationell produktion. Vi vill framhålla att just sparad semester anser vi vara en form av semester där det är särskilt angeläget att arbetstagarnas inflytande är stort då sparandet ofta bygger på en långsiktig planering. Samtidigt medför långsiktigheten att det bör vara möjligt även för arbetsgivaren att planera för uttaget av den sparade semesterledigheten. Vi anser att den modell om förläggning av sparad semester, som 1986 års semesterkommitté presenterat vad gäller uttag av sparad semesterledighet i samband med huvudsemestern, är väl avvägd i de nu diskuterade avseendena. Vårt förslag bygger därför på denna modell, som vi dock har anpassat till timberäknad semester.

Förslaget innebär att arbetstagare ska ha rätt att få ut sparad semesterledighet och hela semesterledigheten för innevarande semesterår i en följd, om den sparade ledigheten arbetstagaren önskar få ut uppgår till minst 40 timmar. Bestämmelsen om 40 timmar avser heltidsanställning. För den som har en deltidsanställ-

ning gäller proportionerligt den kortare tid som motsvarar 40 timmar för en heltidsanställd. Vi är dock medvetna om att en lång semesterledighetsperiod kan ställa till med problem för arbetsgivaren. Vi anser därför att ett rimligt krav är att arbetstagare som vill få ut minst 40 timmar (eller motsvarande) sparad semesterledighet i samband med huvudsemestern ska underrätta arbetsgivaren om detta minst sex månader i förväg.

Beträffande annan sparad semesterledighet vill vi resonera på samma sätt, som när det gäller annan semesterledighet än huvudsemestern i övrigt (se avsnitt 4.3-4.5). Det betyder att även om det är viktigt att arbetstagarens önskemål så långt det är möjligt ska tillgodoses, går det inte att tillerkänna arbetstagaren en generell rätt att få ut denna typ av ledighet efter eget önskemål. Det skulle nämligen kunna leda till orimliga situationer i vissa fall. Även rätten att få ut sparad semesterledighet skulle kunna pekas ut som ett hinder för en rationell produktion. Det skulle i sin tur också kunna leda till att flexibiliteten skulle ifrågasättas och utsättas för onödig kritik.

Vi anser, i likhet med vad som gäller annan semesterledighet än huvudsemestern, att en rimlig avvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen är att lagen föreskriver att arbetstagarens önskemål om förläggning av sparad semesterledighet bör beaktas. Om arbetsgivare och arbetstagare inte kan komma överens är det arbetsgivaren som bestämmer om inget annat gäller enligt avtal.

Vi anser att de valda formuleringarna bör medföra att arbetstagarens önskemål ska bli beaktade om de är rimliga. Arbetsgivare som inte vill bifalla önskemålen måste enligt vår uppfattning ha goda sakliga skäl för ett avslag. Ett avslag ska innebära att arbetstagaren har att välja mellan att godta annan förläggning av semestern eller att fortsätta att spara ledigheten. Det ska inte vara möjligt för arbetsgivaren att ensidigt förlägga sparad semesterledighet.

Liksom 1986 års semesterkommitté anser vi att reglerna om förläggning av sparad semesterledighet ska vara dispositiva.

5.5 *Övriga frågor om sparad semester*

Semesterlagen innehåller ett förbud mot att spara semester samma år som tidigare sparad ledighet tas ut. Motivet för den regeln är att arbetstagaren annars år efter år skulle kunna begära sammanhängande ledighet motsvarande hela årets semesterledighet. Genom att ta ut sparad ledighet om 56 timmar (motsvarar sju dagar enligt dagens system) och samtidigt spara motsvarande ledighet skulle arbetstagaren kunna fordra semesterledighet om 216 timmar (motsvarar 27 dagar enligt det nuvarande systemet) i en följd i stället för den ledighet om 160 timmar (motsvarar 20 dagar enligt det nuvarande systemet) som är den huvudsemester arbetstagaren är berättigad till. Utredningen har inte för avsikt att föreslå att rätten till sammanhängande huvudsemester ska förstärkas. Därför anser vi att den i semesterlagen nu gällande regeln ska finnas kvar.

Ta med sig sparad semester till ny arbetsgivare

En mycket omdiskuterad fråga har varit att det inte är möjligt att ta med sig sparad semesterledighet till en ny arbetsgivare. 1974 års och 1986 års semesterkommittéer har utförligt diskuterat den frågan. Svårigheterna har sin grund i att endast betald semesterledighet kan sparas. Därmed uppstår problemet hur semesterlön ska kunna föras över till en ny arbetsgivare eller på annat sätt sparas i avvaktan på att semesterledigheten ska tas ut när arbetstagaren har bytt arbetsgivare. Båda de nämnda kommittéerna har noga övervägt olika möjligheter till överföring av pengar och prövat olika former av fondsystem eller andra uppsamlingsanordningar för semesterersättning. Problemen har emellertid visat sig så stora att några förslag till lösningar inte har presenterats.

I vårt delbetänkande, Semesterlöneförsäkring för små företag (SOU 1991:109) har såväl frågan om att inrätta en semesterlönefond som frågan om att överföra betalningsansvaret för semesterlön till staten behandlats. Vi ansåg båda alternativen vara oframkomliga och olämpliga (sid. 89 och 94).

Vi föreslår emellertid, som redovisas i avsnitt 5.3 Att kunna spara rätten till obetald semesterledighet, till skillnad från de två nämnda kommittéerna, att även obetald semesterledighet ska kunna sparas. Arbetstagaren får emellertid själv ta ansvar för att det finns pengar för uppehälle och andra kostnader, när den obetalda semesterledigheten ska tas ut.

Med det synsättet skulle det också gå att ge arbetstagaren en möjlighet att ta med sig sparad rätt till semesterledighet till en ny arbetsgivare. Problemet med att föra över semesterersättningen till den nye arbetsgivaren uppstår därmed inte. Arbetstagaren skulle själv få ansvara för att den semesterersättning som grundar sig på den tidigare anställningen förvaltas på så sätt att det finns medel till uppehälle och övriga kostnader under den obetalda sparade semesterledigheten när den tas ut hos den nye arbetsgivaren.

En sådan modell skulle dock också leda till problem. Om arbetstagaren skulle ges en absolut rätt att ta med sig tidigare hopsparat semesterledighet till en ny arbetsgivare så skulle det kunna vara en nackdel när en anställning söks. Detta gäller oavsett om ledigheten som ska tas med är betald eller obetald.

Ett alternativ skulle kunna vara att reglerna utformades så att arbetstagare och arbetsgivare måste komma överens om att intjänad semesterledighet får tas med till en ny arbetsgivare. Om detta alternativ kan sägas att det i nuvarande regelsystem inte finns några hinder mot att arbetsgivare och arbetstagare i samband med ingående av anställningsavtal även överenskommer om att arbetstagaren i den nya anställningen har rätt till ledig tid som

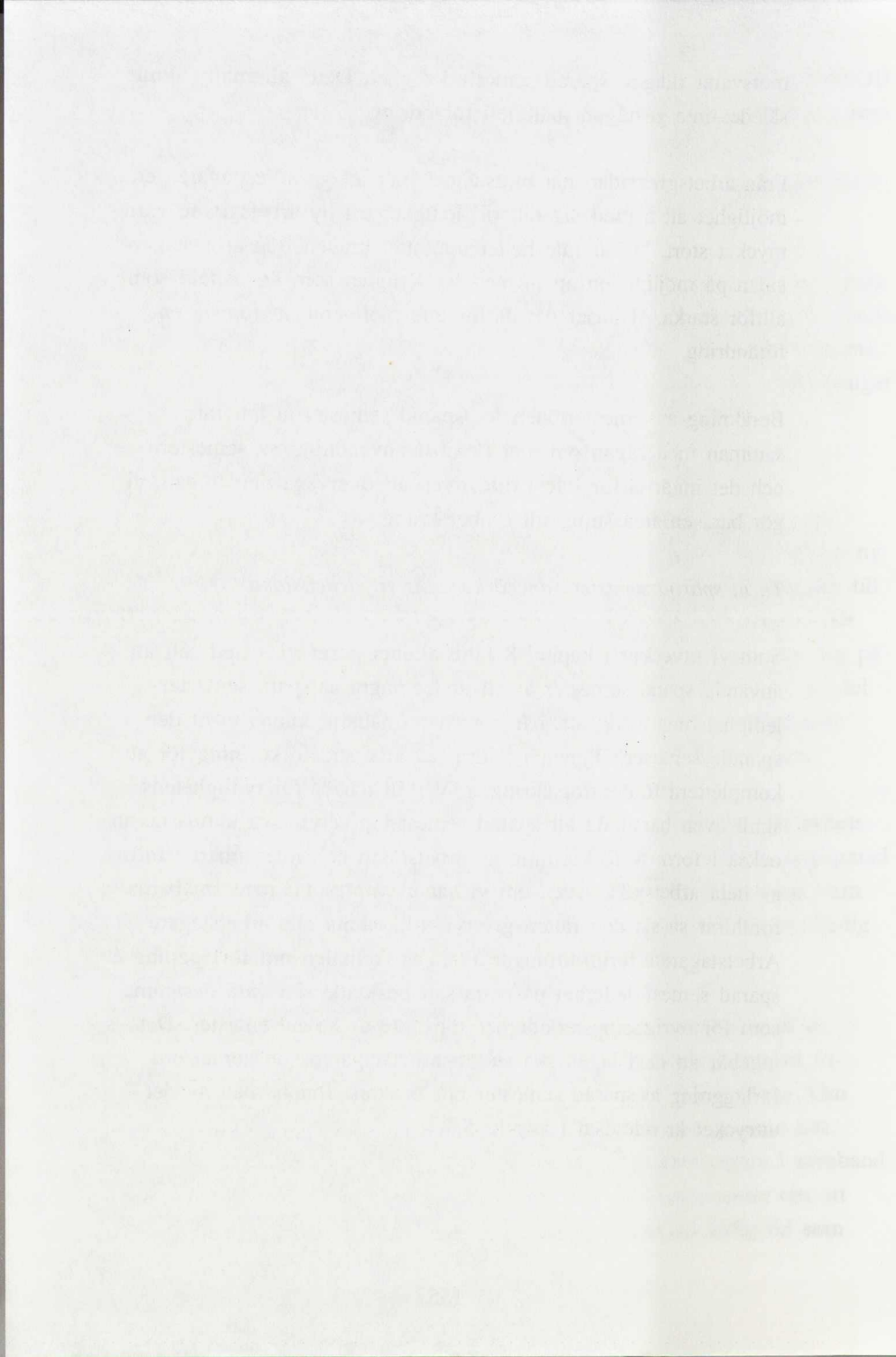
motsvarar tidigare sparad semesterledighet. Detta alternativ skulle således inte ge någon materiell förändring.

Från arbetsgivarsidan har motståndet mot att ge arbetstagaren en möjlighet att ta med sig rätt till ledighet till ny arbetsgivare varit mycket stort. Vi har inte heller uppfattat kraven från arbetstagar-sidan på möjligheten att ta med sig ledighet som är obetald som alltför starka. Vi anser det därför inte motiverat att föreslå en förändring.

Beräkning av semesterlönen för sparad semestertid hör inte samman med frågan om mer flexibel användning av semestern och det ingår därför inte i direktiven att överväga den frågan, vi gör bara en anpassning till timberäkning.

Ta ut sparad semester som förkortning av arbetstiden

Som vi utvecklar i kapitel 8 Jämställdhet anser vi att ett sätt att använda sparad semester är att under några år spara semesterledighet med avsikt att, när man har småbarn, kunna ta ut den sparade semesterledigheten i form av arbetstidsförkortning för att komplettera föräldraförsäkringen. Vi vill därför för tydlighetens skull även här uttala att sparad semester givetvis ska kunna tas ut också i form av förkortning av arbetstiden och inte enbart i form av hela arbetspass. Även om vi här exemplifierar med småbarns-föräldrar så ska den rätten givetvis tillkomma alla arbetstagare. Arbetstagarens förutsättningar att få önskemålen om förläggning av sparad semesterledighet på detta sätt beaktade ska vara desamma som för övrig semesterledighet som inte är huvudsemester. Det innebär att det i lagen ska stå att arbetstagarens önskemål om förläggning av sparad semester bör beaktas. Innebörden av det uttrycket är redovisat i avsnitt 5.4.



6. ARBETSPLATSBESÖK

6.1 Inledning

Utredningen har gjort ett antal besök vid arbetsplatser där det pågår arbetstidsprojekt eller där det förekommer hantering av arbetstidsfrågor på ett sätt som är av intresse i utredningens arbete. De arbetsplatser vi besökt har valts ut i samarbete med de parter som ingått i referensgruppen. Vi har försökt få med arbetsplatser från både offentlig och privat verksamhet och från både tillverknings- och processindustri och tjänsteproduktion.

De arbetsplatser vi besökt är följande:

- Centrallasarettet i Eskilstuna
- AB Gustaf Kähr i Nybro
- ABB HAFO i Järfälla
- IKEA i Stockholm
- Welcome Hotel i Järfälla
- Holmen Paper i Hallstavik
- Landstinget i Kristianstad
- Statens järnvägar, Affärsområde trafikproduktion i Stockholm (SJ)
- Barn och ungdomskliniken i Karlstad
- CityMail i Stockholm

Nedan följer en redovisning av våra besök.

6.2 Centrallasarettet i Eskilstuna

Vid centrallasarettet i Eskilstuna började man under 1989 ett projekt med ökat inflytande för arbetstagarna över arbetstidens förläggning vid tre kliniker, medicin-, ortoped-, och kirurgklinikerna. Vid varje klinik valdes det ut en försöksavdelning och

en kontrollavdelning. Ortopedkliniken kom igång snabbast (start från årsskiftet 1989/90) och den kliniken har också blivit föremål för en studie av en läkare, Kurt Österberg, vid företagshälsovården (Sörmlandshälsan). Studien är en del av ett projektarbete i företagsläkarutbildningen 1990-91 under handledning av professor Torbjörn Åkerstedt vid Karolinska Institutet.

Det följande stycket bygger delvis på den nämnda studien.

Vid klinikerna tillämpades traditionella regelbundna turer (arbetspass) som var lika oavsett arbetstagarens ålder, behov eller individuella önskemål. Verksamheten hade haft problem med personalförsörjningen. En av flera orsaker var arbetstiderna. Detta hade påverkat arbetstrivsel och motivation. "man arbetade alltid, man var alltid trött, man tänkte alltid på nästa arbetspass när man gick hem, man hann aldrig träffa familjen" var några vanliga synpunkter. Arbetstiderna hade i sin tur hängt samman med uppfattningen att verksamheten hade vissa bestämda krav på bemanning, kompetens och kontinuitet.

Förändringen

Starkt förenklat beslutade klinikledningarna att personalen skulle få framföra helt individuella önskemål om hur man ville förlägga arbetstiden. Dessa önskemål lämnades skriftligen till klinikledningen. Bland alla olika önskemål som inflöt kan nämnas följande:

- Kvällsturen skulle förläggas efter dagturen i stället för tvärtom
- Aldrig kvällstur viss veckodag (för att kunna följa studiecirkel, motionsgrupp etc.)
- Utglesad helgtjänstgöring

- Aldrig börja före 08.00 (har med lämning av barn på dagis att göra)
- Samma schema för två arbetskamrater för att de ska kunna samåka
- Alltid ledig fredag
- Aldrig mer än tre turer vid helgarbete

Vid ortopedkliniken lyckades man vid första försöket att konstruera ett schema som kunde tillgodose önskemålen. Vid de andra klinikerna tog det längre tid och fordrade bland annat ett seminarium om arbetstider med mera.

Resultatet har blivit att det har skapats helt individuella arbetstidsscheman för arbetstagarna. Det har skapats 12 olika typer av turer (arbetspass) som varierar betydligt i längd (mellan knappt 6 timmar och 12 timmar). Vissa turer är delade, men det har godtagits för att andra önskemål har tillgodosetts. Veckoarbetstiden kan variera ganska mycket mellan olika arbetsveckor. Mellan cirka 30 och 42 timmar per vecka under en begränsningsperiod på 6 veckor och en ordinarie arbetstid på 37 timmar för på detta avtalsområde så kallad hård vecka (arbetstid är också förlagd oberoende av infallande helgdagar med mera).

Vi träffade företrädare för klinikledningarna och de fackliga organisationerna samt slumpvis utvald personal. De berörda fackliga organisationerna är Svenska Kommunalarbetareförbundet (SKAF) och Svenska Hälso- och Sjukvårdens Tjänstemannaförbund (SHSTF). Vi fick en entydig bild av att alla inblandade var positiva till förändringarna och ingen ville gå tillbaka till den tidigare ordningen. Samtalet med de fackliga organisationerna visade dock att man hade uppmärksammat att semesterreglerna inte korresponderar med arbetstiden i övrigt beroende på hur lång arbetstid man har under de pass då man tar ut semesterledighet.

Ett ledigt arbetspass räknas av på samma sätt oavsett om det är 6 eller 11 timmar långt.

Vid en av de kliniker där man har hållit på med den nya ordningen uppgavs från klinikledningen att kostnaderna för verksamheten har minskat vid den avdelning där nya arbetstider har införts. Några exakta siffror kunde dock ännu inte anges.

En fråga man har är givetvis om scheman där arbetstiden kan variera så mycket mellan olika veckor och där arbetspassen kan variera så mycket i längd får några hälsoeffekter. Det är därför intressant att förändringarna har följts upp av företagshälsovården. Enligt den uppföljningen har arbetstidsreformen hos arbetstagarna lett till en upplevelse av

- ökat engagemang för arbetet
- ökat inflytande på beslut på arbetsplatsen
- en positiv påverkan på fritiden
- positiv påverkan på hälsan
- positiv förändrad sömn
- familjen har reagerat positivt på förändringen
- positiva effekter för patienterna.

Enligt undersökningen (vilket också bekräftades av våra samtal med klinikledningen) har förändringarna inte lett till några produktionsstörningar. Snarare har förmågan att klara ökad belastning ökat. Enligt den undersökande läkaren har de positiva effekter som undersökningen visat också verifierats muntligen av många av dem från den aktuella avdelningen som besökt företagshälsovården i samband med undersökningen. Vi vill som avslutning på detta avsnitt ta med ett citat ur undersökningen.

Vid uppföljningen har framkommit att personalen på försöksavdelningen upplevde att den förändrade arbetstiden fått positiva effekter för patienterna. Man upplevde även på försöksavdelningen att man haft en positiv effekt på sin fritid samt på hur familjen ser den anställdes arbetstider.

6.3 AB Gustaf Kähr i Nybro (Kährs)

Kährs är en av världens största tillverkare av parkettgolv av lamelltyp. Tillverkningen av trägolv svarar för 96 % av omsättningen. Det trä som inte kan användas i tillverkningen används till framställning av värme och elkraft. Företaget är helt självförsörjande med värme och producerar ca 30 % av sitt eget elbehov. Överskottsvärme säljs till andra företag.

Efter en ekonomisk kris i början av 1980-talet genomgick företaget under senare delen av årtiondet en kraftig expansion. Samtidigt hade man dels hög personalomsättning (som högst 30 % 1990) och dels fick man allt svårare att rekrytera personal. Företaget kom i ett läge där det på grund av personalbrist inte gick att expandera ytterligare.

Vid företaget tillämpades dels dagarbete och dels traditionellt tvåskift i form av förmiddags- och eftermiddagspass.

För att kunna rekrytera personal, behålla personal och för att öka utnyttjandet av investeringar i maskiner med mera, beslutade man att undersöka om nya arbetstider skulle kunna bidra till en lösning. Tillsammans med de lokala fackliga organisationerna tillhörande Svenska Träindustriarbetareförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund (SALF) och Svenska Industrijänstemannaförbundet (SIF) tillskapades en mängd nya arbetstider och scheman. Bland nyheterna kan nämnas de följande. Raster ingår men beskrivs inte

i denna redovisning.

- eftermiddagsskift vardagar 14.00-22.30 med ledighet på fredagar
- fyra typer av sextimmarsskift vardagar 06.00-12.00, 12.00-18.00, 18.00-24.00, 00.00-06.00, med speciella scheman på fredagar
- kvällsskift måndag-torsdag 15.54-22.30
- nattskift måndag-torsdag 22.24-06.06
- helgarbete lördag-söndag 06.00-18.00

Det visade sig nu att helt nya kategorier arbetstagare sökte arbete. Småbrukare, fiskare och andra småföretagare, studerande och hemmafruar, kategorier som ville och endast kunde arbeta tider som tidigare inte erbjudits. Småbrukare och fiskare från orter längre bort såg en möjlighet att samåka och arbeta koncentrerat på de långa helgpasset. Till bland annat 50 helgjobb anmälde sig 5000-6000 sökande.

Sedan de nya arbetstiderna infördes, förhandlar man en gång om året fram de arbetstider, som ska gälla under nästföljande år inklusive hur arbetstiden ska vara förlagd i anslutning till helger med mera.

Företaget uppger att man inom ramen för de avtalade arbetstiderna försöker tillgodose individuella önskemål. Det är till exempel ganska vanligt att vissa arbetstagare arbetar ett reducerat antal arbetspass i ett schema. Dessa individanpassningar kan göras direkt mellan arbetsgivare och individ så länge de håller sig inom de mellan de lokala parterna uppgjorda arbetstiderna.

Enligt företaget skulle den nuvarande produktionen inte klaras om inte de nya arbetstiderna hade införts. Man uppger också att

personalomsättningen har minskat till cirka 11 %.

Företaget uppger att man är nöjd med den modell med årlig genomgång och överenskommelse med de fackliga organisationerna om arbetstider med mera som nu tillämpas. Företaget skulle vilja göra arbetstidssystemet ännu mer flexibelt men pekar på ett antal hinder för detta. Dessa hinder hänför sig dels till gällande lagar men också till centrala kollektivavtal.

Ett område som företaget lyfte fram var frågor om semester. Enligt företaget var det med tanke på de många typerna av arbetspass, den olika frekvensen på arbetspassen och den varierande längden på arbetspassen en nackdel att semester inte kunde beräknas på annat sätt än i hela dagar. Man har försökt med olika kvotssystem för semesterberäkning, men man söker ännu efter rätt modell. Företaget efterlyser en möjlighet att beräkna semester i timmar. Vidare är man angelägen om att möjligheten att kunna avstå semester mot kontant ersättning ska finnas kvar då det är ett önskemål från arbetstagare som i sina arbetsscheman har upp till 14 dagars ledighet inlagd mellan två arbetsperioder. Dessa arbetstagare vill enligt företaget inte ha fyra veckors ledighet direkt ovanpå en sådan arbetsfri period.

Ett annat område som lyftes fram var arbetstidslagens regler om rast. Vid de arbetspass som är sex timmar långa fanns det enligt företaget ett missnöje hos arbetstagarna att en rast måste läggas in. Vidare ansåg företaget att övertidstaket borde kunna bestämmas lokalt. Även mertidsreglerna är enligt företaget med den nuvarande utformningen ett problem.

De fackliga organisationerna vid Kährs har uppgett att i frågan om arbetstider har utgångspunkten för deras del varit att det är produktionens krav som är förutsättningen för verksamhetens bedri-

vande. Det råder således enighet mellan parterna om att sätta produktionen i centrum och att alla ska bära ett ansvar för dess bedrivande. Utifrån den utgångspunkten försöker arbetsgivaren så långt som möjligt tillgodose de anställdas önskemål om när och i vilken omfattning de vill arbeta. En tendens som de fackliga organisationerna har uppmärksammat är att behovet av rent dagtidsarbete ur produktionshänseende minskar. Om det ska vara andra arbetstider som gäller så är det enligt de fackliga organisationerna viktigt, att det finns många olika typer av arbetstider att välja på. Därigenom kan man tillgodose de enskilda individernas önskemål. Det ansågs också viktigt att i grunden för de individuella arbetstiderna fanns en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna.

Även de fackliga organisationerna lyfte fram semesterreglerna som ett speciellt problem. De ansåg att det är svårt att rättvist beräkna semester när arbetstiderna varierar så mycket vad gäller arbetspassens längd, variation över tiden och koncentration till vissa tider. Spontant efterlyste de en möjlighet att kunna räkna semesterledighet i timmar.

6.4 *ABB HAFO i Järfälla (HAFO)*

HAFO är ett dotterföretag till ABB. Vid företaget utvecklas och tillverkas högspecialiserade datachips och andra datorkomponenter. Företaget har cirka 360 anställda varav cirka 50-60 civilingenjörer och cirka 10 teknologie doktorer eller motsvarande. Företagets produkter är helt kundanpassade och många produkter tas fram tillsammans med kunden. Bland företagets produkter kan nämnas chips till pacemakers och strålningshårdiga chips för rymdindustrin. 75-80 % av företagets produktion exporteras.

Nästan hela verksamheten är projektbaserad. Ett av företagets viktigaste konkurrensmedel är tidsfaktorn. Ofta "hänger kunden på låset". Enligt företaget innebär det att man alltid måste ha den nyaste tekniken och de senaste datorerna med mera för att kunna konkurrera. Utrustning byts ofta redan efter cirka två år. Med tanke på kostnaden, som är förknippad med denna höga utbytes-takt är det enligt företaget mycket viktigt att företagets tekniska utrustning utnyttjas maximalt. Det är ett skäl till att företaget har behov av arbete utöver vanlig dagtid. Ett annat skäl är tids-aspekten. Eftersom all produktion är kundanpassad innebär det att någon "lagerförsäljning" eller "lagertillverkning" inte förekommer. Kunden är ofta angelägen om att snabbt få sin vara. Drastiskt innebär då möjligheten att också arbeta natt och helger, att den tillgängliga tiden för arbete med produktionen under en given tid mer än fördubblas. Enligt HAFO är det för deras speciella verksamhet ofta viktigare med snabb leverans än lägre pris. Företaget uppger att om inte möjligheten fanns att kunna arbeta även andra tider än dagtid skulle företaget troligen inte finnas i Sverige.

Enligt företaget är det också en kvalitetsfråga. En del utrustning är pålitligare om den är i gång kontinuerligt och inte behöver stannas och startas upp alltför ofta. Dessutom ger möjligheten att arbeta kontinuerligt med ett projekt mindre stress än om samma arbete skulle göras under en lika lång kalendarisk period men enbart under dagtid.

Arbetstider

Det centrala kollektivavtalet medger enligt HAFO att arbetstid får förläggas under hela dygnet. Företaget har valt att årligen göra en överenskommelse med de lokala fackliga organisationerna om arbetstider för det kommande året.

Vid företaget tillämpas för en del personal som är direkt engagerad i arbete enligt ovan, koncentrerad arbetstid (KA-tid). KA-tid innebär att arbetstid förläggs så att man arbetar tre arbetspass som är 12 timmar långa under tre dygn. Därefter är man ledig fyra dygn. Tolvtimmarspassen är till exempel förlagda mellan 16.00 och 04.00. I arbetspassen ingår en timmes rast som är obetald. Det är två lag som arbetar KA-tid. Det ena laget arbetar söndag-tisdag och det andra laget arbetar onsdag-fredag. Denna typ av arbetstid gäller för cirka 40-50 tekniker.

Enligt företaget är KA-tid efterfrågad, dels på grund av att dess 33 timmar arbetstid är något bättre betald än 40 timmar dagtid och dels för den långa sammanhängande ledigheten mellan arbetsperioderna. Företaget ger som exempel att långpendlare uppskattar KA-tiden. Det gör även de som utövar vissa fritidsintressen. Ingen som inte vill, behöver arbeta KA-tid. Det finns också de som arbetar deltid på KA-tid.

Enligt företaget används KA-tid endast där det är motiverat för produktionen. Vissa arbeten med kvalitetskontroll skulle till exempel inte kunna utföras tillfredsställande under KA-tidens längre arbetspass.

Företaget tillämpar inte flexibel arbetstid. Däremot är man positivt inställd till individuella arbetstidslösningar. Det finns därför vid företaget ett mycket stort antal olika arbetstidscheman.

SIF är den dominerande fackliga organisationen vid HAFO. Ett 10-tal arbetstagare är organiserade i Svenska Metallindustriarbetareförbundet (Metall) som dock saknar en klubb vid HAFO.

SIF-klubben uppger sig ha goda erfarenheter av företagets arbetstidssystem. Men SIF framhåller att det är viktigt att arbetstiderna

fastställs med den fackliga organisationens medverkan. Speciellt viktigt är det när det blir fråga om ovanliga arbetstider. Risken är annars enligt SIF-klubben att det kan uppstå ojämlikhet mellan individer beroende på om individen är stark eller svag eller vilka förhandlingspositionerna är. Visserligen kan det sålunda gå att finna starka arbetstagare som kanske kan tycka att de förlorar på att facket är med och fastställer arbetstider. Men som helhet vinner både de anställda och företaget på det systemet enligt SIF. SIF har medverkat till att det skapats allt fler individuella arbetstidsscheman. Enligt SIF har företaget insett att det är bra för företaget om arbetstagarna får arbeta när de själva vill.

Beträffande KA-tiden uppger SIF-klubben att man var försiktig konservativ när den skulle införas för några år sedan. Ingen tvingades mot sin vilja att börja arbeta KA-tid. Enligt SIF arbetar man ofta KA-tid under några år. Ofta är det arbetstagare som saknar familj som arbetar KA-tid. Den som inte längre vill arbeta KA-tid får byta till dagtid. De som byter finner att det delvis är en tuff omställning då man förlorar både i lön och fritid. Efter en tid är man dock nöjd med bytet och vill inte byta tillbaka.

SIF-klubben håller med om att KA-tiden är ett kraftigt konkurrensmedel för företaget och kan tänka sig att viss produktion skulle ha flyttats utomlands om KA-tiden inte funnits. Det tidigare två-skiftet som tillämpades gav inte samma fördelar för produktionen och det uppfattades också enligt SIF-klubben som mer jobbigt av arbetstagarna.

En nackdel med KA-tiden enligt SIF-klubben är dock att både facklig och annan information kan ha svårt att tränga fram till de som arbetar KA-tid.

6.5 *IKEA i Stockholm (IKEA)*

IKEA i Stockholm är ett möbelvaruhus som knappast behöver någon presentation. Alla som bor i storstockholm har troligen varit där flera gånger. Antalet kunder kan uppgå till 17 000 en regnig sommardag. Om det däremot är en vacker sommardag kommer kanske bara en tredjedel så många kunder. Detta ställer speciella krav på planering av personalstyrkan i det korta perspektivet.

Enligt IKEA är det fyra faktorer som på kort sikt påverkar kundantalet:

- vädret
- människors egna aktiviteter
- löneutbetalningstidpunkter
- andra stora aktiviteter (till exempel ishockey-VM och liknande på TV)

Tidigare var det också stora säsongvariationer med till exempel en topp när den nya katalogen kom på hösten, men enligt IKEA har detta minskat.

Av de ovan nämnda faktorerna kan man ha god framförhållning när det gäller löneutbetalningstillfällen och andra stora aktiviteter. Men framför allt är personalplanering med hänsyn till vädret svår och vädret har under vissa delar av året en mycket stor betydelse för kundtillströmningen. För att ändå kunna planera personaldimensioneringen köper IKEA egna väderprognoser från SMHI.

IKEA har ambitionen att vara tillgängligt när kunderna kan komma. Det betyder att man har öppet dagtid alla dagar i veckan samt även kvällstid på vardagar. Något nattarbete har man inte

behov av. Öppettiderna är inte längre än att de går att täcka med ett arbetspass.

Med tanke på de stora kundvariationerna spelar de deltidanställda en mycket viktig roll. IKEA har cirka 600 anställda men omräknat i heltider motsvarar det cirka 300 anställda.

Tidigare hade man ett fåtal centralstyrda bemanningsmodeller, men sedan några år tillbaka sköter varje avdelning själv sin bemanning med hjälp från varuhusets centrala personalavdelning. Tidigare hade man också personalpooler för att klara toppar och utjämna personalbehov mellan olika avdelningar. Enligt företaget och de fackliga organisationerna fungerade det mindre bra därför att de anställda i poolen kände behov av att tillhöra någon grupp och det gick inte att uppnå rätt gruppkänsla i poolen.

De fackliga organisationerna vid företaget är Handelsanställdas Förbund (Handels) och Handelstjänstemannaförbundet (HTF).

Sedan personalbemanningen har flyttats ut på avdelningarna har det uppstått ett stort antal olika arbetsscheman som grundar sig på avdelningarnas och de anställdas egna prioriteringar. För närvarande uppskattas att det finns cirka 60 olika scheman. Enligt företaget och de fackliga organisationerna finns det ganska goda möjligheter att anordna individuella arbetstidsscheman.

Alla arbetstidsscheman måste dock ligga inom ramen för de centrala kollektivavtalen. Dessa medger att arbetstiden får beräknas på årsbasis. Den ordinarie arbetstiden för någon enstaka vecka ska inte överstiga 45 timmar och arbetstiden ska i princip grunda sig på fem arbetsdagar per vecka. I de centrala kollektivavtalen har man skrivit bort arbetstidslagens regler om mertid. Det betyder att deltidanställda kan arbeta upp till heltidsmått vid behov och

lönen för tid upp till heltid motsvarar den vanliga lönen. Övertidsersättning för den deltidsanställda utgår om motsvarande ersättning skulle ha utgått till en heltidsanställd.

Man har några gånger - och då på arbetsgivarens initiativ - prövat scheman med variationer över året, till exempel med längre arbetstid under hösten och kortare arbetstid under våren. Men det har varit i mycket begränsad omfattning och för närvarande förekommer inget sådant vid IKEA. Däremot kan det förekomma variationer över till exempel femveckorsperioder. Ett problem som både företaget och de fackliga organisationerna är medvetna om är att lönen då varierar. Det pågår därför ett arbete med ett nytt lönesystem.

Enligt IKEA är en förutsättning för att verksamheten ska kunna fungera friktionsfritt att arbetstagarna är lojala och kan ställa upp när det behövs. IKEA framhåller att verksamheten inte skulle kunna fungera med starka motsättningar mellan företaget och facken.

Enligt IKEA och de fackliga organisationerna kan alla anställda arbeta i den omfattning man önskar. Det finns ingen "kö" för utökad sysselsättningsgrad. Frågan om att arbeta respektive inte arbeta beroende på kundtillströmning med mera brukar lösas utan större problem. *"Även den IKEA-anställda vill vara ledig när det är vackert väder och en regnig sommardag kan man lika gärna arbeta"*.

Även om man vid IKEA har kollektivavtal som medger beräkning av arbetstiden på årsbasis framhåller företaget att det är önskvärt att årsarbetstid görs till huvudregel i lagstiftningen eftersom lagen innehåller viktiga signaler till parterna. Det ska inte uppfattas som

ett avsteg från lagen när arbetstidsregler anpassas till olika verksamheter.

6.6 *Welcome Hotel i Järfälla*

Welcome Hotel startades av två makar i mitten av 1980-talet som ett lågprisalternativ efter amerikanska förebilder. En av affärsidéerna är att skala bort onödig lyx och låta kunden betala endast för boendet och de tjänster som kunden efterfrågar.

Det som enligt ägarna kännetecknar verksamheten och som är av intresse för vårt arbete är den mycket ojämna arbetsbelastningen. Säsongvariationerna är till exempel mycket stora. Mitten av december till mitten av mars är ren lågsäsong med få affärsresenärer. Mitten av mars till mitten av juni är belastningen något högre. Ett stort gästinslag under den tiden är skol- och grupperesor. Under tiden mellan mitten av juni till mitten av augusti är det turistande familjer som besöker hotellet. Från mitten av augusti till mitten av december är det högsäsong med mycket affärsresenärer. Säsongen avslutas med julbordet som höjdpunkt.

De olika gäst kategorier som nämnts ovan fordrar också helt olika typ av service vilket påverkar behovet av personal med olika kompetens. Till exempel behöver rum som används av familjer med små barn betydligt mer städning än vad affärgästens rum behöver. Affärgästen i sin tur fordrar mer konferens- och måltidsservice.

Det är inte bara säsongvariationerna som är stora. Även under veckan varierar arbetsbelastningen kraftigt. Enligt ägarna har affärsresenärernas resevanor ändrats efter skattereformen. Söndag är numera en "död" dag. Gästerna finns på hotellet mellan måndag och fredag eftermiddag. Fredag kväll är mycket lugn. Lördagar

har ojämn belastning beroende på om det finns en gruppresa på hotellet eller inte.

Också under dagen varierar arbetet i stor omfattning. På morgonen när frukost serveras och gästerna ska checka ut är det stor belastning. Då behövs mycket personal både i matsalen och i receptionen. Efter ca 08.00 avtar trycket och behovet av personal minskar kraftigt för några timmar.

Den ojämna belastningen skulle kunna antyda att det finns mycket deltidsanställd personal. Enligt ägarna är det dock inte så. All personal är i princip heltidsanställd. Någon extraanställd personal finns inte heller. En av orsakerna till det är att det enligt ägarna är svårt att upprätthålla kvalitén i verksamheten med deltidsanställd och extraanställd personal. En kund som inte får den service han eller hon förväntar sig kan vara en förlorad kund.

En annan orsak till att man har heltidsanställd personal är att man har anpassat sig till personalens önskemål. Personalen är ung. Genomsnittsåldern är cirka 25 år. Enligt ägarna är personalen helförsörjare och de klarar sig inte på en deltidsanställning.

Personalen arbetar normalt åtta timmar per dag och 40 timmar i veckan. Bland arbetstiderna kan nämnas följande:

Städpersonal 08.00-17.00

receptionspersonal 06.00-15.30 alt. 15.00-23.00

kökspersonal 08.00-17.00 alt. 15.00-23.00

serveringspersonal 09.00-16.00 alt. 16.00-01.00

Arbetstiderna är inom det centrala kollektivavtalets ram fastställda av företaget i samråd med personalen. Enligt kollektivavtalet, som är slutet med Hotell- och Restauranganställdas Förbund, är den

ordinarie arbetstiden 40 timmar per vecka under året. Den ordinarie veckoarbetstiden får ej överskrida genomsnittsarbetstiden med mer än fem timmar. Nattetid bemannas receptionen av ett inhyrt bevakningsbolag.

Eftersom arbetsbelastningen är mycket ojämn under dagen för olika typer av arbetsuppgifter är det en stor fördel om personalen kan arbeta med olika arbetsuppgifter. Enligt ägarna är det dock inte utan problem med hänsyn till kollektivavtalet. Företaget försöker emellertid att lösa frågan genom anställningar på dubbla befattningar.

Även om det är svårt att kombinera verksamhetens variationer med viljan att ha heltidsanställd personal så har det också fördelar. Personalomsättningen är mycket låg och sjukfrånvaron ligger på cirka 2 %. Enligt företaget är en av orsakerna till det att man tillämpar anställningsformer som uppskattas och efterfrågas av personalen.

Den låga frånvaron och den låga personalomsättningen har också samband med att företaget i samarbete med Hotell- och Restaurangarbetsgivareföreningen och Hotell- och Restauranganställdas Förbund bedriver en ettårig traineeutbildning för hotellpersonal. Årligen genomgår 14 personer en utbildning där teori och praktik varvas. Företagets målsättning är att anställa all sin personal från de som genomgått nämnda utbildning.

Företaget framhåller att det är ett stort problem att den nuvarande lagstiftningen inte är tillräckligt smidig när det gäller att anpassa arbetstiderna till verksamhetens behov. Även om den nuvarande arbetstidslagen är dispositiv så går det inte att snabbt och enkelt nå överenskommelser med personalen om arbetstidens förläggning när behov uppstår. Ett problem är att den fackliga aktiviteten är så

låg i branschen. Någon lokal facklig organisation finns inte heller vid hotellet.

Även om relationen till Hotell- och Restauranganställdas Förbunds avdelning i Stockholm är god så är det inte lika smidigt att ha dem som lokal motpart, som det vore att ha en klubb på hotellet. Det kan vara svårt att finna lämpliga tidpunkter för förhandlingar och en facklig företrädare utifrån saknar den direkta kunskapen om verksamheten eller vad som är en representativ uppfattning bland de anställda.

Enligt ägarna är det - om man vill ha heltidsanställd personal - och om personalen ska kunna ha heltidsanställningar, en allt viktigare förutsättning för verksamhetens bedrivande att arbetstiden kan varieras mellan olika perioder under året. Enligt ägarna är det ett synsätt som är gemensamt för företaget och de anställda. För närvarande försöker man att finna praktiska lösningar inom ramen för gällande lagar och centrala avtal men det räcker inte till i den utsträckning som skulle behövas.

6.7 Holmen Paper i Hallstavik (Hallsta pappersbruk)

Vid Hallsta pappersbruk tillverkas sedan 1915 papper. För närvarande producerar 1400 anställda och fyra pappersmaskiner cirka 530 000 ton papper per år. Bruket är därmed en av Europas största pappersproducenter. Framför allt är det papper för tidningsproduktion, både standardkvalité och så kallat förbättrat tidningspapper som tillverkas. 75 % av produktionen exporteras. En stor del av produktionen utskeppas från en egen hamn och med fartyg i egen regi. Kapitalinvesteringarna är mycket stora. Ett nytt pappersbruk med motsvarande kapacitet skulle kosta cirka sex miljarder kronor att bygga.

En absolut produktionsförutsättning är att driften kan gå i stort sett oavbrutet. Dels hänger det samman med att investeringarna är så stora att de måste utnyttjas maximalt och dels att det är en så omfattande procedur att stanna och starta de stora pappersmaskinerna. Det tar tid, det påverkar kvalitén på pappret och det sliter på maskinerna. De nämnda driftförutsättningarna har bland annat lett till att man lokalt enats om att arbeta första maj och pingst. Det skulle kosta för mycket att stanna och starta för en dags uppehåll. Antal driftdygn per år uppgår till 353.

Under 1980-talet har Hallsta pappersbruk haft svårt att rekrytera och behålla personal. Närheten till Stockholm och högkonjunkturen i byggbranschen har varit de stora problemen. Personalomsättningen har tidvis legat omkring 20 - 25 %. Sedan början på 1990 är dock situationen annorlunda. Efterfrågan på papper är låg och produktionen går på 85 % av full kapacitet. Bruket har snarare för mycket personal och personalomsättningen har nästan upphört.

Eftersom pappersmaskinerna måste gå kontinuerligt förekommer det mycket skiftarbete. Av de cirka 1 400 anställda arbetar nära hälften kontinuerligt i treskift. Återstoden av personalen arbetar i huvudsak dagtid, måndag till fredag. En mindre del (bland annat servicepersonal) har annan typ av skiftarbete.

De som arbetar dagtid måndag till fredag har 40 timmar (kollektivanställda) eller 39,5 timmar (tjänstemän) per vecka som ordinarie arbetstid.

För skiftarbetare gäller följande:

Den ordinarie arbetstiden uppgår till i genomsnitt 36 timmar per helgfri vecka under året. Årsarbetstiden exklusive semesterledighet

är 1603 timmar. Det är fem skiftlag som delar på arbetet. Schemat följer en femveckorscykel. Ett exempel för ett arbetslag är följande schema.

| | <u>må</u> | ti | on | to | fr | lö | sö | <u>summa</u> |
|----------------|-----------|----|----|----|----|----|-----------|--------------|
| vecka 1 | em | em | em | | na | na | <u>na</u> | 52 tim |
| vecka 2 | | | | fm | fm | fm | fm | 32 tim |
| vecka 3 | fm | fm | | em | em | em | <u>fm</u> | 52 tim |
| vecka 4 | na | na | na | na | | | | 32 tim |
| <u>vecka 5</u> | | | | | | | | |
| totalt | | | | | | | | 168 tim |

em = eftermiddag arbetstid 14.00 - 22.00

fm = förmiddag arbetstid 06.00 - 14.00

na = natt arbetstid 22.00 - 06.00

na = natt arbetstid 18.00 - 06.00

fm = förmiddag arbetstid 06.00 - 18.00

Under vecka fem i skiftschemat kan, beroende på hur helger och liknande infaller under året och om sommaruppehåll ska göras under semester, ett antal extra arbetspass läggas in för att årsarbetstiden 1603 timmar ska uppnås.

Skiftschemat har i grunden förhandlats fram mellan arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna och det rymms inom de centrala kollektivavtalens ramar. De fackliga organisationerna är Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) och SALF. Varje höst fastställs om möjligt schemat för det följande året. Vissa år, beroende på produktionen och om sommaruppehåll ska göras, fastställs dock först schemat för första kvartalet och en bit in på året fastställs schemat för resten av året.

Under sommaren uppstår vissa speciella problem om inte gemensamt semesteruppehåll läggs ut. För att kunna lägga ut fyra veckor semesterledighet måste man då under en tid gå ner på fyra skiftlag. Den femte (arbetsfria) veckan i schemat faller då bort och arbetstiden ökar till 42 timmar i veckan i genomsnitt.

Det beskrivna arbetstidschemat har funnits i sin nuvarande form sedan 1978 då det justerades i samband med en ändring i arbetstidslagen. Ursprunget till det tillämpade schemat är dock mycket äldre.

Enligt de fackliga organisationerna skulle arbetsgivaren godta andra arbetstidsscheman om det inte skulle påverka produktionen eller få fördyrande effekter. *Arbetsgivaren har överlämnat åt arbetstagsidan att avgöra om skiftschemat ska ändras.* Arbetstagsidan har också några gånger arbetat med att ta fram andra scheman men man har ännu inte funnit något schema, som en majoritet av arbetstagarna tycker är bättre än det nuvarande. Enligt de fackliga organisationerna finns det en del arbetstagare som tycker att slutet av vecka tre och början av vecka fyra i femveckorscykeln är en tung period men den femte veckan som tillsammans med slutet av vecka fyra ger nästan 10 arbetsfria dagar är "helig" och det har hittills stoppat alla försök till förändringar.

Även om det inte är vanligt, så förekommer det att två arbetstagare delar på en befattning och därigenom kan de arbeta deltid. Däremot är det enligt både företaget och de fackliga organisationerna inte möjligt att arbeta deltid i form av förkortning av arbetspassen. Det förekommer tämligen ofta att

två arbetstagare byter arbetspass med varandra. Därigenom har det spontant uppstått en viss flexibilitet i systemet.

Intresset för att arbeta skift uppges vara stort. Det är inte svårt att få arbetskraft till skiftarbete och det är inte så många skiftarbetare som vill byta till dagtid. Det har dock förekommit och då har det alltid gått att ordna. De som byter till dagtid får dock finna sig i att lönen till följd av mistad ersättning för obekväm arbetstid sjunker med cirka 27 % samt att arbetstiden ökar från 36 till 40 timmar per helgfri vecka. De som byter till dagtid är dock enligt de fackliga organisationerna efter en tid nöjda med de regelbunda arbetstiderna och de vill sedan inte byta tillbaka till skiftarbete igen.

Enligt de fackliga organisationerna har man inte övervägt att införa rena nattskift eller att ta in personal för arbete enbart vissa dagar i veckan till exempel lördag och söndag.

6.8 Landstinget Kristianstads län (landstinget)

Landstinget har cirka 16 000 anställda och bedriver i huvudsak sjukvårdsverksamhet. Inom sjukvården i landstinget liksom inom sjukvården i övrigt är det mycket ovanligt med flexibla arbetstider. Några av orsakerna till det är att det har ansetts vara svårt att kunna planera bemanning och kontinuitet i verksamheten om flexibel arbetstid införs. Särskilt svårt har det ansetts vara att införa flextid inom akutsjukvården. Samtidigt har det riktats mycket kritik mot landstinget från personalen för att arbetstiderna är så stela och att det därför är svårt att kunna anpassa arbetslivet till privatlivet.

Landstinget startade 1990 ett arbetstidsprojekt för att försöka åstadkomma en mer flexibel förläggning av arbetstid. Landstinget satte som mål att alla vårdenheter där personalen så önskade skulle få införa flexibel arbetstid. För att genomföra projektet avsatte landstinget 15 miljoner kronor. Syftet med förändringen var dels att bättre anpassa arbetet till personalens önskemål dels att använda resurserna effektivare och ge patienterna en bättre vård.

Vid vårt besök redovisade landstinget och de fackliga organisationerna hur flexitid hade införts vid bland annat geriatrika enheter (långvård), inom akutsjukvård, vid medicinkliniker samt vid ett sjukhem. De fackliga organisationerna som främst är berörda vid dessa verksamheter är SKAF, SHSTF och SKTF.

Det som gör det speciellt att införa flexitid vid sjukvårdsverksamhet är att patienter måste tas om hand utan några luckor i bemanningen. Det innebär att arbetstagarna vid den egna enheten måste bli ense inom laget om vem eller vilka, som kan gå tidigare eller komma senare samt att man mellan lagen finner en metod för att klara bemanningen när till exempel en arbetstagare, som arbetar förmiddag vill gå tidigare eller när någon som arbetar eftermiddag vill komma senare.

Sedan flexitid infördes har det visat sig att den fungerar mycket bra och en bieffekt är att kommunikationen mellan arbetstagarna om bland annat arbetet har ökat. Arbetsgivaren förde också fram att det har visat sig att arbetstagarna tenderar till att vara på arbetet när det är mycket att göra och flexar ut när det är mindre att göra utan att detta har styrts av arbetsgivaren. Detta har medfört att verksamheten har blivit effektivare. Bland annat har användandet av övertid minskat betyd-

ligt. En annan effekt är att också korttidsfrånvaron har minskat. Korttidsfrånvaron vid enheter där flextid är införd ligger på 60 % av frånvaron vid motsvarande enheter med fasta arbetstider.

För patienterna har förändringen kunnat märkas på så sätt att den stress, som tidigare fanns när ett arbetspass för ett arbetslag gick mot sitt slut, har minskat. Om någon utför ett arbete med en patient kan det göras färdigt i lugn och ro innan arbetstiden upphör. När arbetet är gjort flexar man ut. Andra arbetstagare har i viss mån anpassat sin arbetstid efter någon eller några patienters speciella behov, så att de börjar sitt arbete när man vet att patienten behöver insatser och inte vid den tidpunkt som tidigare var arbetstidens början.

Sammanfattningsvis framfördes att flextiden har lett till nöjdare personal som upplever, att de har större inflytande över arbetet än tidigare, ökad effektivitet genom bättre utnyttjande av personalen, lägre kostnader genom minskad frånvaro och minskad övertid samt bättre vård för patienterna genom minskad stress vid arbetspassens början och slut och "patientanpassning" av arbetet.

Verksamheten kan vid många enheter inom sjukvården variera mycket över olika delar av året. Enligt landstinget kan nästa steg bli att öppna möjligheten att variera arbetsiden även mellan olika delar av året.

6.9 Statens järnvägar, Affärsområde trafikproduktion i Stockholm (SJ)

Vid Affärsområde trafikproduktion i Stockholm bedriver SJ tågtrafik, både gods- och persontransporter, lokal- och fjärr-

trafik. Verksamheten är förlagd till dygnets alla timmar och årets alla dagar. Det finns därför mycket skiftarbetande personal. Ett speciellt problem som företaget lyfte fram är att behovet av produktion är störst under sommarmånaderna, samtidigt är det den tid då den egna personalen vill ha semesterledighet. Viss personal såsom biljettförsäljare med mera går att lösa av med hjälp av vikarier. Det går dock inte att ta in vikarier för till exempel lokförare med hänsyn till kravet på utbildning för dessa. SJ uppger sig ha svårt att klara semesterlagens krav på att bereda arbetstagarna fyra veckors sammanhängande semesterledighet under perioden juni till och med augusti. SJ försöker styra semesteruttagen genom att erbjuda särskild ersättning för den som är villig att ta semester under annan tid. Detta är dock kostsamt.

Ett av SJs problem är således att man skulle behöva ta ut mer arbetstid under en del av året och mindre arbetstid under en annan del av året. Någon sådan säsonganpassning av arbetstiden har man dock inte träffat avtal om.

Ett annat problem när det gäller arbetstidsplanering för tågpersonalen, är att arbetsplatsen bokstavligen förflyttar sig. En timmes förskjutning av tidpunkten när en arbetstagare ska ersättas av en annan skapar problem på grund av att tåget under den tiden har förflyttat sig till en annan plats. Linjens längd påverkar också längden på arbetspassen. Om det tar fem timmar att köra en sträcka är det för långt att köra tillbaka samma pass, samtidigt är inte ett fem timmar långt arbetspass rationellt. Det finns också en planering och fördelning av tåg som syftar till att man ska täcka så mycket trafik som möjligt med ett givet antal tågset att ta hänsyn till när arbetstid läggs ut. Ett annat problem är att arbetet ofta medför övernattningspass på annan ort. Det är viktigt att planera så att arbetstagaren

efter en övernattnig har en lämplig arbetsuppgift påföljande dag. Det betyder att det ska finnas ett tåg som ska köras tillbaka till stationeringsorten. En annan omständighet att ta hänsyn till är att ändrade tidtabeller ofta kräver nya arbetstids-scheman för berörd personal.

Beroende på förutsättningarna för varje personalkategori finns det en mängd olika skiftgångar, upp till 14 veckor långa skiftscheman förekommer. Till följd av de ovan redovisade förutsättningarna görs mycket av arbetstidsplaneringen manuellt men det pågår försök att datorisera schema-läggningen.

SJ står inför betydande förändringar. Företaget har stora rationaliseringskrav och konkurrensen från andra trafikföretag ökar. Vissa sträckor kommer kanske inte att kunna trafikeras på det sätt som sker i dag. Detta kan komma att leda till personalminskningar, men även arbetsorganisationen kommer att förändras. En viktig del i det är frågor om användningen av arbetstiden. Företrädare för lokförare inomn Statsanställdas Förbund (SF) och Statstjänstemannaförbundet (ST), som vi träffade var oroliga både för nedskärningar och arbetstids-förändringar och såg ett samband mellan dessa två saker. I det läge SJ befinner sig ansåg personalföreträdarna att om mer flexibla regler för arbetstidens användning ska införas så är det viktigt att arbetstagsarsidan får ett stort inflytande över hur arbetstiden ska få förläggas.

Även om den tecknade bilden kan uppfattas som mörk så visar den att det finns stora och goda möjligheter där bland annat nya arbetstidsmönster är en del, att göra förändringar så att SJ ska kunna vara ett bra företag för kunder och personal.

6.10 *Barn och ungdomskliniken i Karlstad*

Barn- och ungdomskliniken vid centralsjukhuset i Karlstad består av tre vårdavdelningar, en mottagning och en enhet för vårdterapi. Därutöver bedrivs verksamhet för skolhälsovård med mera.

Vid kliniken var arbetstiden tidigare planerad på traditionellt sätt med fasta schemarader, tjänstgöring varannan helg, delade turer (längre uppehåll mitt i arbetspasset) med mera. Dessutom hade det vuxit fram en omfattande flora av deltidsanställningar med ojämna sysselsättningsgrader (54 %, 63 % och liknande). Personalen var missnöjd med det stela arbetstidsmönstret och den omfattande helgtjänstgöringen. Dessutom var det många som hade svårt att kunna försörja sig på deltidsanställningarna. De som hade erhållit heltidsanställningar var å andra sidan angelägna om att behålla dem även om de för tillfället inte arbetade heltid utan var delvis tjänstlediga. Det beskrivna förhållandet hade lett fram till svårgenomträngliga vikariatsförhållanden.

Kliniken blev 1987 ålagd ett sparkrav som följdes av ytterligare ett sparkrav 1989. Sparkraven ledde till att klinikledningen bestämde sig för att även försöka se över frågor om arbetstider. För att kunna glesa ut helgtjänstgöringen organiserades vårdavdelningarna om, så att en av två identiska avdelningar endast var öppen måndag till fredag och personalen delade på helgtjänstgöringen vid den andra avdelningen. Det stora ingreppet var emellertid att ge all personal en garanti att få arbeta heltid och att alla arbetstidsscheman planerades efter heltid. Därefter gavs varje arbetstagare möjlighet att välja sysselsättningsgrad för sex månader i taget. Den reducering av arbetstiden som individerna själva valde, reglerades genom att

hela arbetspass under veckan togs bort. Schemalaggningen överläts åt personalgrupperna att själva klara ut efter att klinikledningen och arbetstagarorganisationerna kommit överens om vilken bemanning som var nödvändig. Berörda fackliga organisationer är SKAF, SHSTF och SKTF. I samband med schemalaggningen intervjuades alla arbetstagare om sina önskemål om hur man ville arbeta och i vilken omfattning. Därefter lade man ut scheman med anpassningar till kommunikationer, fritidsintressen och barnomsorgsförhållanden.

Både klinikledningen och de arbetstagarrepresentanter vi träffade var mycket nöjda med den nya ordningen. Klinikledningen har sluppit det tunga och olustiga arbetet med schemalaggning, där resultatet ändå blir att många är missnöjda och arbetstagarna anser att de nu har scheman som tillgodoser de egna önskemålen på ett mycket bättre sätt än tidigare. Arbetstagarna ser det också som en stor fördel att kunna reglera den egna sysselsättningsgraden. Klinikledningen hade hyst farhågor för att personalbudgeten skulle komma att allvarligt överskridas om alltför många gick upp i tjänstgöring. Men det har visat sig att efter ca ett och ett halvt år med det nya systemet så har personalkostnaderna inte ökat till följd av den nya ordningen. Kliniken har en personalstat som omfattar 153,64 årsarbetstjänster och cirka 180 arbetstagare som delar på den staten. Under de tre sexmånadersperioder som har gått sedan förändringen genomfördes har avvikelser varit att man två gånger har legat under personalstaten med 2 respektive 0,19 tjänster samt den tredje perioden legat över personalstaten med 0,14 tjänster. Däremot har variationerna inom verksamheten mellan olika grupper varit stor. Klinikledningen är dock uppmärksam på vad som kan hända i det nuvarande konjunkturläget.

Kliniken har nu gått vidare och även infört flexibel arbetstid med mycket vida flexramar. Flexitidssystemet medger även att plustid kan tas ut som ledighet från hela arbetspass under veckan och minustid kan arbetas in genom att man tar extra arbetspass. En utvärdering av flexitidssystemet visar att personalen är mycket nöjd och inte vill återgå till fasta arbetstider. Också klinikledningen är mycket positiv till förändringarna. Även om det är svårt att mäta vilka effekterna har varit för verksamheten så är det enligt klinikledningen uppenbart, att den personal som är nöjd med sin arbetssituation gör ett bättre jobb.

Klinikledningen och de lokala fackliga företrädarna har också diskuterat en möjlighet till säsonganpassning av arbetstiden efter att det har framförts önskemål om det från några arbetstagare. Frågan har dock fallit då det inte har kunnat träffas erforderligt kollektivavtal på central nivå om detta.

6.11 CityMail AB i Stockholm

CityMail AB bedriver sedan 1990 verksamhet med utdelning av försorterad post i Stockholms innerstad. En av företagets idéer är att låta kunden själv med hjälp av dator teknik sortera posten, till exempel fakturor, avier, utskick från bokklubbar med mera i adressordning. Detta är post som ofta skrivs ut automatiskt av en dator. Det är också ofta viktigare för kunden att veta exakt vilken dag posten delas ut än att den delas ut inom ett visst antal dagar. CityMail delar därför ut posten åt kunder två gånger i veckan på överenskomna dagar.

Företaget har cirka 100 anställda, men är under kraftig expansion vilket även berör andra större städer. Själva utdelningen är organiserad i ett antal "stadsdelsföretag" som vart och ett

bemannas av en arbetsledare - city manager och cirka 10 postutdelare - citymen.

Stadsdelsföretagen ansvarar själva så självständigt som möjligt för att verksamheten bedrivs på det lämpligaste sättet. Företagsledningen anser att "ett fotbollslags storlek" är det ideala om man skall uppnå gruppansvar kring en gemensam arbetsuppgift.

CityMail har ett kollektivavtal med Statsanställdas Förbund (SF) om arbetstider som innebär att den ordinarie arbetstiden är 167 timmar per helgfri kalendermånad. Den ordinarie arbetstiden får läggas ut med högst 12 timmar per dygn. Om 12- eller 167-timmarsgränsen överskrids utgår övertidsersättning. Till följd av kundernas krav skall dock post delas ut under förmiddagen vilket innebär att arbete med postutdelning är koncentrerad till den tiden.

Företaget uppger att man, med undantag för juli månad, inte har så stora säsongvariationer. Det finns därför inget behov av längre begränsningsperiod än en månad. En vecka eller 14 dagar är dock en alltför kort begränsningsperiod med hänsyn till att postmängden kan variera betydligt mellan olika veckor. Även kortare ordinarie arbetstid per arbetsdag skulle försvåra verksamheten.

Allt arbete omfattas av samma kollektivavtal. Det innebär, tillsammans med att ansvaret för arbetet är förlagt till stadsdelsföretagen, att arbetstiden kan användas mer effektivt. När själva utdelningsarbetet är gjort kan en cityman använda arbetstiden till kontorsarbete. Några renodlade sekreterar- eller assistentanställningar finns inte i stadsdelsföretagen.

Företrädare för personalen uppgav att man var mycket nöjd med flexibiliteten i arbetstiden. Stressen minskar genom att man vet att man kan jobba längre när det är mycket att göra och man kan gå hem med vetskapen att det är "rent bord" nästa dag. Det är också en stor fördel att kunna arbeta kortare tid när det finns mindre att göra.

Personalen är överlag mycket ung och nyrekryterad. Det innebär att frågor om långtidssjukskrivning, arbetsskador, deltid för vård av barn med mera ännu inte har uppkommit. Det går därför inte att säga hur dessa faktorer kan kombineras med det arbetstidsmönster som finns vid företaget.

7. **ARBETSPLATSEN I CENTRUM FÖR EFFEKTIVARE PRODUKTION**

I utredningsdirektiven sägs:

Den utmaning vi står inför på 1990-talet på arbetstidens område är att förena löntagarnas önskemål om inflytande över de egna arbetstiderna, rättvisa mellan olika löntagargrupper och de krav som finns på en rationell produktion. Det gäller att skapa en balans mellan dessa olika önskemål. Det är rimligt att lagstiftningen på arbetstidens område inte avviker från de förhållanden som rent faktiskt råder på arbetsmarknaden.

En effektivare produktion förutsätter att arbetsplatsen sätts i centrum och att arbetsorganisationen anpassas härtill. I utredningsdirektiven knyts frågan om att öka flexibiliteten i arbetstids- och semesterlagstiftningen till att såväl löntagarnas inflytande över den egna arbetstiden som möjligheterna till en rationell produktion skall öka. Vi har genom våra kontakter med arbetsmarknadens parter försökt få reda på i vilken utsträckning flexibla arbetstider införts i syfte att *effektivisera produktionen*. Vi har funnit att det är ett mycket begränsat antal företag och myndigheter som utnyttjat de möjligheter som den nuvarande lagstiftningen medger. En av orsakerna till detta kan vara att lagen är så utformad att flexibla lösningar uppfattas som avvikelser från lagens huvudregler. Den nuvarande lagstiftningen ger därför inte rätt signal till parterna vad gäller anpassning till lokala villkor. Dessutom är möjligheterna till flexibilitet i huvudsak begränsad till frågor om arbetstid. Semesterreglerna är inte alls dispositiva i samma omfattning som arbetstidsreglerna. En stor del av dispositiviteten i arbetstidslagen är dessutom lagd på central nivå, vilket kan försvåra eller i vart fall fördröja lokala lösningar. Det finns därför fog för att hävda att den nuvarande lagstiftningen inte är utformad för att utnyttja flexibla regler för arbetstid och semester vare sig för att öka löntagarnas inflytande eller till att höja produktiviteten.

Vi har emellertid besökt ett tiotal företag och myndigheter där det pågår arbetstidsprojekt eller där det förekommer hantering av arbetstidsfrågor på ett sätt som är av intresse för utredningen. Dessa arbetsplatsbesök redovisas i kapitel 6. En sammanfattning av besöken visar följande.

Arbetsplatserna representerar helt olika delar av arbetsmarknaden. Bland dem ingår både privat och offentlig verksamhet, olika slags produktion av varor och olika slags produktion av tjänster. Gemensamt för dem är att man har lagt eller avser att lägga *huvudvikten vid produktionen* med målet att höja produktiviteten. Företagsledning, fackliga organisationer och de anställda är ense om att en effektivare verksamhet är till fördel för alla. *Genom att företagsledningen, facken och de anställda känner ett gemensamt ansvar för produktionen läggs grunden för en effektivare och mer lönsam verksamhet.* Produktiviteten kan öka, kostnaderna minska, löne- och anställningsvillkor förbättras och konkurrenskraften stärks.

Samtidigt är det ett genomgående drag på dessa arbetsplatser, att företagsledningen eftersträvat att så långt som möjligt tillgodose de anställdas krav i samband med fastställande av arbetstidsscheman. Man har i flera fall gått mycket långt när det gäller att beakta individuella önskemål. Detta har särskild betydelse när man måste lägga ut arbetstider under dygnets alla timmar, under lördagar och söndagar och under helger. Inriktningen hos dessa företag och myndigheter förefaller helt klar. Om arbetstagarna är nöjda med sina arbetsförhållanden, och där ingår arbetstiden som en väsentlig del, så blir de effektiva i sitt arbete.

Studierna av dessa arbetsplatser visar emellertid också på problem. Nuvarande arbetstids- och semesterlagar och därpå grundade kollektivavtal är inte utformade för att tillgodose höga krav på flexibilitet. Införande av årsarbetstid, att variera veckoarbetstiderna

under olika delar av året, att utnyttja delar av semesterrätten i kombination med fastställande av arbetstidsscheman och så vidare står ofta i strid med lag eller avtal. Därför har man varit förhindrad att införa arbetstidsscheman, som bättre kunnat tillgodose de anställdas önskemål.

Produktivtetsdelegationen har i sitt betänkande Drivkrafter för produktivitet och välförstånd (SOU 1991:82) ingående behandlat produktivitetens utveckling i Sverige. Vi har tagit del av detta betänkande.

Delegationen föreslår en strategi för tillväxt med tre huvudinslag (sid. 409). Ett av de mest centrala inslagen i dessa förslag berör arbetsorganisationen.

För att konkurrensen och det skärpta omvandlingstrycket skall resultera i produktivitet krävs, för det andra, att drivkrafterna att bygga upp humankapital stärks, både för människor och företag. Arbetsorganisationen bör moderniseras och lönebildningen reformeras, så att vilja att ta ansvar och öka sin kompetens belönas mer än i dag. Utbildningen bör utvidgas och förbättras. Målet skall vara att få ut betydligt fler välutbildade på arbetsmarknaden, i synnerhet till den konkurrensutsatta sektorn.

Produktivtetsdelegationen menar således att det är av avgörande betydelse för produktivtetsutvecklingen med förbättrade drivkrafter för människors arbete och förkovran, bättre utbildning, en mer effektiv arbetsorganisation samt en lönebildning som premierar kompetensutveckling och ansvar.

Vi delar dessa uppfattningar men begränsar oss här till att behandla de delar som har betydelse för frågan om införande av mer flexibla regler för arbetstid och semester.

I produktivetsdelegationens betänkande redovisas flera undersökningar om sambanden mellan höjd produktivitet och flexibla arbetstider. Bland annat konstateras (sid. 254) att kapitalproduktiviteten påverkas av drifttider och lagerhållning. Utnyttjandegraden av kapitalstocken inom industrin har tidigare undersökts och befunnits vara relativt låg. Några få anläggningar, framför allt inom processindustrin, har hög utnyttjandegrad, men genomsnittet för hela industrin var vid mitten av 1980-talet så lågt som 40 procent. Det betyder att den genomsnittliga produktionsanläggningen bara användes nio och en halv timme per dygn. En så stor andel som fyra tiondelar av anläggningarna utnyttjades bara till en fjärdedel, det vill säga sex timmar om dygnet. Delegationen konstaterar vidare (sid. 362) att korta drifttider medför låg kapitalproduktivitet. Därmed finns en betydande potential för att utnyttja kapitalutrustningen bättre. Detta kan uppnås genom mer skiftarbete och flexibla arbetstider. Samtidigt är det ett faktum att de anställda önskar mer flexibilitet och valfrihet vad gäller arbetstiderna.

Här finns menar delegationen, en skärningspunkt som bör kunna utnyttjas. Med mer lagarbete bör det bli möjligt att lägga pussel med arbetstiderna, så att resultatet blir såväl utökade drifttider som större valfrihet för den enskilde. Delegationen menar att utrymme bör ges för betydligt större valfrihet och flexibilitet. Man bör till skillnad från i dag utgå från en årsarbetstid, med betydande frihet att välja hur den ska disponeras. Man borde därmed kunna ha en betydligt friare syn på dag- och veckoarbetstidsmåttan. Därigenom anser delegationen att det också kan bli möjligt att undvika en del av de negativa effekter på stress och hälsa som skiftarbete för med sig. Större flexibilitet gör det också möjligt att låta skiften vara olika långa för olika människor. Genom införande av mer skiftarbete och flexibla arbetstider kan kapitalutrustningen utnyttjas bättre. Alla dessa exempel har vi sett prov på vid våra arbetsplatsbesök.

Så gott som all produktion har, bland annat till följd av den snabba tekniska utvecklingen, blivit alltmer kapitalintensiv. Kapitalkostnaden per arbetsplats har stigit kraftigt. Dyrbara kapitalutrustningar och investeringar måste utnyttjas bättre än i dag. Det är i många fall nödvändigt för till exempel företags överlevnads- möjligheter att drifttiden omfattar väsentligt fler än 40 av veckans 168 timmar. Behovet av långa drifttider gäller såväl varu- som tjänsteproduktion. Inom olika serviceverksamheter, till exempel i den offentliga sektorn, pågår verksamhet dygnet runt. Korta och säkra leveranstider är för många företag ett viktigt konkurrensmedel och ofta till och med ett krav för att skapa en bra och stabil marknad för företagets produkter. Även detta har vi sett exempel på vid våra arbetsplatsbesök. Utökade drifttider bland annat med hjälp av flexibla arbetstider är en nödvändig förutsättning för att kunna behålla en effektiv och konkurrenskraftig industri och servicenäring. Konkurrensen blir också alltmer internationaliserad och utländsk konkurrens berör allt större delar av vårt näringsliv. Även serviceverksamheter och till och med offentlig verksamhet känner av detta. Behovet av flexibla arbetstider anpassade efter förhållandena inom olika branscher och enskilda företag gäller således hela arbetsmarknaden.

Inom ramen för drifttider, som tillgodoser företagens behov av ett högt kapitalutnyttjande och människors och företags behov av service, finns ett stort utrymme för individuella arbetstidslösningar. Lagstiftningen bör därför underlätta tillkomsten av verksamhetsanpassade lösningar för arbetstid och semester. Lösningar som är formade för verksamheten och de anställda inom en bransch, ett företag eller en myndighet, ett speciellt arbetsområde inom en arbetsplats och så vidare.

När det gäller frånvaron från arbetet, anser produktivitetsdelegationen (sid. 387) att flexibla arbetstider torde minska denna. Om flerförsörjarfamiljer får en chans att pussla ihop sina arbetstider bättre, minskar friktionen mellan arbetsplats och hem,

vilket gynnar närvaron och ökar motivationen. Det är därför enligt delegationen viktigt, att arbetstidslagstiftningen och parternas användande av denna ger utrymme för en sådan utveckling. Hur det kan gå till ger vi exempel på i kapitel 8 Jämställdhet.

Beträffande arbetstidsförkortningar visar produktivetsdelegationens studier (sid. 213) att de produktivitetshöjande effekterna beroende på en arbetstidsförkortning är beroende av arbetstidens längd i utgångsläget. När förkortningen sker från en hög nivå, är de produktivitetshöjande effekterna av minskad trötthet, rationaliseringar med mera stora. Allt eftersom arbetstiderna reduceras, blir dessa potentiella effekter på produktiviteten mindre. Inom delar av den växande tjänstesektorn är rationaliseringsmöjligheterna redan från början begränsade. Den förändrade branschammansättningen minskar därmed ytterligare produktivetspotentialen av arbetstidsförkortningar.

Produktivetsdelegationens uppfattning (sid. 361) är att insatser för att utveckla arbetsorganisationen skulle kunna få stora produktivitetseffekter i näringslivet. Man hänvisar bland annat till en ny tysk undersökning som tyder på att företag som lagt huvudvikten i förändringsarbetet på arbetsorganisation och motivation/participation fått en stark produktivetsstegring. Vidgas produktivetsbegreppet från företaget till samhället som helhet, blir de positiva effekterna ännu större. Kostnaderna för dålig arbetsmiljö och arbetsskador, som inte belastar det enskilda företaget, kan då minskas.

Om produktivetsdelegationens strategi skall kunna genomföras krävs enligt vår mening ett nytänkande i många frågor hos arbetsmarknadens parter. Vi begränsar oss emellertid i vårt betänkande främst till att bedöma behovet av en ny lagstiftning för arbetstid och semester som ett medel att uppnå en effektiv arbetsorganisation. Det oaktat har en ny lag om arbetstid och semester också stor betydelse för övriga inslag i delegationens strategi.

Efter att ha tagit del av produktivetsdelegationens betänkande har vi funnit att de förändringar av arbetstids- och semesterlagarna, som vi föreslår, utgör *en av de avgörande förutsättningarna* för att delegationens strategi skall kunna fullföljas. Vi har också funnit att om en ny lagstiftning, med ett nytt synsätt på arbetstids- och semesterfrågorna *inte* införs, så kan den utveckling på arbetsmarknaden mot flexiblare arbetstider, som påbörjats hos vissa företag och myndigheter komma att försvåras.

Ett införande av flexiblare regler för arbetstid och semester i lagstiftningen i enlighet med vad som föreslås i detta betänkande skapar således förutsättningar för *en rationell produktion i hela samhället med höjd produktivitet som resultat*. För att åstadkomma de verksamhetsanpassade lösningar, som bland annat är nödvändiga för att produktivetsmålet ska uppnås, ligger ett stort ansvar på arbetsmarknadens parter. Vi har fått uppfattningen att parterna avser att ta detta ansvar.

8. JÄMSTÄLLDHET

Vi föreslår en paragraf som erinrar parterna om att de vid tillämpning av lagen ska sträva efter jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet i arbetstids- och semesterhänseenden.

8.1 Inledning

Enligt direktiven ska utredningen analysera och redovisa effekterna av förslagen ur ett jämställdhetsperspektiv. Utredningen har i sitt arbete haft överläggningar med Jämställdhetsombudsmannen (JämO), samt tagit del av Jämställdhetsutredningens betänkande, Tio år med jämställdhetslagen - utvärdering och förslag (SOU 1990:41). Vi har också tagit del av regeringens proposition 1990/91:113 om en ny jämställdhetslag, m.m. Olika på lika villkor. Jämställdhetsutredningens betänkande behandlar inte särskilt frågan om arbetstider och semester ur ett jämställdhetsperspektiv. I den nämnda propositionen är dock frågan berörd. Under rubriken *Flexibel arbetstid* (sid. 25) uttalas att ett allmänt mål för fortsatta ansträngningar att skapa det goda arbetet är att ge arbetstagarna ett ökat utrymme för beslut om hur arbetet ska utföras. Enligt propositionen är en ökad flexibilitet också när det gäller arbetstidens förläggning i tid en viktig del i detta arbete. I propositionen påpekas att ökade möjligheter för både kvinnor och män att påverka arbetstider också leder till att det blir lättare för dem att förena förvärvsarbete och familjeansvar. I propositionen erinras om att regeringen tillsatt denna utredning som bland annat ska överväga att sammanföra arbetstidslagen och semesterlagen i en gemensam årsarbetstidslag. Propositionen uttalar att syftet med vårt arbete är att skapa fördelar genom bland annat större flexibilitet och frihet vid uttag av ledigheter och arbetstidsförkortningar. I propositionen uttalas också att utredningen ska överväga möjlig-

heten att ta ut en del av semestern i form av halva dagar eller som arbetstidsförkortning under viss tid.

Som framgår av detta betänkande så tillgodoser våra förslag de uttalanden som gjordes i nämnda proposition. Vi föreslår bland annat att arbetstiden ska kunna förläggas betydligt mera individuellt än vad som är möjligt med de nuvarande lagreglerna. Vi föreslår också betydligt mera flexibla regler för användning av semestern. Vi vill till exempel öppna möjligheten att använda semestern till ledighet del av dag eller till avkortning av den dagliga arbetstiden eller viss dag i veckan eller vad som kan passa individen bäst. En av bevekelsegrunderna, vid sidan av flera andra för våra förslag om flexibla regler, har varit att ökad flexibilitet är bra ur jämställdhetssynpunkt. Vi konstaterar att samma uppfattning uttalas i proposition 1990/91:113.

I kapitel 3 och 4 om förläggning av arbetstid och förläggning av semesterledighet diskuterar vi varför vi anser att utvecklingen mot jämställdhet kan föras framåt av våra förslag. Vi anser emellertid att frågan om jämställdhet även därutöver bör bli föremål för särskild uppmärksamhet.

Vi vill fastslå att en viktig utgångspunkt i detta kapitel är att vi inte ur jämställdhetssynpunkt har jämfört vårt förslag med olika varianter av förkortning av arbetstiden till exempel i form av sextimmarsdag för alla eller för småbarnsföräldrar eller i form av förlängd semesterledighet med mera. Den typen av förändringar ligger utanför direktiven till denna utredning. Vi ska analysera förslag som grundar sig på våra direktiv utifrån jämställdhetsaspekten. Vårt uppdrag är därför inte att lägga värderingar på andra tänkbara reformer. Det betyder att vi inte tar ställning till om våra förslag ur en jämställdhetsaspekt är bättre eller sämre än andra tänkbara alternativ. Vi anser således att flexibla regler för arbetstid och semester är positiva för jämställdhetsarbetet. Det är emellertid ändå betydelsefullt att analysera vilka risker för

jämställdheten som kan finnas med flexibla regler. En sådan genomgång gör vi i följande avsnitt.

8.2 *Risker med flexibla regler ur ett jämställdhetsperspektiv*

Även om frågor om arbetstid och semester inte speciellt berörs i jämställdhetslagen är dessa frågor intimt sammankopplade med jämställdhet. Här bortser vi från den hypotetiska frågan att till exempel en arbetstidsförläggning vid en arbetsplats som generellt skulle innebära olika arbetstider för kvinnor och män torde kunna angripas med stöd av jämställdhetslagen.

Men även om till exempel arbetstiderna är desamma för kvinnor och män vid en arbetsplats så kan de i *realiteten* missgynna arbetstagare av det kön, som erfarenhetsmässigt är mest engagerade i vård av barn, om förläggningen av arbetstiden är olämplig för småbarnsföräldrar och eller är onödigt stel. Det är jämställdheten ur det perspektivet vi vill lyfta fram.

Arbetstidskommittén förde i sitt betänkande Arbetstid och välfärd, SOU 1989:53, diskussioner om arbetstid och semester ur ett jämställdhetsperspektiv. I avsnittet 13.5 Jämställdhet (sid. 204) diskuterar utredningen om det är kortare arbetstid eller längre semester som ur barnens synpunkt och för jämställdheten är att föredra. Enligt Arbetstidskommittén har det i den allmänna diskussionen hävdats att kortare daglig arbetstid är ett kvinnokrav och längre semester eller längre ledighet i anslutning till veckosluten är ett manligt krav. Den diskussionen behöver vi inte föra i vår utredning. Vårt uppdrag är varken att föreslå kortare arbetstid i någon form eller längre semester. Vår uppgift är att föreslå mera flexibla regler för både arbetstid och semester samt att integrera de regler som styr arbetstid och semester i ett gemensamt system.

Det betyder självfallet inte att frågan om kortare arbetstid eller längre semester är oviktig i vårt arbete. Tvärtom, genom de förslag vi lägger ges arbetstagaren vissa möjligheter att själv avgöra om det är längre sammanhängande ledighet eller kortare daglig arbetstid som ska prioriteras, dels inom ramen för nuvarande arbetstider och semester och dels om eventuella framtida reformer eller avtal leder till reducering av arbetstiden i en eller annan form. Detta gynnar jämställdheten.

Givetvis finns risken att det inom familjen utvecklas mönster att kvinnan tar ut semester som avkortning av den dagliga arbetstiden för att klara barnomsorgen och mannen tar ut längre semester eller koncentrerar arbetstiden till början av veckan för att kunna förlänga veckosluten för att utöva fritidsintressen. En sådan utveckling skulle vara olycklig ur jämställdhetssynpunkt. Men vi vill framhålla att det inte är de flexibla reglerna i sig som skulle vara orsaken till en sådan eventuell utveckling. Vi anser att det skulle vara fel att avstå från att införa flexibla regler om arbetstid och semester med skälet att det finns risk för att oönskade effekter ur jämställdhetssynpunkt kan uppstå. Vi vill illustrera det med följande diskussion som berör en näraliggande fråga, nämligen rätten att vara ledig för vård av barn.

Rätten att vara ledig för vård av barn används i mycket olika omfattning av kvinnor och män. Det är främst kvinnorna som använder sig av den rätten. Konsekvenserna för kvinnorna av denna mellan könen ojämna fördelning av föräldraledigheten är väl kända. Som exempel kan nämnas att möjligheten till vidareutveckling i arbetslivet torde påverkas på ett negativt sätt. Genom att föräldrapenningen är lägre än lönen och viss föräldraledighet är obetald minskas kvinnornas inkomster. Dessutom påverkas kvinnornas kommande pensioner genom att inkomsten sjunker och därmed ger lägre underlag för ATP. Det vore dock ändå främmande att med hänvisning till de beskrivna effekterna försöka begränsa rätten att vara ledig för vård av barn. En begränsning av

den rätten torde med all säkerhet göra ont värre. Resultatet skulle troligen bli att många kvinnor som i dag är ute i arbetslivet tack vare möjligheten att vara ledig för vård av barn i olika former, i stället skulle tvingas lämna arbetsmarknaden. Vi tror däremot inte att en begränsning av rätten att vara föräldraledig i någon större omfattning skulle leda till att männen lämnade arbetsmarknaden.

När det gäller frågan om att dela ansvaret för barnen menar vi i stället, att det är nödvändigt med attitydpåverkan för att kvinnor och män på ett jämställt sätt ska använda möjligheten att vara lediga för vård av barn. Därför anser vi att rätten att vara ledig för vård av barn i grunden är positiv för utvecklingen av jämställdheten.

Med samma typ av resonemang anser vi att mera flexibla regler för arbetstid och semester i grunden är positiva för utvecklingen av jämställdheten. Rätten att vara föräldraledig är ju faktiskt ett sätt att anpassa arbetslivet till individuella omständigheter, även om det är i begränsad utsträckning. Rätt använda, ger även flexibla regler om arbetstid och semester bättre möjlighet att anpassa arbetslivet till familjesituationen och tvärtom. Att reglerna dessutom ger människor som inte har familj eller som inte har småbarn att ta hand om, vidgade möjligheter att anpassa arbetslivet efter sin egen situation gör de nya reglerna intressanta även ur deras synpunkt.

Beträffande kategorin ensamstående småbarnsföräldrar skulle det gå att anföra att risken finns att ekonomiskt hårt belastade individer frestas att ta ut en del av semestern i form av kontant ersättning. Därmed skulle dessa arbetstagare i realiteten få kortare semester än andra och deras reella möjligheter att använda semestern på det sätt vi beskrivit skulle bli rent teoretisk. Detta hänger framför allt samman med individernas ekonomi. Vi anser inte att det i första hand är en jämställdhetsfråga ur vårt perspektiv att förbättra dessa individers ekonomiska förutsättningar. Snarare är

det dels en fördelningspolitisk fråga och dels en lönepolitisk fråga. Jämställdhetsarbetet för den nämnda gruppen måste snarare riktas in på att lösa problemen på det planet. Däremot kan det ur jämställdhetssynpunkt ifrågasättas om det är bättre att ha längre semester men samtidigt ha ont om pengar än att ha något kortare semester och mer pengar att klara sig på.

En annan risk ur jämställdhetssynpunkt med mer flexibla regler för arbetstid är om arbetstiderna helt utan hänsynstagande till individen anpassas till produktionens villkor. Det skulle kunna leda till arbetstidsmönster som inte passar för till exempel småbarnsföräldrar. Så ska det inte behöva bli. I jämställdhetslagen (1991:433) har nyligen införts en bestämmelse (5 §) som föreskriver att arbetsgivaren skall underlätta för både manliga och kvinnliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Vi anser att den bestämmelsen ska vara ett verksamt skydd mot den nämnda typen av risker.

8.3 *Attitydfrågor och flexibilitet*

Som vi framför ovan är män dåliga på att ta tillvara sin rätt att vara lediga för vård av barn. Enligt senast tillgängliga statistik från Riksförsäkringsverket (RFV) så har dagar med föräldrapenning under 1989 endast till cirka 7 % använts av pappor. Följande tabell som utvisar fördelningen av uttag av antal ersatta dagar med föräldrapenning mellan pappor och mammor illustrerar detta.

| år | andel dagar som utnyttas av | |
|------|-----------------------------|----------|
| | fäder % | mödrar % |
| 1979 | 4,8 | 95,2 |
| 1980 | 5,2 | 94,8 |
| 1981 | 4,9 | 95,1 |
| 1982 | 5,1 | 94,9 |
| 1983 | 5,2 | 94,8 |
| 1984 | 5,1 | 94,9 |
| 1985 | 5,5 | 94,5 |
| 1986 | 6,2 | 93,8 |
| 1987 | 7,5 | 92,5 |
| 1988 | 6,5 | 93,5 |
| 1989 | 6,9 | 93,1 |

Källa; Riksförsäkringsverket

Som synes är det vanlig att män avstår sin lagstadgade rätt till föräldraledighet. Däremot känner utredningen inte till några uppgifter om att män efterger sin rätt till semesterledighet. Vi tror därför att männens traditionella motstånd mot att ta ut föräldraledighet inte har sin motsvarighet när det gäller att ta ut semesterledighet. Om man kunde få män att använda en del av sin semesterledighet tillsammans med barnen, på annat sätt än som ledighet längre perioder kan det leda till, att män ser det som naturligt att vara lediga med barnen och därmed också börjar ta ut mer ledighet för umgänge med barnen enligt lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn. Kanske kan de nu beskrivna idéerna till regler bidra till en önskvärd utveckling i det här avseendet. Vi har inte tagit del av några uppgifter, som visar att män avstår sin rätt till semesterledighet på motsvarande sätt. Det finns uppenbarligen

en attitydskillnad mellan kvinnor och många män till de båda typerna av ledighet. Möjligen skulle det kunna förklaras av att ersättningen är lägre vid vård av barn än vid semester. Skillnaden är dock inte så stor att den borde ha någon avgörande betydelse.

Eftersom semesterrätten används fullt ut av männen, så kanske det är lättare att förmå män att ta en del semester för att vara med barnen än det är att förmå män att ta ut ledighet enligt lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, med mera (föräldraledighetslagen). En sådan användning av semesterledigheten skulle kunna avdramatisera frågan om att vara ledig med barnen och i stället leda till en insikt om att det är naturligt att vara ledig för att umgås med barnen. Det skulle i sin tur kunna leda till att män därmed också i ökad omfattning tog ut ledighet för vård av barn enligt föräldraledighetslagen. Om vårt förslag om flexibla regler leder till en sådan attitydförändring vore mycket vunnet ur jämställdhetssynpunkt.

8.4 *Fördelar med flexibla regler ur ett jämställdhetsperspektiv*

Som vi utvecklar i kapitel 4 Förläggning av semesterledighet, anser vi att det totala värdet av semestern kan öka om semestern till viss del kan användas på annat sätt än i dag. Som exempel vill vi visa hur en familj kan planera semestern under en flerårsperiod enligt följande:

En familj, som anser att fyra veckor eller med vårt sätt att räkna 160 timmar semester per år är tillräckligt och som är förutseende, kan under några år medan de ännu inte har barn, spara en del av semestern. Denna sparade semester tar de sedan ut i form av kortare daglig arbetstid när de några år senare har barn. På det sättet kan de dels dryga ut möjligheten att vara partiellt föräldralediga och dels förkorta arbetstiden utan några ekonomiska förluster. Det sistnämnda kan ha stor betydelse med hänsyn till att

ekonomiskt belastade småbarnsföräldrar kan få förstärkt ekonomi, om obetald partiell föräldraledighet byts ut mot betald semesterledighet.

8.5 *En jämställdhetsparagraf*

Sammanfattningsvis anser vi att våra förslag som helhet är positiva ur jämställdhetssynpunkt. Förslagen ger parterna och den enskilde stor frihet att anpassa arbetstider efter lokala och individuella behov. Det är dock viktigt att möjligheterna till flexibilitet vad gäller arbetstid och semester används på ett ur jämställdhetsperspektiv godtagbart sätt. Vi anser att både parterna på arbetsmarknaden och JämO här har viktiga funktioner att fylla. Vi anser därför att det är bra om parterna i lagen ges ett stöd för sitt jämställdhetsarbete när det gäller frågor om arbetstid och semester. Vi föreslår därför att det i lagen på en framskjuten plats förs in en paragraf som erinrar om att parterna och arbetstagarna vid tillämpning av lagen särskilt ska beakta betydelsen av jämställdhet.

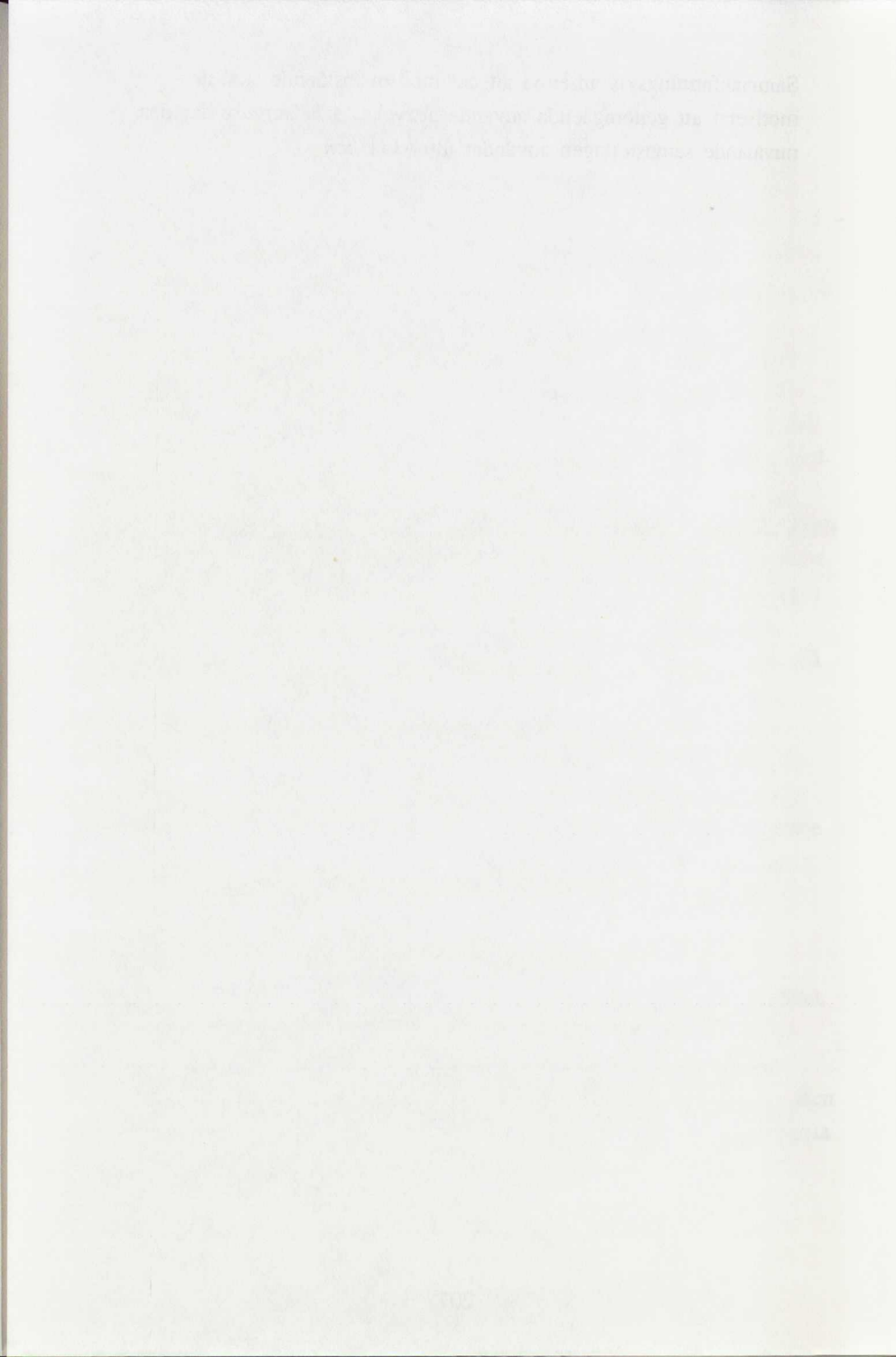
En sådan paragraf blir också ett bra komplement såväl till den nyligen införda bestämmelsen i jämställdhetslagen (5 §) som stadgar att arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap som till jämställdhetslagen i övrigt. Till skillnad från den beskrivna paragrafen i jämställdhetslagen, riktar sig vårt förslag till både parter och arbetstagare vilket vi anser är viktigt eftersom vi räknar med att förutsättningarna för flexibla lösningar till stor del kommer att anges i kollektivavtal. Vi anser att det är en fördel ur jämställdhetssynpunkt att parterna när de tillämpar lagregler om arbetstid och semester görs uppmärksamma på jämställdhetsaspekten. En paragraf i vårt lagförslag erinrar sålunda parterna om att jämställdhetslagen måste uppmärksammas när frågor om arbetstid avgörs. Jämställdhetsparagrafen i vårt lagförslag fungerar därmed som en brygga till jämställdhetslagen.

8.6 Terminologi i lagtexten

Vi har i uppdrag att analysera och redovisa effekterna av våra förslag ur ett jämställdhetsperspektiv. Det innebär att vi i strikt mening borde kunna stanna vid det som redovisas i avsnitten 8.1 - 8.5 i detta kapitel. Men vårt arbete i utredningen har krävt att vi har gått igenom lagtexterna i sin helhet i både arbetstidslagen och semesterlagen. Vid den genomgången har vi observerat att i semesterlagen har uttrycket arbetstagare en synonym i uttrycket *han*. Vi har inte funnit samma sak i arbetstidslagen. Där är det genomgående uttrycket arbetstagare som används. Givetvis är det inte någon skillnad i lagarnas tillämpning i det berörda avseendet. Det är självfallet inte så att semesterlagen enbart avser manliga arbetstagare när uttrycket *han* används. Det kan därför tyckas som en överdriven jämställdhetsiver att genomgående byta ut *han* mot *arbetstagare* på de cirka tio ställen där det förekommer. Vi anser emellertid att tillfället är väl valt när ändå hela lagtexten går igenom. Det finns ännu ett skäl till att göra ett sådant utbyte. Så länge som semesterlagen är en egen lag så kan man måhända godta att man genomgående i lagen använder *arbetstagare* och *han* som synonymer. Men om semesterlagen och arbetstidslagen ska arbetas ihop till *en författning* skulle det ge ett egendomligt intryck om det i de delar av lagen som rör semester omväxlande talades om *arbetstagare* och *han*, samtidigt som i de delar av lagen som avser arbetstid uttrycket *arbetstagare* konsekvent användes.

Vi har dessutom genom att ta del av JämOs remissyttrande 1990, över Arbetstidskommitténs och 1986 års semesterkommittés betänkanden (SOU 1989:53 och SOU 1988:54) erfarit att JämO anser det angeläget att rätta till terminologin i lagtexten så att den blir könsneutral. Vårt förslag tillgodoser JämOs synpunkter i detta avseende.

Sammanfattningsvis anser vi att det med ovanstående skäl är motiverat att genomgående använda uttrycket *arbetstagare* där den nuvarande semesterlagen använder uttrycket *han*.



9. *INTERNATIONELLA FRÅGOR*

Inom EG pågår behandling av ett för medlemsstaterna bindande så kallat direktiv om arbetstid. Redan EES-avtalet kan innebära att Sverige måste beakta detta direktiv. Vi föreslår att det pågående arbetet inom EG i dessa frågor noga följs i anslutning till införandet av en ny lag om arbetstid och semester.

9.1 *Inledning*

Enligt direktiven till utredningen ska ILO-konventionen (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan och ILO-konventionen (nr 132) om semester beaktas i utredningens arbete. Dessa två konventioner har Sverige godkänt. För utredningen gäller också kommittédirektiv (1988:43) till kommittéer och särskilda utredare angående beaktande av EG-aspekten i utredningsverksamheten.

I detta kapitel redogör vi för innehållet i nämnda konventioner och analyserar vilken betydelse de har för utredningens arbete. Vidare diskuteras EG-aspekten utifrån de kommittédirektiv som gäller för alla av regeringen tillsatta utredningar.

Härutöver granskar vi om våra förslag är förenliga med Sveriges åtaganden enligt Europarådets sociala stadga den 18 oktober 1961 samt hur våra förslag förhåller sig till EGs stadga den 9 december 1989 om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter.

9.2 *ILO-konventionen om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan*

ILOs konvention (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan innehåller i materiellt hänseende bland annat att

medlem i organisationen som ratificerat (antagit) konventionen förklarar sig gilla

- a) principen om fyrtiotimmarsveckan, tillämpad på ett sådant sätt, att den inte medför sänkning av arbetarnas levnadsnivå, och
- b) vidtagande eller främjande av åtgärder som kan anses ägnade att leda till detta mål, och

förbinder sig att tillämpa nämnda princip på olika slag av samsättningar.

Konventionen avser **principen** om fyrtiotimmarsveckan. En arbetstid som generellt skulle överstiga fyrtio timmar per vecka vare sig den grundar sig på år eller vecka eller något annat tidsmätt som bas kan knappast vara förenlig med principen om fyrtiotimmarsveckan. Däremot torde principen om fyrtiotimmarsveckan inte betyda samma sak som att arbetstiden för en viss vecka inte kan överstiga fyrtio timmar.

I kapitel 2 Årsarbetstid, redovisar utredningen närmare vilka konsekvenser vårt förslag om årsarbetstid kommer att få för den genomsnittliga arbetstiden per vecka. Där framgår att arbetstiden för vissa år kan komma att marginellt överstiga fyrtio timmar per vecka i genomsnitt för den som arbetar måndag till fredag om hänsyn tas till vedertagna helgdagar och andra arbetsfria dagar. Å andra sidan kommer den genomsnittliga arbetstiden per vecka för vissa andra år att marginellt vara kortare än fyrtio timmar.

Utredningens förslag om årsarbetstid är varken en förkortning eller en förlängning av den nuvarande arbetstiden. Sett över en längre period skall arbetstiden fortfarande vara i genomsnitt fyrtio timmar per vecka. Vi anser därför att vårt förslag om årsarbetstid i **princip** ansluter sig till fyrtiotimmarsveckan, men med en mera flexibel modell än den nuvarande. Vårt förslag om årsarbetstid

skiljer sig inte principiellt från arbetstidslagens 5 § andra stycket som under vissa omständigheter medger att arbetstiden under en fyraveckorsperiod får uppgå till 40 timmar i genomsnitt per vecka. Även med denna nuvarande regel kan arbetstid lagligen överstiga 40 timmar per vecka. Skillnaden i vårt förslag är att begränsningsperioden blir betydligt längre än vad som medges i nuvarande regel. Konventionen säger inte något om helgdagar. Det innebär att om vår föreslagna årsarbetstid slås ut på årets alla veckor utan hänsyn till helgdagar så ligger arbetstiden klart under 40 timmar per vecka. Att sedan arbetstiden till följd av avtal eller sedvana förläggs till ett färre antal arbetsdagar med resultat att arbetstiden per helgfri vecka kan bli något högre än 40 timmar kan inte stå i strid med konventionen.

Utredningen anser därför att förslaget om årsarbetstid med de nu diskuterade konsekvenserna är förenligt med ILO-konventionen i detta avseende.

Ett av syftena med vårt förslag är att arbetstiden ska kunna anpassas till individuella krav. Det innebär att en ytterligare konsekvens av mer flexibla regler om arbetstid är att arbetstiden för *individen* kan komma att variera mellan olika veckor. Principen är dock att den genomsnittliga arbetstiden även i fortsättningen för individen ska uppgå till i genomsnitt högst fyrtio timmar i veckan. De kollektivavtal om arbetstidsförläggning, som ska träffas med stöd av den föreslagna lagen, kan också komma att innebära att arbetstiden för vissa veckor kan komma att överstiga (respektive understiga) fyrtio timmar per vecka. Detta är, som redovisas i kapitel 3 Förläggning av arbetstid, inte någon nyhet. Redan med stöd av den nuvarande arbetstidslagen kan det träffas arbetstidsavtal som medför längre arbetstid per vecka än fyrtio timmar för vissa veckor. Sådana avtal har också träffats i en omfattning som inte är obetydlig. Det har såvitt utredningen känner till inte påståtts att den nuvarande arbetstidslagen av den anledningen inte skulle vara förenlig med ILOs konvention nr 47.

Utredningen anser därför att konsekvenserna av förslaget om årsarbetstid även i denna del ansluter sig till principen om fyrtio timmars arbetsvecka och därför är förslaget förenligt med nämnda konvention även i nu diskuterat avseende.

De övriga frågorna som behandlas i konventionen hänger samman med de konsekvenser som en förkortning av arbetstiden till fyrtio timmar i veckan kunde föra med sig i samband med godkännande av konventionen. Utredningens arbete rör inte den delen av konventionens innehåll.

9.3 *ILO-konventionen om semester*

ILOs konvention (nr 132) om semester föreskriver bland annat att arbetstagare ska ha rätt till en årlig betald semester, som för ett års tjänst inte ska understiga tre arbetsveckor. För den som är anställd kortare tid ska den betalda semestern vara proportionell mot längden av tjänstetiden under året. Med år avses i konventionen kalenderår eller annan period av samma längd. Enligt konventionen kan uppdelning av den årliga semestern medges av behörig myndighet eller genom annan tillämplig metod. Såvida inget annat bestämts mellan arbetsgivare och arbetstagare ska en del av semesterledigheten bestå av åtminstone två oavbrutna arbetsveckor under förutsättning att så mycket semester är intjänad. Den nu nämnda semestern ska ges och utnyttjas senast inom ett år och återstoden av den årliga semestern senast inom arton månader räknat från utgången av det år under vilken semestern intjänats. Överenskommelser om att efterge den beskrivna minsta årliga semestern enligt konventionen ska vara ogiltiga eller förbjudna. Semesterlönen ska uppgå till minst den normala eller genomsnittliga lönen samt utbetalas före semesterledigheten.

I samband med att Sverige antog konventionen fördes en diskussion (prop. 1976/77:90) om den nuvarande semesterlagens förhållande till konventionen. Det som speciellt uppmärksammades

var frågor om tidpunkten för utbetalning av semesterlönen. Konventionen föreskriver att semesterlönen ska utbetalas till arbetstagaren före semestern. Enligt semesterlagen ska semesterlönen utbetalas i samband med ledigheten. Detta ansågs med hänsyn till syftet med konventionen - att arbetstagaren ska kunna fullgöra sina ekonomiska åtaganden under semesterledigheten - vara förenligt med konventionen. Utredningen har inga förslag till förändringar rörande utbetalning av semesterlön. Vi diskuterar därför inte denna fråga vidare.

De förslag utredningen presenterar på semesterns område rör bland annat förlägningsfrågor. De nyheter utredningen därvid föreslår avser de delar av semesterledigheten som överstiger konventionens miniminivåer. Vi anser därför inte att åtagandena i ILO-konventionen nr 132 berörs av vårt förslag. Samma principiella bedömning gjordes också när det till exempel gällde införandet av möjligheten att spara semesterledighet i samband med att konventionen antogs.

Även utredningens förslag om möjlighet att avstå en del av semesterledigheten rör de delar av semesterledigheten som överstiger konventionens miniminivåer. Utredningens förslag i denna del är dessutom inte helt nytt. Den möjligheten etablerades i den tillfälliga lagen (1990:631) om avvikelser från vissa bestämmelser i semesterlagen (1977:480). Utredningen anser därför att våra förslag är förenliga med Sveriges anslutning till ILOs konvention nr 132.

9.4 EG-aspekten

I kommittédirektiv (1988:43) till kommittéer och särskilda utredare angående beaktande av EG-aspekten i utredningsverksamheten (i fortsättningen kallade EG-direktiven) har givits riktlinjer till bland annat särskilda utredare, som innebär att dessa ska undersöka vilken gemensam ordning som i förekommande fall råder inom

EG inom det aktuella ämnesområdet och i sina förslag ta till vara de möjligheter till harmonisering som finns. Enligt nämnda direktiv ska också utredaren redovisa hur de förslag som läggs fram förhåller sig till EGs motsvarande regler, direktiv eller förslag till direktiv från EG-kommissionen. Om utredarens förslag skiljer sig härifrån, ska skälen för detta redovisas. Slutligen ska utredaren också redovisa de statsfinansiella och övriga samhällsekonomiska effekter som uppkommer av de förslag som läggs fram och som innebär anpassning till EGs regler, direktiv eller förslag till direktiv från EG-kommissionen. På motsvarande sätt ska effekterna av eventuella avvikelser från EGs regelsystem redovisas.

Det skulle föra för långt att här redovisa EGs normsystem och beslutsformer. Dessa är kortfattat redovisade i utrikesdepartementets skrift Arbetsmiljön och EG (1991:1) som ingår i skriftserien Fakta Europa. Enligt den skriften finns följande typ av normer:

- **Regulations**, som gäller omedelbart i alla medlemsstater
- **Directives**, som är bindande för medlemsstaterna när det gäller de mål som ska uppnås men överlämnar åt medlemsstaterna att utforma medlen att nå målen
- **Decisions**, som är bindande för den de riktar sig till
- **Recommendations and opinions**, som saknar bindande verkan
- **Resolutions**, som är icke bindande politiska avsiktsförklaringar

I den nämnda skriften från Utrikesdepartementet har följande översättningar använts;

- Regulations - förordningar
- Directives - direktiv
- Decisions - beslut
- Recommendations - rekommendationer
- Opinions - yttranden
- Resolutions - resolutioner

Dessa svenska uttryck kommer att användas i det följande. För att de inte ska blandas samman med svenska regler markeras de med **fetstil**.

Enligt EG-direktiven ska utredaren beakta regler och direktiv och förslag till direktiv. Vi har uppfattat EG-direktiven så att uttrycket regler avser alla typer av normer inom EG. Vi har därför i vårt arbete beaktat samtliga typer av normer som beskrivits ovan men med hänsynstagande till att de har olika status.

Någon **förordning** inom EG på arbetstidens eller semesterns område har utredningen inte funnit. Vi har inte heller funnit några **direktiv** på arbetstidens eller semesterns område inom EG-rätten.

Däremot finns det en **resolution** om anpassning av arbetstiden och en **rekommendation** om 40-timmarsvecka och fyra veckors semester. Utredningen återkommer senare i detta avsnitt till nämnda **resolution** och **rekommendation**.

Som framgår ovan ska utredningen i sitt arbete beakta även förslag till **direktiv** från kommissionen. Det finns ett förslag till **direktiv** från kommissionen om arbetstidens förläggning som utredningen har tagit del av; Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time (bilaga 2).

Här följer en redogörelse för vissa delar av förslagets innehåll.

Enligt förslaget till **direktiv** om arbetstidens förläggning ska EGs medlemsstater vidta nödvändiga åtgärder för att tillförsäkra arbetstagare, minst elva timmars vila per tjugofyrtimmarsperiod samt en dags vila per sjudagarsperiod i genomsnitt under en fjortondagarsperiod. För nattarbetare (nattarbete definieras som sju på varandra följande timmars arbete mellan 20.00 och 09.00) gäller som högsta tillåtna arbetstid åtta timmars arbete under tjugofyra timmar i genomsnitt under en fjortondagarsperiod samt att övertid inte får utföras före eller efter ett ordinarie arbetspass. I nödfall (force majeure eller vid akut olyckshändelse) får de beskrivna minimireglerna inskränkas. Även vid säsongarbete eller projektarbete som är tidsbegränsat får minimireglerna inskränkas om motsvarande ledigheter fås ut under en begränsningsperiod av sex månader.

Genom kollektivavtal slutet på lämplig nivå får de ovan beskrivna bestämmelserna ersättas med andra regler om dessa inom en begränsningsperiod av sex månader ger rätt till motsvarande ledighet.

Den nuvarande svenska arbetstidslagen är i sin helhet dispositiv. Det beskrivna förslaget till **direktiv** om arbetstidsreglering är som framgår av redogörelsen ovan dispositivt i en mera begränsad omfattning. Det innebär att den fria förhandlingsrätt som parterna i Sverige har om arbetstidens förläggning enligt de nuvarande reglerna kan komma att inskränkas om det beskrivna förslaget till **direktiv** ska beaktas. Det är inte vår uppgift att bedöma huruvida Sverige ska ansluta sig till EG, men i och med att Sverige ansökt om medlemskap i EG anser vi, att man måste uppmärksamma de konsekvenser ett medlemskap innebär i bland annat nu diskuterat avseende. Redan det så kallade EES-avtalet kan dessutom innebära att Sverige måste beakta detta **direktiv**.

En komplikation i sammanhanget är att det ännu inte är frågan om ett bindande **direktiv** utan endast ett förslag från kommissionen. Det har också inom EG varit stor oenighet kring

förslaget till **direktiv** både i formellt och materiellt avseende. Det går därför inte redan på detta stadium, att utan vidare anpassa svenska regler till förslaget till **direktiv**. Det kan ju mycket väl tänkas att **direktivet** inte blir antaget eller att den slutliga utformningen ser helt annorlunda ut.

I kapitel 3 Förläggning av arbetstid avsnitt 3.4 Beaktande av EG-aspekten, behandlar utredningen vilken betydelse förslaget till **direktiv** har för svensk arbetstidslagstiftning och hur lagstiftningen kan utformas för att förslaget ska bli beaktat på ett korrekt sätt.

EGs Maastrichtfördrag om den så kallade sociala dimensionen av 1991-12-18 har också betydelse i detta sammanhang. Fördraget innebär en mer komplicerad ordning bland annat när det gäller behandlingen inom EG av förslaget till **direktiv**. I Maastrichtfördraget har samtliga EG-länder utom Storbritannien förbundit sig att vidareutveckla 1989 års sociala stadga (se rubriken *EGs stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter* senare i detta avsnitt). Det innebär bland annat att man ska befrämja sysselsättning, förbättrade bostads- och arbetsvillkor, gott socialt skydd, dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare och utvecklingen av mänskliga resurser syftande till en bestående hög sysselsättning.

Fördraget innebär att bland områden där beslut numera kan fattas med kvalificerad majoritet ingår arbetsvillkor, arbetsmiljö och jämlikhetsfrågor. Frågor inom dessa områden får därmed en egen beslutsordning, som Storbritannien har rätt att stå utanför. Detta leder till att om beslut i dessa frågor skulle fattas med kvalificerad majoritet så blir de sannolikt inte EG-normer i vanlig mening. Det är inte heller klarlagt om eventuella nya medlemmar i EG kan välja Storbritanniens väg och stå utanför.

Förslaget till **direktiv** om arbetstid var också föremål för särskild behandling i Maastricht. Det som från utredningens utgångspunkt hade störst betydelse gällde debatten om den så kallade subsidiari-

tetsprincipen. Således förhållandet mellan EGs beslut och hur frågorna får lösas inom respektive medlemsland. Den tolkning som gjordes i Maastricht innebär att EG-kommissionen alltid klart måste visa att en föreslagen åtgärd bättre löses på gemensamhetsnivå än av de enskilda medlemsländerna. Att bevisbördan lagts på EG (the Community) anses borga för att endast för EG angelägna förslag läggs fram.

Från dansk sida har emellertid uttryckts farhågor för att eftersom **direktivet** kan antas med två tredjedels majoritet så kan detta leda till att systemet att lösa problem i kollektivavtal, som är regel i de nordiska länderna, påverkas negativt. Visserligen skulle inte rätten och de formella möjligheterna att träffa kollektivavtal rubbas. Men det skulle kunna uppkomma en genom majoritet beslutad skyldighet att följa lagar, som i praktiken allvarligt förändrar förutsättningarna att träffa kollektivavtal. Om den tolkning som anges ovan beträffande subsidiaritetsprincipen blir gällande bör inga problem uppstå för Sverige vid en anslutning till EG. I annat fall kan emellertid en svensk lagstiftning som syftar till att åstadkomma arbetsplatsanpassade lösningar genom kollektivavtal bli en nullitet. Vi föreslår därför att det pågående arbetet inom EG i dessa frågor och beträffande EES-avtalet noga följs i anslutning till införandet av en ny lag om arbetstid och semester.

Som framgår ovan finns det en **resolution** om anpassning av arbetstiden; Council resolution of 18 december 1979 on the adaption of Working time. **Resolutioner** är icke bindande politiska viljeförklaringar. Nämda **resolution** innehåller bland annat uttalanden om att systematiskt användande av övertid bör begränsas. Därutöver innehåller **resolutionen** uttalanden om vissa frågor om deltidsarbete vilka inte berörs av utredningens uppdrag. Det beskrivna uttalandet om begränsning av systematiskt användande av övertid är enligt utredningen väl förenligt med de regler om övertid som finns i svensk arbetstidslagstiftning. Som framgår av kapitel 2 Årsarbetstid föreslår vi att de reglerna bibehålls oför-

ändrade. Vi anser därför att nämnda **resolution** är beaktad i utredningens arbete.

Det finns också en **rekommendation** om principen om fyrtiotimmarsvecka och fyra veckors årlig semester; Recommendation of the Council of 22 July 1975 on the principle of the 40-hour week and the principle of four weeks' annual paid holiday.

Som framgår ovan är **rekommendationer** inte bindande. I nämnda **rekommendation** uppmanas medlemsstaterna att tillämpa principen om fyrtiotimmars arbetsvecka genom lag eller kollektivavtal eller på annat sätt. Fyrtiotimmarsveckan kan bli föremål för anpassning i kollektivavtal i olika brancher. Vidare finns möjlighet att undanta vissa grupper av anställda från principen. I denna **rekommendation** anges också att alla, som kvalificerar sig för det, ska ha rätt till fyra veckors betald semester eller betald semester som motsvarar fyra veckors arbete. Utredningen anser att den svenska semester- och arbetstidslagstiftningen utan anpassning är förenlig med nämnda **rekommendation**. I kapitel 2 Årsarbetstid, avsnitt 2.5 och i avsnitt 9.2 behandlar vi förslaget om årsarbetstid och principen om fyrtiotimmars arbetsvecka enligt ILO-konventionen nr 47. Som framgår där anser vi att vårt förslag om årsarbetstid är förenligt med principen om fyrtiotimmars arbetsvecka så som principen kan tolkas i ILO-konventionen nr 47. Vi anser att den diskussionen och de argument vi där för fram är giltiga också när det gäller denna **rekommendation** från EG. Vi anser därmed att förslaget till årsarbetstid och mer flexibla regler om arbetstidens förläggning ansluter sig till principen om fyrtiotimmarsveckan så som den kan tolkas i EGs **rekommendation**.

Beträffande semester föreslår utredningen att tid utöver fyra veckors ledighet ska kunna användas mer flexibelt än enligt dagens regler. Eftersom semesterledighet motsvarande fyra veckors ledighet enligt utredningens förslag också i fortsättningen ska kunna tas ut enbart i form av ledighet från hela arbetspass

överensstämmer utredningens förslag med innehållet nämnda **rekommendation** också i den del som avser semester.

Utredningens förslag om en ny lag om arbetstid och semester syftar till att öka löntagarnas inflytande över den egna arbetstiden och möjligheterna till en rationell produktion. Avsikten är att införa flexibilitet för individer och företag att verksamhetsanpassa arbetstid och semester. En anpassning av den nya lagen till EGs nuvarande regler leder inte till några problem. Införs det **EG-direktiv** om arbetstid som vi behandlat i detta avsnitt så kan emellertid en annan situation uppkomma. Om en anpassning till detta **EG-direktiv** skulle innebära att reglerna om flexibilitet i den nya lagen måste ändras, så kan detta leda till negativa samhälls-ekonomiska effekter. Detta understryker betydelsen av att det pågående arbetet inom EG i dessa frågor noga följs. Hur en anpassning till EG-direktivet kan göras framgår av avsnitt 3.4.

EGs stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter

EG antog i december 1989 en deklARATION, som utgör gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter. I den stadgan finns en punkt som är av intresse i vårt uppdrag. Enligt punkt 8 ska alla arbetstagare i EG i enlighet med nationell praxis ha rätt till en viloperiod i veckan och till årlig betald semester vars längd ska harmoniseras på en stigande nivå.

Stadgan föreskriver att medlemsstaterna i enlighet med nationell praxis framför allt via lagstiftning eller genom kollektivavtal ska garantera stadgans grundläggande rättigheter och genomföra de åtgärder som på det sociala området är oundgängliga för en fungerande inre marknad. Stadgan är inte juridiskt bindande utan innebär ett moraliskt åtagande för länderna att garantera vissa minimirättigheter på det sociala området. Samtliga länder utom Storbritannien har antagit stadgan. Även om stadgan inte är

juridiskt bindande har vi granskat den för att pröva om den är förenlig med våra förslag.

Enligt stadgan ska således arbetstagare ha rätt till en viloperiod i veckan och till årlig betald semester vars längd ska harmoniseras på en stigande nivå. Vårt förslag innebär att semesterns längd ska utgöras av 216 timmar betald ledighet för den som arbetar heltid med ett arbetstidsmått om 2007 timmar per år. Det motsvarar 27 dagars ledighet enligt det nuvarande sättet att räkna. Även den som har ett heltidsmått som är lägre än 2007 timmar eller den som har deltid tillförsäkras motsvarande längd på sin betalda semesterledighet. Vårt förslag är därför förenligt med stadgan vad gäller semester.

Beträffande arbetstid kräver stadgan att arbetstagare i enlighet med nationell praxis ska ha rätt till en viloperiod i veckan. Vårt förslag innebär att där kollektivavtal saknas ska de nuvarande reglerna om veckovila fortsätta att gälla. Vid arbetsplatser där det finns kollektivavtal ska parterna träffa kollektivavtal om arbetstid vilket även innefattar frågor om veckovila. Vi anser att veckovila är ett så vedertaget och erkänt begrepp att det inte är möjligt att i kollektivavtal bortse därifrån eller att någon arbetsgivare förlägger arbetstid utan att beakta behovet av veckovila. Skulle det ändå inträffa anser vi att en sådan arbetstidsförläggning står i strid med arbetsmiljölagens 2 kap. 1 § och med stöd av den lagen går att stoppa. Därmed anser vi att vårt förslag är förenligt med stadgan också vad gäller fråga om veckovila.

Sammanfattningsvis har utredningen därmed jämte diskussionen i kapitel 3 Förläggning av arbetstid avsnitt 3.4, beaktat EG-aspekten.

9.5 *Europarådets sociala stadga*

Sverige har undertecknat Europarådets sociala stadga av den 18 oktober 1961 och till följd därav utfäst sig att vara bunden av vissa förpliktelser, bland annat vissa regler om arbetstid och semester som återfinns i stadgans artiklar 2 och 7.

Sverige har förbundit sig att sörja för en årlig betald semester om minst två veckor (artikel 2 moment 3) och att sörja för att arbetstagare under 18 år kommer i åtnjutande av minst tre veckors betald semester om året (artikel 7 moment 7). Som framgår av avsnitt 9.4 om EG-aspekten är våra förslag i enlighet med ett sådant åtagande. Detta rubbas inte av att Europarådets sociala stadga till skillnad från EGs motsvarighet även anger minimitider på två respektive tre veckor.

Vidare har Sverige förbundit sig att sörja för en veckovila som såvitt möjligt sammanfaller med den veckodag vilken på grund av tradition eller sedvänja är erkänd som vilodag (artikel 2 moment 5) samt att med vissa undantag förbjuda att arbetstagare under 18 år används till nattarbete (artikel 7 moment 8). Även här anser vi med samma motiv som i avsnittet om EG-aspekten att våra förslag är förenliga med förpliktelserna enligt Europarådets sociala stadga.

9.6 *Andra länder*

Utredningen har tagit del av såväl Arbetstidskommitténs som 1986 års semesterkommittés genomgångar av villkoren i andra länder vad gäller arbetstid och semester. Vi har inte funnit något i den genomgången som motiverat närmare studier av vilken flexibilitet som finns i de olika ländernas regelsystem.

Ett land som efter Arbetstidskommitténs och 1986 års semesterkommittés arbete har antagit nya regler beträffande bland annat arbetstid är Nya Zeeland.

Där har man nyligen infört ett system som möjliggör förhandling om individuella anställningsavtal. I de avseenden som är av intresse i vår utredning, arbetstid och semester, är lagens regler som parterna vid förhandlande om individuella antälningsavtal måste beakta, följande:

Enligt The Holiday Act 1981 har en arbetstagare i Nya Zeeland rätt till tre veckors årlig semester varav två veckor ska vara sammanhängande.

Beträffande arbetstidsregler gäller, sedan den 15 maj 1991 som huvudregel, att varje anställningsavtal ska fastställa en arbetstid på inte mer än 40 timmar per vecka. Dock kan högre antal timmar arbetstid per vecka fastställas om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om det. När det gäller fråga om förläggning av arbetstiden stadgar The Minimum Wage Amendment Act 1991, att när arbetstiden är fastställd till högst 40 timmar per vecka ska parterna sträva efter att den ska fullgöras på inte mer än fem dagar.

Som framgår lämnar det Nya Zeeländska systemet tämligen stor frihet för arbetsgivaren och arbetstagaren att förhandla fram vilka regler de själva önskar. En annan fråga är naturligtvis i vilken omfattning det kommer att finnas kollektivavtal som begränsar arbetsgivarens utrymme vad gäller till exempel längre semester och mera fixerade regler om maximal arbetstid och förläggning av denna. I många stora avtal i Nya Zeeland har man ett system för semester som berättigar arbetstagaren till fyra veckors semester efter sju års anställning hos samma arbetsgivare och ett system med "Special holiday". Till exempel berättigar avtalet för kontorsanställda (The New Zealand Clerical Workers Award) till en

engångssemester om två, tre, fyra respektive fem veckor efter 15, 25, 35 respektive 40 års anställning hos samma arbetsgivare. På samma sätt innehåller avtalet regler om att arbetstiden ska uppgå till högst 40 timmar per vecka och regler om hur mycket arbetstiden får variera mellan olika dagar.

10. KONSEKVENSÄNDRINGAR

10.1 Inledning

Vårt förslag till ändringar i arbetstids- och semesterlagarna avser främst materiella ändringar vad gäller arbetstidens förläggning och användandet av semesterledigheten. Emellertid får de föreslagna förändringarna även konsekvenser för många övriga regler, framför allt i semesterlagen. Det betyder att även där vi anser att några materiella förändringar inte behövs måste det göras en anpassning för att reglerna ska korrespondera med de nyheter vi föreslår. I detta kapitel redogör vi för hur vi har behandlat de frågorna.

Dessutom finns det ett antal andra författningar som innehåller regler om arbetstid och semester. Dessa författningar behandlas i kapitel 11.

10.2 Konsekvensändringar i semester- och arbetstidslagstiftningen

Vi ska här ge några exempel för att illustrera vad vi anser vara nödvändiga konsekvensändringar. På många ställen där det i semesterlagen talas om *semesterdagar* måste en anpassning ske så att det i stället anges *timmar*. Som exempel föreskriver 5 § semesterlagen, att under det semesterår då arbetstagaren anställs har han rätt till fem semesterdagar om anställningen börjar efter den 31 augusti. Den bestämmelsen anser vi inte har med frågan om flexibilitet att göra och det ingår därför inte i vårt uppdrag att överväga den. Bestämmelsen måste dock anpassas till vårt förslag om timberäknad semester. Den nya lydelsen bör således i princip föreskriva att under det semesterår då arbetstagaren anställs har han eller hon rätt till fyrtio timmars semesterledighet, om anställningen börjar efter den 31 augusti.

Vidare finns det bestämmelser som fordrar konsekvensändringar, där det inte är lika enkelt att se att enbart en anpassning till våra förslag till materiella förändringar i andra regler avses. Som exempel kan vi ange 22 § semesterlagen som stadgar att semesterlönen för varje sparad semesterdag utgör, om ej annat följer av 23 §, 0,48 procent av lön under intjänandeåret som beräknas på ett i paragrafen närmare angivet sätt. Även den bestämmelsen måste anpassas till vårt förslag om timberäknad semesterledighet. Eftersom vi föreslår att semester beräknas i timmar så måste också värdet av semesterlönen för sparad semester beräknas per timme i stället för per dag. Siffran 0,48 procent i 22 § semesterlagen är en uppdelning av den procentsats i 16 § semesterlagen, som avser semesterlönen, på det antal dagar som utgör årlig semester. Semesterlönen enligt 16 § semesterlagen ska vara 13 procent när antalet semesterdagar är 27. 13 procent delat med 27 är 0,48 procent. Om semestern ska räknas i timmar måste uppdelningen av 13 procent göras per timme i stället för per dag. 27 dagar motsvaras av 216 timmar om man räknar med åtta timmar per dag. 13 procent delat med 216 är 0,06 procent. Den konsekvensändring som fordras kan göras genom att bestämmelsen ges en lydelse enligt följande:

Semesterlönen för varje sparad semestertimme utgör 0,06 procent av summan av lön under intjänandeåret.

Men eftersom timlönen för den som är deltidsanställd är densamma som för den som är heltidsanställd (till skillnad från daglönen som kan variera beroende på sysselsättningsgraden) så måste regeln bli något annorlunda utformad och stadga att värdet av varje sparad semestertimme motsvarar årslönen delat med antalet semestertimmar som följer av anställningen. Även om bestämmelsen därigenom ser annorlunda ut än vad som gäller idag så är ingen materiell förändring avsedd.

Ett annat exempel på det beskrivna, är bestämmelsen i 7 § semesterlagen. Där föreskrivs det att semesterdagar med semesterlön utgör så stort antal av semesterdagarna enligt 4 § som svarar mot den del av intjänandeåret, under vilken arbetstagaren har innehaft anställning hos arbetsgivaren.

Även den bestämmelsen måste anpassas till vårt förslag om timberäknad semester. Det går dock inte att bara göra en anpassning genom att byta ut dagar i bestämmelsen mot timmar. Ett exempel får visa varför en något mera omfattande förändring är nödvändig. Arbetstagare A arbetar heltid och arbetstagare B arbetar deltid med 50 % sysselsättningsgrad. Båda arbetstagarna har under det senaste intjänandeåret varit anställda halva året eller 182 dagar. Med vårt förslag till timberäknad semester ska A ha 108 semester-timmar med semesterlön om det skall motsvara de nuvarande reglema.

Beräkningen är då gjord enligt följande formel där 182 är det antal kalenderdagar under intjänandeåret arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren, 365 är antalet kalenderdagar under intjänandeåret och 216 är det antal semestertimmar som utgör full årssemester om semesterns längd ska motsvara 27 dagar enligt det nuvarande systemet att beräkna semesterledighet:

$$(182 : 365) 216 = 107,7$$

107,7 avrundas till 108

Om samma beräkning ska tillämpas på B så blir resultatet att även han eller hon får samma antal semestertimmar med semesterlön men semesterlönen för B blir bara hälften så stor vilket leder till lägre inkomst under semestern än under övriga året. Att den betalda semestern dessutom blir dubbelt så lång så är inte heller en godtagbar effekt. Anledningen till att denna effekt uppstår är följande: Med det nuvarande systemet att räkna semesterledighet i dagar är varje arbetsdag eller semesterdag i kronor räknat dubbelt

så mycket värd för den som arbetar åtta timmar per dag jämfört med den som arbetar fyra timmar per dag. Timlönen är dock densamma oavsett om arbetstagaren arbetar åtta eller fyra timmar per dag. Av det följer att i vårt förslag där man räknar semesterledighet i timmar måste man konstruera reglerna så att varje semestertimme i kronor räknat blir lika mycket värd oberoende av hur många timmar per dag man arbetar.

Det innebär att ytterligare ett led måste skjutas in i beräkningen, som syftar till att fastställa hur mycket betald semesterledighet arbetstagaren har, nämligen sysselsättningsgraden beräknad antingen i procent av heltid (i exemplet med B 50 %) eller som kvoten mellan den berörda arbetstagarens årsarbetstidsmått och det årsarbetstidsmått, som utgör heltid i den aktuella anställningen (i exemplet med B 1004/2007 där 2007 timmar är heltidsmått). Formeln blir då:

$$(182 : 365) (1004 : 2007) 216 = 53,87$$

53,87 avrundas till 54

Arbetstagaren får då 54 timmar semesterledighet med semesterlön. Eftersom arbetstidschemat inte på ett otillbörligt sätt ska få ändras betyder det att lönen under semesterledigheten motsvarar lönen under övriga året. Beträffande frågan om otillbörlig förändring av arbetstiden i samband med semesterledighet, hänvisar vi till kapitel 3 Förläggning av arbetstid, avsnitt 3.3 Behovet av skyddsregler.

Det sagda kan också uttryckas på ett annat sätt. Semestertimmar med semesterlön utgör ett så stort antal av semestertimmarna, som svarar mot den del av årsarbetstidsmåtten som arbetstagaren haft som ordinarie arbetstid under det arbetsår, vilket sammanfaller med intjänandeåret i den aktuella anställningen. Då har först rätt

antal semestertimmar, 108, räknats fram för anställningen, därefter görs samma beräkning som enligt dagens system,

$$(182 : 365) 108 = 54.$$

10.3 Utredningens behandling av förslag till konsekvensändringar i arbetstids- och semesterlagstiftningen

Det skulle onödigt tynga framställningen i den allmänna motiveringen till våra förslag om alla följdändringar av det slag som diskuteras i avsnitt 10.2 togs upp där. Det finns också en risk för att diskussioner om viktiga materiella förändringar som syftar till ökad flexibilitet försvinner bland en lång rad med redovisningar av olika följdändringar. Därför begränsar vi oss i vissa fall till att endast i specialmotiveringen till de olika paragraferna redovisa den nu nämnda typen av förslag till förändringar. Förändringar som är grundläggande för förståelsen av hela systemet behandlas dock i de olika kapitlen.

1881

1882

1883

1884

11. ANNAN LAGSTIFTNING SOM BERÖRS

11.1 Inledning

Regler om arbetstid och semester finns också i andra författningar än i arbetstidslagen och semesterlagen.

De lagar, förordningar och kungörelser som berör arbetstid är:

- Arbetstidsförordningen (1982:901)
- Sjöarbetstidslagen (1970:105)
- Sjöarbetstidskungörelsen (1970:550)
- Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete
- Kungörelsen (1972:602) om arbetstid vid vägtransport m.m.

Härutöver finns det viss ytterligare lagstiftning som, utan att frågor om arbetstid berörs, ändå kan påverkas av vårt förslag.

Utöver semesterlagen finns det regler om semester i ytterligare två lagar, nämligen:

- Lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete (semesterlagen för radiologiskt arbete)
- Arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262)

I detta kapitel behandlar vi hur dessa andra författningar berörs av vårt förslag.

11.2 Sjöarbetstidslagen

Sjöarbetstidslagen, som det finns särskilda motiv till, gäller med vissa inskränkningar skeppstjänst. Av lagen framgår vad som avses med skeppstjänst samt vilka undantag som finns. I lagen anges vissa maximala tider för arbetstid i olika typer av sjötrafik-

verksamhet per dag och vecka. Arbetstiden är inte i något fall begränsad till kortare tid än 40 timmar per vecka eller åtta timmar om dygnet (5 §). Däremot medger sjöarbetstidslagen längre arbetstid under vissa omständigheter - upp till 112 timmar under två veckor (6 §). Orsaken till detta förhållande är bland annat det vaktssystem som tillämpas för sjömän samt de speciella förhållanden det innebär att arbete på sjön måste fortgå hela dygnet och att fritiden mellan arbetspassen måste tillbringas ombord på fartyget (prop. 1970:29 sid. 23 samt prop. 1959:120 sid. 31). Den längre arbetstiden till sjöss kan kompenseras med vederlag antingen i form av fritid i hamn eller på annat sätt enligt vad som fastställs i kollektivavtal (10 §). Även om huvudsyftet med lagens vederlagssystem är att arbetstiden för vaktgående personal ska anknytas till den arbetstid som gäller för övriga arbetstagare (prop. 1959:120 sid. 33), så kan det uppstå situationer där arbetstiden för viss personal som lyder under sjöarbetstidslagen under året överstiger 2007 timmar. Vi har inte i uppdrag att gå in och föreslå några förändringar av sjöarbetstidslagen. Vi har dock i kapitel 2 Årsarbetstid avsnitt 2.2 Vad är rätt årsarbetstidsmätt?, visat att vårt förslag till lag om arbetstid och semester också kan tillämpas på arbetstagare vars årsarbetstid avviker från 2007 timmar, vare sig arbetstiden är längre eller kortare. Vi anser därför att vårt förslag är förenligt med sjöarbetstidslagen så som den nu är utformad.

Även för de arbetstagare som har sin arbetstid reglerad i sjöarbetstidslagen gäller semesterlagen. När vi nu föreslår en sammanslagning av arbetstids- och semesterlagarna innebär det att semesterreglerna i vårt lagförslag ska tillämpas även på de som lyder under sjöarbetstidslagen. Vi anser att det ska kunna ske utan att någon hänvisning i sjöarbetstidslagen görs. Av den lagen framgår det nämligen att den gäller viss verksamhet och vissa kategorier. Det står inte att någon annan lags tillämplighet i sin helhet är utesluten från området. Av det anser vi följer att de regler som vi föreslår beträffande semesterledighet med mera också ska gälla på sjöarbetstidslagens område.

11.3 Sjöarbetstidskungörelsen

Sjöarbetstidskungörelsen har inga materiella regler om arbetstid. Kungörelsen innehåller regler om undantag av viss skeppstjänst från sjöarbetstidslagens tillämpning. Den skeppstjänst som enligt kungörelsen undantas från sjöarbetstidslagen återförs under arbetstidslagens tillämpning. Detta gäller bland annat fartyg som tillhör polisväsendet, försvarsmakten och vägverket (2 §).

Därutöver innehåller kungörelsen vissa regler om tillsyn över efterlevnaden av sjöarbetstidslagen.

Den enda regel som berörs av vårt arbete är 2 § som gör en hänvisning till arbetstidslagen. Den hänvisningen måste ändras om vårt förslag blir antaget.

11.4 Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete

Lagen om arbetstid i husligt arbete innehåller vissa regler om arbetstid som berörs av vårt arbete. Enligt lagens 2 § får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar per vecka i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Vid visst arbete, bland annat vid tillsyn av barn får den ordinarie arbetstiden enligt paragrafens andra stycke förlängas med högst 12 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Skälet till denna möjlighet att ta ut mer arbetstid är (prop. 1970:150 sid. 49) motiverad av hänsyn till förvärvsarbetande föräldrar med små barn.

I kapitel 3 Förläggning av arbetstid har vi redogjort för hur vårt förslag om en högsta årsarbetstid om 2007 timmar per år kan förenas med en högsta tillåten arbetstid om 40 timmar per vecka vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal. Den diskussionen är tillämpbar även när det gäller relationen mellan årsarbetstid enligt

vårt lagförslag och 40 timmar ordinarie arbetstid per vecka enligt denna lag. Det innebär att vårt förslag om en högsta tillåten årsarbetstid om 2007 timmar per år är förenligt med regeln om högst 40 timmar arbetstid i genomsnitt under fyra veckor i lagen om arbetstid i husligt arbete m.m.

Regeln i lagens 2 § andra stycket, med möjlighet att förlänga arbetstiden med högst 12 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor, fordrar dock uppmärksamhet. Orsaken är att om årsarbetstiden till följd av den beskrivna bestämmelsen överstiger 2007 timmar så får det också konsekvenser för hur lång semesterledigheten ska vara i timmar. Den av oss föreslagna semesterledigheten på 216 timmar motsvarar 27 dagar vid ett årsarbetstidsmått på 2007 timmar. Om årsarbetstiden överstiger 2007 timmar måste också semesterledigheten i motsvarande mån ökas.

I vårt förslag till semesterregler får semester utöver 160 timmar användas flexibelt. Även denna gräns måste justeras i motsvarande mån. Görs inte de nämnda justeringarna kan det innebära att semesterledigheten och den principiella längden på den så kallade huvudsemestern blir kortare.

Vi antar att en arbetstagares årsarbetstid till följd av den nu diskuterade bestämmelsens tillämpning är 2500 timmar. Semesterledigheten kan då räknas fram enligt följande formel:

$$(2500 : 2007) 216 = 270 \text{ timmar (avrundat)}$$

På samma sätt kan gränsen mellan den del av semesterledigheten som får användas endast som ledighet från hela arbetspass och den del som får användas flexibelt räknas fram. För den som har en semesterledighet på 216 timmar ska gränsen vara 160 timmar.

Då räknas gränsen fram enligt följande formel:

$$(2500 : 2007) 160 = 200 \text{ timmar (avrundat)}$$

I sak innebär det att värdet av den nuvarande semesterledigheten om 27 dagar bibehålls samt att gränsen för vad som får användas flexibelt, sätts så att den motsvarar den nuvarande gränsen för vilken ledighet som får sparas.

Den utformning, som vårt förslag till hur semesterledighet ska beräknas har, är direkt tillämplig också på semesterledighet som grundar sig på en årsarbetstid som överstiger 2007 timmar enligt lagen om arbetstid i husligt arbete. Vi anser därför att det inte behöver göras någon anpassning av bestämmelsen i 2 § andra stycket denna lag.

Lagen innehåller också en regel (3 §) om hur mycket övertid som får tas ut under en fyraveckorsperiod samt under ett kalenderår (48 respektive 300 timmar). Det vore visserligen konsekvent att anpassa begränsningsperioden kalenderår till vårt förslag om arbetsår (1 april till och med 31 mars påföljande år) men vi ser inte att det skulle ge någon saklig skillnad. Vi föreslår därför att reglerna om övertid lämnas orörda.

Lagen innehåller också vissa speciella begränsningsregler om arbetstidsförläggning för arbetstagare som inte fyllt 18 år. Dessa regler anser vi bärs upp av sådana skäl att de inte bör ändras. Lagen i övrigt berörs inte av våra direktiv.

Sammanfattningsvis anser vi att lagen om husligt arbete m.m. inte behöver ändras som en följd av våra förslag.

11.5 *Kungörelsen om arbetstid vid vägtransport m.m.*

Kungörelsen gäller i huvudsak transport på väg av personer eller gods som i förvärvsverksamhet och med motordrivet fordon utförs inom landet eller utom landet med svenskregistrerat fordon.

I kungörelsen ges ett antal definitioner av vissa begrepp såsom bland annat arbetstid och vilotid.

Vidare uppställs vissa regler för längsta tillåtna arbetstid under vissa angivna begränsningsperioder vilka i sin tur är kopplade till hur lång viloperiod som har föregått begränsningsperioden. Kungörelsen innehåller också regler om längsta tillåtna arbetstid i en följd utan rast av en viss längd samt regler om vilotid.

Därutöver innehåller kungörelsen regler om kontroll och ansvar samt vissa processregler.

Vi anser att kungörelsen inte berörs av vårt arbete. Det kan inte bli fråga om att överväga att införa flexibla regler om arbetstidens förläggning, som skulle ta över kungörelsens begränsningsregler, då dessa delvis har ett annat syfte än de som följer av arbetstidslagen. Reglema är nämligen till stor del motiverade av hänsyn till trafiksäkerheten.

Vi har också funnit att någon teknisk anpassning av kungörelsen med anledning av våra förslag inte behöver göras.

11.6 *Arbetstidsförordningen*

Arbetstidsförordningen innehåller regler om att Arbetskyddsstyrelsen får meddela föreskrifter om anteckningar om jourtid, övertid och mertid enligt arbetstidslagen samt de ytterligare föreskrifter som behövs om verkställigheten av arbetstidslagen.

Vidare innehåller arbetstidsförordningen regler om inspektionsbesök när arbete utförs i någons hem eller i verksamhet där endast familjemedlemmar är arbetstagare.

Dessutom finns i förordningen regler om att avskrift av vissa domar och beslut i mål om ansvar enligt 23 och 24 §§ arbetstidslagen, föreskrifter som meddelats med stöd av lagen samt beslut om övertidsavgift ska sändas till yrkesinspektionen. Slutligen innehåller förordningen vissa regler om arbetstid med mera i händelse av krig eller krigsfara.

Vi föreslår att reglerna om jourtid och övertid ska behållas utan några sakliga förändringar. Det betyder att arbetstidsförordningen i den delen enbart bör förändras så att paragrafhänvisningar stämmer. I kapitel 2 föreslår vi att begreppet mertid avskaffas. Av det följer att det begreppet bör utmönstras ur arbetstidsförordningen.

Vi anser också att skrivningen om inspektionsbesök bör vara kvar oförändrad då den inte har med frågan om flexibilitet att göra. Samma sak gäller bestämmelsen om avskrift av vissa domar, beslut med mera. Här fordras dock en anpassning så att paragrafhänvisningar stämmer med vårt lagförslag.

Vad gäller reglerna om arbetstid i krig, så fordras det en materiell förändring så tillvida att det i bestämmelsen också görs en anpassning av högsta tillåtna årsarbetstid. Annars kommer den enligt förordningen högsta, tillåtna arbetstiden under krig med mera inte att inrymmas under årsarbetstiden, för den händelse den extraordinära situationen blir längre än cirka åtta månader. Arbetstidskungörelsen medger en veckoarbetstid upp till 60 timmar om situationen i förordningen är för handen. Det innebär att ordinarie arbetstid får vara 50 % längre när förordningen tillämpas i denna del. Det borde innebära att även högsta tillåtna årsarbetstid får öka med 50 %. Om så sker måste som en följd av det även semester-

ledighetens längd öka med samma procenttal som årsarbetstiden ökar. Även regeln om högst 40 timmar ordinarie arbetstid per vecka vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal måste anpassas, så att den högsta tillåtna arbetstiden får bli 50 % längre. Dessa förändringar fordrar anpassning av arbetstidsförordningen. Till följd av dessa förslag till förändringar måste även vissa paragrafhänvisningar ändras.

Därutöver föreslår vi inga förändringar i arbetstidsförordningen.

11.7 Lagen om arbetslöshetsförsäkring

En fråga som har ställts är om lagen (1973:370) om arbetslöshetsförsäkring måste ses över om vårt förslag om årsarbetstid införs. Vi har funnit att det inte ska behövas. Redan den nuvarande arbetstidslagen medger att det träffas kollektivavtal

- om årsarbetstid
- där arbetstiden kan variera mellan olika säsonger
- där det finns långa avgränsningsperioder
- där arbetet är koncentrerat till ett färre antal arbetsdagar

Vi har vid våra arbetsplatsbesök även sett alla dessa varianter.

Det vi föreslår avviker inte i dessa avseenden från de nuvarande reglerna. En annan sak är att det kan komma att bli vanligare med arbetstid som inte är förlagd med 40 timmar i veckan per helgfri vecka. Det går dock inte att nu uttala sig om i vilken omfattning det kommer att bli så. Rent lagtekniskt saknar det dock betydelse. Även införande av dispositiva regler för semester och dess koppling till arbetstiden saknar betydelse i detta sammanhang.

Sammanfattningsvis finner vi därför att lagen om arbetslöshetsförsäkring inte behöver ändras. Vi har även varit i kontakt med

Arbetsmarknadsstyrelsens försäkringsenhet och fått denna uppfattning bekräftad.

Däremot är det möjligt att tillämpningsföreskrifter med mera måste anpassas eller justeras. Det är dock ingen uppgift för denna utredning att ta ställning till.

11.8 Semesterlagen för radiologiskt arbete

Semesterlagen för radiologiskt arbete berättigar arbetstagare, som för arbetsgivarens räkning utför radiologiskt arbete vari arbetstagaren utsätts för joniserande strålning i sådan utsträckning att menlig inverkan därav kan befaras, till längre semesterledighet än som följer av 4 § semesterlagen i dess lydelse före den 1 april 1990. 4 § semesterlagen berättigade fram till den nämnda tidpunkten till 25 semesterdagar. Enligt lagen har en sådan arbetstagare som avses, för varje kalendermånad som visst arbete utförs under intjänandeåret, rätt till fem tolfedels semesterdag under påföljande semesterår. Om det uppstår brutet dagantal ska det avrundas till närmast högre hela tal. För varje semesterdag som tillkommer arbetstagaren utgår semesterlön med 0,48 % av arbetstagarens lön under intjänandeåret.

Lagen innehåller därutöver regler om sättet att beräkna arbetstiden, underlaget för semesterlönen samt vissa förfaranderegler i händelse av tvist om lagens tillämplighet. Dessa regler berörs inte av vår utredning.

Lagen kan som mest ge en arbetstagare tre ytterligare semesterdagar utöver semesterlagens 27. Som en konsekvens av vårt förslag till timberäknad semester måste denna lag ändras på två punkter. Det antal dagar arbetstagaren är berättigad till, ska bytas mot timmar och sättet att beräkna semesterlön måste ändras så att procentsatsen är anpassad till timme.

I vårt arbete har vi utgått från att åtta timmar semesterledighet motsvarar en semesterdag för den som har en årsarbetstid på 2007 timmar per år. Vi utgår därför från att den extra semesterledighet som kan följa av denna lag ska vara högst 24 timmar. Eftersom semesterns längd i timmar i vårt förslag är beroende av sysselsättningsgraden, så ska samma sak gälla för den extra semesterledighet som kan följa av denna lag. Den nuvarande lagen föreskriver att den extra semestern för varje månad som lagens villkor är uppfyllda ska vara fem tolfedels semesterdag. Enligt vårt förslag om timberäknad semester motsvarar detta tjugofyra tolfedelar. Tjugofyra tolfedelar är 24 timmar uppdelat på tolv månader.

För den som arbetar heltid skulle beräkningen se ut enligt följande. Vi antar att arbetstagaren uppfyller villkoren varje månad under intjänandeåret.

$$(24 : 12) 12 = 24 \text{ timmar}$$

Det nuvarande sättet att räkna är följande:

$$(5 : 12) 12 = 5 \text{ dagar}$$

Fem semesterdagar ska läggas till semesterlagens tidigare lydelses 25 semesterdagar och jämföras med semesterlagens nuvarande 27 semesterdagar. Då får man fram att lagen i sin nuvarande lydelse berättigar till tre extra dagar vilket motsvarar 24 timmar i vårt förslag.

Vid annan sysselsättningsgrad än vårt heltidsmått, måste man i vårt förslag göra en proportionering av den extra semestern. För den som har en *halvtidsanställning* blir beräkningen med vårt förslag följande:

$$(24 : 12) 50 \% \times 12 = 12 \text{ timmar}$$

Som vi har utvecklat i kapitel 2 Årsarbetstid, motsvarar 12 timmar semesterledighet enligt vårt förslag för den som har en halvtidsanställning tre semesterdagar enligt de nuvarande reglerna.

För att göra bestämmelsen enklare går det att i lagen i stället för 24/12, skriva det färdiga resultatet av divisionen. Vi föreslår därför att lagen föreskriver att semesterledigheten för varje månad som villkoren är uppfyllda ska förlängas med 2 semestertimmar.

Den andra frågan som måste lösas är lagens sätt att beräkna ersättningen för den extra semestern. Ersättningen för denna semester är densamma som för sparad semester. Vi hänvisar till kapitel 10 Konsekvensändringar angående hur den beräkningen ska göras och till förslaget till lagtextändringar i lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

11.9 *Arbetsrättsliga beredskapslagen*

Den arbetsrättsliga beredskapslagen innehåller vissa bestämmelser om semester som träder i kraft när den lagen ska tillämpas. Vi lämnar förslag på de lagtextändringar i den arbetsrättsliga beredskapslagen som är en följd av våra förslag till ny lag om arbetstid och semester.

1. The first part of the report is devoted to a general survey of the situation in the country. It is based on the results of the work of the various departments of the Ministry of the Interior.

2. The second part of the report contains a detailed analysis of the results of the work of the various departments of the Ministry of the Interior. It is based on the results of the work of the various departments of the Ministry of the Interior.

3. The third part of the report contains a detailed analysis of the results of the work of the various departments of the Ministry of the Interior. It is based on the results of the work of the various departments of the Ministry of the Interior.

4. The fourth part of the report contains a detailed analysis of the results of the work of the various departments of the Ministry of the Interior. It is based on the results of the work of the various departments of the Ministry of the Interior.

5. The fifth part of the report contains a detailed analysis of the results of the work of the various departments of the Ministry of the Interior. It is based on the results of the work of the various departments of the Ministry of the Interior.

6. The sixth part of the report contains a detailed analysis of the results of the work of the various departments of the Ministry of the Interior. It is based on the results of the work of the various departments of the Ministry of the Interior.

12. ÖVERGÅNGSFRÅGOR

Vi föreslår att den nya lagen skall träda i kraft den 1 april 1993 och att arbetstidslagen och semesterlagen samtidigt upphävs.

12.1 Inledning

Arbetsår, intjänandeår och semesterår påbörjas i vårt förslag den 1 april. Det är därför den naturliga tidpunkten på året för införandet av den nya lagen. Den 31 mars 1993 löper också de nu gällande kollektivavtalen om löner ut. Därmed uppstår ett läge då parterna kan förhandla om både löner och arbetstidsavtal. Den 1 april 1993 är således en bra tidpunkt för införandet av den nya lagen. Vi föreslår därför att lagen ska träda i kraft då.

Införandet av ett system med årsarbetstid och en integrerad lagstiftning på arbetstids- och semesterområdet leder - såvitt vi kan se - i sig inte till några speciella problem i övergångsskedet.

De föreslagna bestämmelserna om arbetstid har sin motsvarighet i arbetstidslagen och ger därför inte heller upphov till några problem.

Semesterlagen måste till följd av sin konstruktion för hur semesterlön tjänas in och hur man kvalificerar sig för semesterledighet diskuteras närmare. Reglerna för sparande av semester ändras i vissa hänseenden och fordrar övergångslösningar. Dessa frågor går vi närmare in på i avsnitt 12.2.

I avsnitt 12.3 redovisar vi hur vi ser på förhållandet mellan den nya lagen och de kollektivavtal om arbetstid och semester som har ingåtts före den nya lagens ikraftträdande.

Semesterlagens regler innebär att vissa semesterförmåner intjänas ett år och tas i anspråk det följande semesteråret. Den viktigaste förmånen som tjänas in på det sättet är semesterlön. Vi föreslår ingen förändring i reglerna för hur semesterlön ska tjänas in. Även i vårt förslag så utgör semesterlönen 13 % av lönen under intjänandeåret, beräknad på ett i lagen närmare angivet sätt. Semesterlönens storlek berörs således inte av vårt förslag.

Vårt förslag får i stället konsekvenser för hur den intjänade lönen kopplas till semesterledighet. Semesterledigheten tjänas inte in på samma sätt som semesterlönen. Ledigheten kvalificerar man sig för genom anställning under semesteråret. Det innebär att ett beslut att införa vårt förslag i dess helhet vid en viss tidpunkt, till exempel den 1 april 1993, får följande konsekvenser. Semesterlön som tjänats in under intjänandeåret 1 april 1992 - 31 mars 1993 med semesterlagens förutsättningar för hur lönen kopplas till ledigheten under följande semesterår, ska tas i anspråk under semesteråret 1 april 1993 - 31 mars 1994 med förutsättningar för ledigheten enligt vårt lagförslag. Då uppstår frågan om det är godtagbart att förutsättningarna för hur ledigheten kan användas under semesteråret har ändrats. Med andra ord, är det godtagbart att semesterlön intjänad under semesterlagens regler får tas ut under en ny lags förutsättningar även om semesterlönens storlek inte påverkas?

En skillnad mellan semesterlagen och vårt förslag är att ledigheten enligt vårt förslag beräknas i timmar och ledigheten enligt semesterlagen beräknas i dagar. Som tidigare framhållits, påverkas dock inte semesterlönens totala storlek av att semesterlagen ersätts med vårt lagförslag. Arbetstagarna kan därför inte göra någon ekonomisk förlust om semesterlön intjänad under ett intjänandeår enligt semesterlagen tas i anspråk under ett semesterår med ledighetsregler enligt vårt lagförslag.

Semesterledigheten är till skillnad från semesterlönen inte intjänad under intjänandeåret. Enligt semesterlagen kvalificerar sig arbetstagaren för semesterledighet genom anställning under semesteråret. Även i vårt förslag ska det vara så. Det innebär att det inte är avsikten att någon intjänad rättighet till semesterledighet ska påverkas om vårt förslag skulle börja gälla i sin helhet från till exempel den 1 april 1993. Vi anser därför att några övergångsregler vad gäller semesterledighet och semesterlön som tas ut under semesteråret inte behövs. Det finns emellertid kollektivavtal där parterna har ändrat semesterlagens period för intjänandeår och semesterår. I sådant fall gäller vad som framgår av avsnitt 12.3.

En fråga som fordrar särskild uppmärksamhet är sparad semester. Enligt semesterlagens 18 § får arbetstagare som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, av överskjutande dagar spara en eller flera till ett senare semesterår.

Sparad semesterledighet är således en rätt som arbetstagaren förvärvat men uppskjutit användningen av. En övergång till en ny lag måste därför innehålla en garanti för att denna redan förvärvade rätt inte rubbas.

Den sparade semesterledigheten är förenad med semesterlön. Enligt semesterlagen ska semesterlönen för varje sparad semesterdag som huvudregel utgöra 0,48 % av lönen under intjänandeåret närmast före semesteråret, beräknad på ett i semesterlagen närmare angivet sätt (22 §). Semesterlönen ska beräknas som om arbetstagaren under intjänandeåret enligt ovan varit anställd med samma andel av full arbetstid som enligt det eller de intjänandeår, då rätt till semesterlön för de sparade dagarna förvärvades.

Vi ska visa ett exempel på hur semesterlönen för sparad semesterledighet ska beräknas enligt semesterlagen.

En arbetstagare har under ett tidigare semesterår sparat en semesterdag. Arbetstagaren arbetade heltid. Det tillämpliga in-

tjänandeåret hade arbetstagaren en årsinkomst enligt 22 § semesterlagen för heltid på 180 000 kronor. Semesterlönen för den sparade semesterdagen är :

$$180\ 000 \times 0,48 \% = 864 \text{ kronor}$$

Om arbetstagaren har arbetat halvtid under det år som semesterdagen sparades skall även lönen för det tillämpliga intjänandeåret beräknas enligt samma sysselsättningsgrad. Om arbetstagaren under tiden mellan sparandet och användandet av den sparade semesterledigheten har gått upp från halvtid till heltid blir semesterlönen för den sparade dagen beräknad enligt följande:

$$(180\ 000 : 2) 0,48 \% = 432 \text{ kronor}$$

Under förutsättning att det utan svårigheter eller tvistigheter går att "översätta" sparade semesterdagar enligt semesterlagen till "rätt" antal timmar enligt vårt förslag så uppstår inga övergångsproblem. Om man kan enas om att den sparade dagen enligt första exemplet ovan motsvarar åtta timmar sparad semesterledighet så ska semesterlönen för varje timme enligt vårt förslag beräknas enligt följande:

$$(180\ 000 \times 0,06 \%) 8 = 864 \text{ kronor vid heltid}$$

Således finns tekniken för hur översättningen ska kunna gå till. Vi är dock medvetna om att det kan uppstå tvister och oenighet om hur sparad semesterledighet i dagar ska räknas om till ledighet i timmar om arbetstagaren har haft ett arbetstidsmått som avviker från heltidsmättet och heltidsmättet inte motsvarar åtta timmar per dag i genomsnitt och/eller om antalet semesterdagar avviker från semesterlagens 27 dagar.

Även om vi tror att det i de flesta fallen ska kunna gå att enkelt och utan oenighet räkna om sparade semesterdagar till semester-timmar anser vi att det måste finnas en övergångsregel som

innebär att semesterledighet som sparats enligt semesterlagen alltid ska kunna tas ut enligt den lagens regler om inte arbetstagaren medger annat. Vi är medvetna om att det under en övergångstid kan medföra att två system för sparad semesterledighet ska tillämpas men vi tror inte att det ska ske i någon större utsträckning. Beträffande omfattningen av sparande hänvisar vi till 1986 års semesterkommittés betänkande Om semester, SOU 1988:54 (sid. 183).

Vi föreslår därför en övergångsregel som innebär att semesterledighet som sparats enligt semesterlagen får tas ut enligt semesterlagens regler även efter att vårt lagförslag har trätt i kraft. Inget ska dock hindra att arbetstagaren medger att man räknar om sparade semesterdagar till semestertimmar.

12.3 *Den nya lagens betydelse för nuvarande kollektivavtal*

Det finns ett mycket stort antal kollektivavtal med bestämmelser på arbetstids- och semesterområdet som avviker från reglerna i arbetstidslagen och semesterlagen. Speciella förhållanden på de olika avtalsområdena gör att det ofta har varit nödvändigt med en anpassning i avtal. Kollektivavtalen kan till exempel innehålla andra begränsningsperioder för arbetstid, andra förläggningsregler, anpassning av bestämmelserna om nattvila och veckovila, annan beräkningsgrund för semesterdagar, sammanslagning av intjänande- och semesteråren med mera. Det finns både lokala och centrala avtal om arbetstid och semester.

Den fråga vi nu måste ställa oss är om den nya lagstiftningen kommer att ha någon inverkan på de befintliga kollektivavtalen.

I svensk rätt har det sedan gammalt varit en princip att nya civilrättsliga regler bara ska bli tillämpliga på sådana rättsförhållanden som uppkommer efter den nya lagens ikraftträdande. Tvingande regler har fått slå igenom ibland men det har av tradition skett med restriktivitet.

1970-talets arbetsrättsliga lagstiftning innebar i viss mån ett avsteg från den nyss nämnda principen. Som ett exempel kan nämnas medbestämmandelagen, MBL (1976:580). Av förarbetena till MBL (prop. 1975/76:105 bil. 1 sid. 540) kan man utläsa att inte bara de tvingande bestämmelserna utan även de dispositiva bestämmelserna fick omedelbar giltighet oavsett vad som stod i äldre kollektivavtal. MBL var avsedd att ge arbetstagarna stöd för ett vidgat inflytande över arbetsvillkoren i vidaste mening. Den gav uttryck för en förändrad syn på förhållandena i arbetslivet. Reformen avsågs därför träda i kraft vid en tidpunkt som gällde gemensamt för hela arbetsmarknaden.

Det lagförslag vi lägger fram innehåller inga nya tvingande bestämmelser på arbetstids- och semesterområdet. De tvingande bestämmelser som finns i förslaget har sin motsvarighet i nu gällande lagstiftning.

Det är inte heller så att vi har haft till uppgift att skapa ett nytt regelsystem som skall få genomslag på arbetsmarknaden utan hänsyn till redan befintliga överenskommelser om arbetstid och semester.

Tvärtom går vårt förslag i stora delar ut på att frågor om arbetstid och semester skall vara en angelägenhet för arbetsmarknadens parter. Vår utgångspunkt är att dessa kommer att se till att lagen anpassas till de behov och förutsättningar som finns i olika branscher, på olika arbetsplatser och även hos enskilda individer.

Det är alltså inte vår mening att den nya lagen i sig på ett direkt sätt skall inverka på redan träffade kollektivavtal. Ändå kan det inte uteslutas att så blir fallet. Hur kollektivavtalsbestämmelser som är skrivna utifrån texten i nu gällande lagstiftning skall tolkas efter den nya lagens ikraftträdande får avgöras i rättspraxis med tillämpning av vanliga avtalstolkningsregler.

En annan fråga är vad som händer när ett kollektivavtal har löpt ut och formellt sett inte längre är giltigt som *kollektivavtal*. Vi kommer då in på frågan om ett kollektivavtals rättsliga efterverkningar.

I sin bok Löntagarrätt (andra upplagan sid. 72) behandlar Folke Schmidt den frågan. Schmidt påpekar att det förhållandet att kollektivavtalet har löpt ut inte betyder att det har uppstått ett tomrum. Enligt allmän uppfattning på arbetsmarknaden fortsätter kollektivavtalet att ge anställningsavtalet dess innehåll. Schmidt exemplifierar med att arbetstagaren liksom förut är skyldig att följa reglerna om arbetstid och utföra de arbetsuppgifter som åligger honom enligt kollektivavtalet. Arbetsgivaren är i sin tur skyldig att utge lön och allmänna anställningsförmåner. Schmidt hänvisar i sitt uttalande till rättsfallet AD 1979 nr 137 vilket kommenteras nedan.

I normala fall då ett kollektivavtal löper ut kan man räkna med att avtalsparterna börjar förhandla om ett nytt avtal och att de också så småningom träffar ett sådant. Under den tid då det formellt sett saknas kollektivavtal råder så kallat tillfälligt avtalslöst tillstånd.

Arbetsdomstolen har i domen AD 1979 nr 137 avgjort en tvist på arbetstidsområdet som gällde frågan om det var förenligt med den då gällande arbetstidslagen att ett kollektivavtal som innehöll avvikelser från lagen, tillämpades även under tillfälligt avtalslöst tillstånd. Eftersom det inte gick att dra slutsatser utifrån lagtext och motivuttalanden avgjorde domstolen målet utifrån mer allmänna överväganden.

Arbetsdomstolen konstaterade att arbetstidslagen kunde betecknas som en social skyddslag men framhöll också att lagstiftaren genom möjligheten att sluta kollektivavtal hade velat tillgodose ett behov av flexibilitet. En fortsatt tillämpning av avtalet innebar enligt arbetsdomstolen inte att skyddsintresset trädde för när utan

bara att ingen praktisk förändring inträdde. Samtidigt tillgodosågs behovet av flexibilitet.

Om avtalet inte kunde tillämpas skulle det enligt arbetsdomstolen uppstå stora praktiska svårigheter både för arbetsgivaren och för arbetstagarna. Vidare skulle arbetstagsidan kunna utnyttja de svårigheter arbetsgivaren skulle ställas inför vid en omorganisation av sin verksamhet som ett påtryckningsmedel i förhandlingarna.

Slutsatsen blev att det var förenligt med lagen att tillämpa avtalet även när det formellt sett inte var giltigt som kollektivavtal. Arbetsdomstolen framhöll dock att det var en förutsättning att båda parter var inställda på att få till stånd ett nytt kollektivavtal. Bedömningen kunde bli en annan om den ena parten deklarerat att han inte ville förlänga avtalet. Det var dock inte säkert att en ensidig deklaration från den ena parten alltid skulle anses medföra att ett tillfälligt avtalslöst tillstånd inte skulle föreligga.

Arbetsdomstolens dom visar alltså på den osäkra situation som råder när det gäller att avgöra hur länge ett kollektivavtal kan vara giltigt efter det att det har sagts upp av den ena parten. Självfallet måste det vara möjligt för en avtalspart att säga upp ett kollektivavtal och uppnå en situation när avtalet inte längre gäller. Situationen kompliceras dock av att de enskilda anställningsavtalen i många fall har hämtat sitt innehåll från kollektivavtalet (se SOU 1975:1 sid. 309).

Situationen när det gäller vårt lagförslag skiljer sig i ett avseende från vad som tidigare varit vanligt. En del av de bestämmelser vi föreslår - nämligen reglerna om arbetstidsförläggning - ska enbart gälla för arbetsplatser där det saknas kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Då man överväger vad som händer när ett kollektivavtal upphör att gälla måste man alltså skilja på den situationen då det rör sig om kollektivavtalsbestämmelser om arbetstid och semester och den situationen då det är fråga om ett kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor.

Vad händer om det vid en arbetsplats, där det finns eller brukar finnas kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor, något nytt kollektivavtal om arbetstid inte träffas? Rimligen borde det i de allra flesta fallen vara fråga om ett tillfälligt avtalslöst tillstånd. Det torde knappast bli vanligt att parterna inte avser att träffa något nytt avtal om de här frågorna. Om så är fallet uppkommer dock så småningom en situation då bestämmelsen om arbetstidsförläggning i 2 kap. 5 § i lagförslaget skall gälla i stället för det tidigare kollektivavtalet.

Om det i stället är ett kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor som löper ut och inte längre kan anses gälla mellan parterna och parterna inte avser att träffa något nytt avtal blir det således fråga om en arbetsplats som i fortsättningen anses sakna sådant kollektivavtal. Då skall de detaljerade bestämmelserna i 2 kap. 6 - 11 §§ om förläggning av arbetstider tillämpas.

Men även om det inte längre är fråga om tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd kan det finnas omständigheter som kan hindra att man går över till en direkt tillämpning av lagens regler. Bestämmelser i avtalet - i synnerhet bestämmelser som är förmånligare än vad lagens bestämmelser är - kan nämligen ha kommit att utgöra en del av anställningsavtalet mellan arbetsgivaren och varje enskild arbetstagar.

Om det tidigare kollektivavtalet har innehållit regler som är förmånligare för arbetstagaren än lagens regler och samtidigt är av sådan art att de inte fordrar kollektivavtals form, torde arbetsgivaren alltid behöva göra sig fri från det enskilda anställningsavtalet i den delen innan lagen börjar tillämpas i stället för kollektivavtalet. Detta fall kan avse ett avtal som stadgar att ordinarie arbetstid är 38 timmar i veckan i stället för lagens 40 timmar.

Om det däremot är fråga om ett kollektivavtal som likaledes innehåller förmånligare bestämmelser än lagen men där bestämmelserna konstruerats på ett sådant sätt att det åtminstone delvis fordras kollektivavtal för att avvikelserna ska vara tillåten, är det annorlunda. I den situationen finns det mycket som talar för att arbetsgivaren måste kunna återgå till att tillämpa lagen trots att bestämmelserna i avtalet är förmånligare för arbetstagarna.

Det sistnämnda fallet kan avse ett kollektivavtal som stadgar att arbetstiden i genomsnitt ska uppgå till 38 timmar i veckan men under en begränsningsperiod på fem veckor. Priset arbetstagarna fick betala för den kortare arbetstiden var att arbetet skulle variera mellan olika veckor i perioden. Det avtalet fordrar kollektivavtalsform och kan inte sägas gälla mellan arbetsgivare och arbetstagare när det avtalslösa tillståndet har övergått från att vara tillfälligt till att vara bestående.

Det är inte möjligt att här redovisa alla tänkbara situationer som kan uppkomma. De nämnda exemplen ska inte heller uppfattas som normerande. Vad som ska gälla i enskilda situationer måste överlämnas till rättspraxis för avgörande.

13. REHABILITERING

Vi föreslår att tvåårsregeln i den nuvarande 17 § semesterlagen med rätt till semesterlön vid viss frånvaro ändras. En påbörjad tvåårsfrist avbryts först om arbetstagaren har arbetat mer än 14 dagar i en följd.

13.1 Inledning

Utredningen har fått i uppdrag att ge förslag till åtgärder som ska hindra att en enskild arbetsgivare drabbas onödigt hårt i samband med en rehabilitering.

Uppdraget i denna del är att överväga om reglerna avseende den så kallade tvåårsregeln i 17 § andra stycket semesterlagen, här kallad tvåårsfristen, ska ändras. Bakgrunden är följande.

17 § i semesterlagen reglerar arbetstagarens rätt att grunda semesterlön under frånvaro från arbetet. Paragrafen innehåller vissa begränsningsregler vad gäller hur lång frånvaro som är semesterlönegrundande i olika fall. Beträffande *sjukdom* gäller enligt 17 § 1 st 1 att ledighet är semesterlönegrundande i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada. Enligt samma paragrafs andra stycke gäller att om arbetstagare har varit *oavbrutet frånvarande från arbetet av anledning som anges i 1 st 1 under två hela intjänandeår*, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

Tvåårsfristen innebär således att oavbruten sjukfrånvaro efter två år inte grundar någon rätt till semesterlön. Frågan uppkommer om ett avbrott i sjukfrånvaron ska vara av en viss längd för att en ny utgångspunkt för beräkningen ska bestämmas. Enligt förarbetena

till semesterlagen avbryts tvåårsfristen om arbetstagaren återgår till arbetet någon enstaka dag (SOU 1975:88 sid. 176). Vid den nya frånvaron inträder en ny tvåårsfrist.

Vi har tagit del av statistik från Riksförsäkringsverket (Statistikinformation Is-I 1991:19). Under 1990 uppgick antalet avslutade sjukfall som hade pågått mer än ett år, till 48 000. Antalet pågående sjukfall som vid utgången av 1990 varat längre än ett år var 55 000 st. Ur statistiken går inte att utläsa hur många av sjukfallen som föregåtts av ett tidigare långt sjukfall eller hur många av de avslutade sjukfallen som följts av ett nytt sjukfall. Det går därför inte med hjälp av statistiken att avgöra hur många gånger tvåårsfristen tillämpas under ett år. Statistiken visar bara den ungefärliga omfattningen av de långa sjukfallen där en tillämpning av tvåårsfristen *kan* bli aktuell.

1986 års semesterkommitté behandlade frågan om tvåårsfristen. De beskrev det diskuterade förhållandet enligt följande "Om en arbetstagare som varit sjuk återgår i arbete men tvingas avbryta arbetet på grund av sjukdom redan första dagen har således tvåårsfristen brutits" (SOU 1988:54 sid. 361).

1986 års semesterkommitté ansåg att det beskrivna förhållandet skulle gälla även i fortsättningen.

13.2 Semesterlöneförsäkring

Vi har i ett delbetänkande, Semesterlöneförsäkring för små företag, SOU 1991:109, föreslagit att företag med en lönesumma på högst 60 basbelopp per år ska kunna försäkra sig mot kostnader för arbetstagares semesterlönegrundande frånvaro. Små företag kan drabbas hårt ekonomiskt bland annat av kostnader för semesterlön om någon eller några anställda är frånvarande med rätt att grunda

semesterlön eftersom den procentuella frånvaron kan bli mycket hög. Om regering och riksdag beslutar att genomföra vårt förslag om semesterlöneförsäkring så kommer kostnadsproblemet med tvåårsfristen att minska betydligt.

13.3 Nya regler för rehabilitering

Den första januari 1992 infördes nya regler för arbetslivsinriktad rehabilitering. Bland annat har det införts en ny typ av ersättning från försäkringskassan - rehabiliteringsersättning - som ska utgå när en arbetstagare genomgår en arbetslivsinriktad rehabilitering (1991:1040). Denna ersättning ska då i regel avlösa sjukpenning (prop. 1990/91:141 sid. 140). Ersättningsnivån på den så kallade rehabiliteringspenningen är 100 % av den sjukpenninggrundande inkomsten. Genom den beskrivna reformen torde ett stort antal av de arbetstagare som enligt tidigare regler har eller skulle ha varit långtidssjukskrivna, i stället bli föremål för arbetslivsinriktad rehabilitering. Därigenom kommer den beskrivna situationen med att en långtidssjukskriven arbetstagare återgår i arbete, men tvingas avbryta arbetet på grund av sjukdom redan efter en mycket kort tid, kanske bara någon dag, att bli ovanlig.

13.4 Övervägande

Vårt nyligen framlagda förslag om försäkring för semesterlöne-kostnader för de företag som är mest känsliga för denna typ av kostnader beräknas bli föremål för riksdagsbehandling senare i år. Från och med årsskiftet 1991/92 har genomförts en reform om arbetslivsinriktad rehabilitering. Båda dessa faktorer leder till att omfattningen av det beskrivna problemet ska kunna minska betydligt. De arbetstagare som fortsättningsvis kommer att vara långtidssjukskrivna i stället för att genomgå rehabilitering torde bli betydligt färre än hittills. Och de små företag som avstår från att

teckna nämnda försäkring har medvetet tagit risken att i förekommande fall råka ut för att en långtidssjukskriven arbetstagare avbryter en sjukdomsperiod med en kort tid av arbete som följs av en ny sjukperiod.

Det kan ändå fortfarande förekomma fall där problemet med avbrott av tvåårsfristen leder till att företag drabbas orimligt hårt. Det kan till exempel gälla företag som är obetydligt större än de, som kan teckna den nämnda försäkringen och som har arbetstagare som av olika skäl inte kan bli föremål för rehabilitering. Då kan fortfarande ett kort avbrott av tvåårsfristen leda till en hård ekonomisk belastning för företaget. Vi anser att det är rimligt att det i lagen förs in en regel som stadgar att tvåårsfristen inte bryts om avbrottet är alltför kort. Vi föreslår därför att en påbörjad tvåårsfrist avbryts först om avbrottet är längre än 14 dagar i en följd. Lagtexten kan då formuleras enligt följande:

Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit *frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår*, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

Vårt förslag innebär således fortfarande att frånvaro av det slag som nu diskuteras alltid är semesterlönegrundande under minst två hela intjänandeår i samma omfattning som för närvarande. Men det ska inte längre gå att förlänga tiden för semesterlönegrundande frånvaro därutöver genom att arbeta endast någon dag.

14. SPECIALMOTIVERING

Lag om arbetstid och semester

1 Kap. Inledande bestämmelser

1 §

Paragrafen klargör att lagen innehåller regler om arbetstid och om rätt till semesterförmåner för arbetstagare.

I andra stycket uppräknas semesterförmånerna. De angivna förmånerna är desamma som i 1 § semesterlagen. Till följd av vårt förslags uppbyggnad har förmånerna dock delvis en annan innebörd vilket kommer att framgå i det följande.

2 §

Bestämmelsen motsvarar 2 § i arbetstidslagen men är anpassad till den formella indelningen av vårt lagförslag. Sista stycket i 2 § arbetstidslagen är dock flyttat till 11 kap. 5 §.

3 §

Bestämmelsen är till för att göra tydligt att frågor om arbetstid är en del av arbetsmiljön. Genom denna paragraf betonas att arbetsmiljölagens regler är tillämpliga på frågor om arbetstider och arbetstidsförläggning.

I andra stycket erinras om att det i arbetsmiljölagen finns ytterligare bestämmelser om arbetstid för minderåriga. Denna bestämmelse överensstämmer i sak med 1 § andra stycket i arbetstidslagen.

4 §

Paragrafen riktar en uppmaning till parterna att vid tillämpningen av lagen sträva efter jämställdhet i arbetslivet i arbetstids- och semesterhänseende.

Lagförslaget ger parterna stora möjligheter att anpassa arbetstiden efter individens önskemål och produktionens krav. Det kan ge stora fördelar ur jämställdhetssynpunkt om arbetstiden kan anpassas till exempelvis småbarnsföräldrars förutsättningar. Men det kan också finnas risker förknippade med flexibiliteten om arbetstiden eller semestern förläggs på ett sådant sätt att den inte passar till exempel småbarnsföräldrar.

I jämställdhetslagens 5 § finns en regel som stadgar att arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Vår bestämmelse riktar sig både till parter och arbetstagare och den avser även jämställdhetsaspekter för andra än föräldrar. Den utgör därför ett komplement till 5 § jämställdhetslagen.

Avsikten med paragrafen är också att göra läsaren av denna lagtext uppmärksam på att även jämställdhetslagen ska studeras när frågor om arbetstider behandlas.

5 §

Paragrafen innehåller regler om på vilket sätt lagen är dispositiv.

Den nuvarande arbetstidslagen är helt dispositiv. Det är möjligt att genom kollektivavtal göra undantag från den lagens tillämpning i dess helhet. Alternativt får det träffas avvikelseavtal från ett antal

uppräknade paragrafer. Denna dispositivitet i arbetstidslagen är lagd på central nivå. Avtalet ska vara slutet av eller godkänt av central arbetstagarorganisation. Utöver denna centrala dispositivitet får det göras lokala avvikelser i vissa angivna fall.

Ett av syftena med den nya lagen är att inflytandet över arbets- tidens och semesterns förläggning och användning ska ligga så nära dem som berörs av reglerna som är möjligt och rimligt. Därför måste lagen innehålla stora möjligheter för de lokala parterna att träffa överenskommelser om arbetstid och semester som passar de lokala förhållandena. Arbetstids- och semesterlagstiftningen tillhör dock arbetsmarknadens skyddslagstiftning och är i vissa delar dessutom konventionsbunden.

I paragrafens första stycke har det angivits att genom kollektivavtal får undantag eller avvikelse göras från 2, 7, 8, 9 och 10 kap. Dessa kapitel motsvarar arbetstidslagen.

Vårt förslag innehåller till skillnad från arbetstidslagen inget krav på att kollektivavtal ska vara träffade på central nivå eller vara godkända av central arbetstagarorganisation. Det finns dock inget hinder mot att de centrala parterna i kollektivavtal sätter egna gränser för vilka regler som ska vara dispositiva för de lokala parterna eller inom vilka ramar lokala avtal får träffas eller att det ska finnas en möjlighet att gå till centrala förhandlingar vid lokal oenighet.

Paragrafens andra stycke reglerar dispositiviteten vad gäller frågor om semester. Avtal som innebär att arbetstagarens rättigheter enligt lagens 3, 4, 5, 6, och 11 kap. upphävs eller inskränks är ogiltigt såvida inte annat framgår av lagen. Därefter uppräknas vilka paragrafer som är dispositiva. Även här får de lokala parterna träffa avtal som avviker från lagen. Inte heller i denna del

finns det några hinder mot att de centrala parterna i kollektivavtal drar upp riktlinjer eller gränser för de lokala parternas utrymme att träffa avtal eller möjlighet till att kunna gå till central förhandling vid lokal oenighet.

2 kap. 15 § i lagförslaget upplyser om att det finns en bestämmelse om arbetstid i 3 kap. 14 §. För att inga oklarheter ska uppstå ska det framhållas att den valda konstruktionen inte medför att 3 kap. 14 § är dispositiv.

Sista stycket i paragrafen motsvarar regler med samma innebörd i 3 § arbetstidslagen och 2 § semesterlagen.

I arbetstidslagen finns regler som är sådana att de inte kan avtalas bort även om undantag enligt 3 § i den lagen kan göras från lagen i dess helhet. Detta gäller till exempel 4 § som stadgar att regeringen får meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret. Det nämnda förhållandet ska inte ändras genom vårt förslag.

2 Kap. Arbetstid

1 §

Den högsta ordinarie arbetstiden per arbetsår ska vara 2007 timmar. I årsarbetstiden ingår även semesterledigheten. Årsarbetstidsmättet motsvarar i princip 40 timmar per vecka i genomsnitt under året om hänsyn har tagits till lördagar, söndagar, arbetsfria helger och liknande dagar. Beroende på hur fasta helger ligger under olika år så varierar arbetstiden mellan olika år, om den slås ut på årets alla veckor.

Årsarbetstiden består av arbetstid och semesterledighet. Det betyder att årsarbetstiden alltid inkluderar den semesterledighet som arbetstagaren är berättigad till.

Arbetsåret ska vara mellan den 1 april ett år och den 31 mars påföljande år. Perioden är vald för att den ska sammanfalla med perioderna för intjänandeår och semesterår enligt semesterreglerna.

Bestämmelsen är dispositiv och genom kollektivavtal kan man avvika från både arbetstidsmätt och periodens placering över året. Kortare arbetstidsmätt än vad som följer av paragrafen står inte i strid med bestämmelsen och kan således överenskommas även i annan ordning än genom kollektivavtal.

2 §

Denna paragraf stadgar att årsarbetstiden enligt 2 kap. 1 § ska förläggas enligt 2 kap. 3 - 15 §§. Som framgår av de följande paragraferna gäller delvis olika materiella regler beroende på om kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor gäller eller brukar gälla för arbetsplatsen eller ej.

Arbetsplats där kollektivavtal gäller

3 §

Bestämmelsen syftar till att avgöra vid vilka arbetsplatser som de friare reglerna om arbetstidsförläggning enligt 2 kap. 4 och 5 §§ ska tillämpas.

Uttrycket "kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor" har samma innebörd som i 32 § medbestämmandelagen och tar sikte på till exempel lönekollektivavtal och kollektivavtal

om olika typer av anställningsvillkor. Även om det faller sig naturligt att också frågor om arbetstider regleras i kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor är det inte en nödvändighet för att bestämmelsen ska bli tillämplig.

Det avsedda kollektivavtalet kan vara dels ett centralt kollektivavtal som arbetsgivarorganisation slutit och som binder arbetsgivare som är medlem i organisationen, dels ett kollektivavtal som slutits direkt av arbetsgivaren.

Bestämmelsen innebär att de friare reglerna om arbetstidens förläggning också ska gälla under tillfälligt avtalslöst tillstånd. Vad som avses med tillfälligt avtalslöst tillstånd har prövats av arbetsdomstolen i några mål. Den praxis som därvid utvecklats ska gälla även den här bestämmelsen. Det betyder bland annat att om kollektivavtalsparternas avsikt är att träffa nytt avtal som ersättning för ett avtal som slutat gälla så skall reglerna i 2 kap. 3 - 5 §§ fortsätta att vara tillämpliga trots att kollektivavtal saknas.

4 §

Paragrafen visar att lagstiftaren anser att de lokala parterna i regel ska träffa kollektivavtal om arbetstidens förläggning. Ett sådant kollektivavtal kan till exempel reglera hur arbetstidens förläggning ska fastställas rent formellt, vilket inflytande individen ska ha, om begränsningsperioder kortare än året för den ordinarie arbetstiden ska tillämpas samt bestämma gränsdragningen mellan ordinarie arbetstid och övertid. Bestämmelsen utgör inget hinder mot att det i centrala kollektivavtal finns regler som gäller för bransch eller avtalsområde och som därmed blir styrande för de lokala parterna när de inom ramen för det centrala avtalet sin tur ska träffa lokala kollektivavtal.

Eftersom ett av lagens syften är att ge arbetstagaren stort inflytande över den egna arbetstidens förläggning har det i paragrafen tagits in en uppmaning om att parterna, när de träffar kollektivavtal om arbetstidens förläggning bör eftersträva att arbetstagaren ges möjlighet att själv påverka förläggningen av sin arbetstid.

Lagen innehåller inga materiella regler om till exempel veckovila, nattvila eller maximal arbetstid per vecka som begränsar hur arbetstiden får förläggas vid arbetsplatser där det finns eller brukar finnas kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Det ska dock understrykas att den valda tekniken inte innebär att det är fritt att förlägga arbetstid hur som helst. Parterna anförtros ett ansvar för en god förläggning av arbetstid. Skulle arbetstid förläggas på ett sätt som inte är godtagbart i fysiskt och psykiskt avseende kan ingripanden ske med stöd av arbetsmiljölagen. Arbetsmiljölagens 2 kap. 1 § stadgar att arbetsförhållanden ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Enligt lagtexten ska därvid även arbetstider beaktas. För att tydliggöra sambandet med arbetstidslagen och för att markera att arbetstidsfrågor faller in under arbetsmiljölagen har det i 1 kap. 3 § gjorts en erinran om att arbetstiden är en del av arbetsmiljön. Utformningen av 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen innebär att Arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen med stöd av lagen kan ställa krav vad gäller arbetsmiljöaspekter på arbetstidens förläggning. Detta kan ske i form av generella föreskrifter eller i det enskilda fallet genom föreläggande och förbud (prop. 1990/91:140 sid. 35).

Även jämställdhetslagen innehåller regler som kan bli aktuella att tillämpa om arbetstid förläggs på ett sätt som inte är godtagbart ur jämställdhetssynpunkt. Se särskilt 4 och 5 §§ jämställdhetslagen.

5 §

Som framgår av kommentaren till 2 kap. 4 § är lagens huvudregel, att det vid arbetsplatser där det finns kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor, bör träffas kollektivavtal om arbetstidens förläggning mellan de parter som avses i 2 kap. 4 §. Det kan dock uppstå situationer där det av någon anledning vid något tillfälle inte går att få till stånd ett kollektivavtal om arbetstidens förläggning. Paragrafen reglerar den situationen. Det är då arbetsgivaren, som inom ramen för vad anställningsavtalet medger, ensidigt fastställer arbetstidens förläggning. Arbetsgivaren måste dock underrätta arbetstagarna om beslut om förläggning senast två veckor i förväg. Denna tidsfrist är densamma som i den nuvarande arbetstidslagens 12 §. På samma sätt som i den paragrafen finns också utrymme att lämna meddelande om arbetstidens förläggning senare om verksamhetens art eller händelse som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Eftersom ett av lagens syften är att ge arbetstagaren större inflytande över arbetstidens förläggning, har det i denna paragraf tagits in en regel om att arbetsgivaren ska ge arbetstagaren möjlighet att själv påverka sin arbetstid. Med den valda formuleringen avses att arbetsgivaren så långt möjligt ska tillgodose arbetstagarens önskemål. Givetvis kan det förhålla sig så att det inte går att tillgodose arbetstagarens önskemål med hänsyn till produktionens krav. Arbetsgivaren ska i sådana fall kunna motivera ett avslag med det skälet. Det är inte godtagbart att arbetsgivaren utan prövning avslår arbetstagarens önskemål.

Liksom när det gäller arbetstidsförläggning som fastställs enligt 2 kap. 4 § så innebär kopplingen till arbetsmiljölagen att arbetstid

inte får förläggas på ett sätt som inte är godtagbart. Arbetsmiljölagens regler om arbetstidsförläggning gäller även arbetstid som är förlagd enligt denna paragraf. Det som är uttalat under 2 kap. 4 § i det avseendet gäller således även denna paragraf.

Arbetsplats där kollektivavtal inte gäller

6 §

Denna paragraf är inledningen till det avsnitt som reglerar vad som ska gälla vid arbetsplatser där det saknas kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Beträffande vad som menas med kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor hänvisas till kommentaren till 2 kap. 3 §.

I avsnitt 12.3 har vi berört frågan vad som händer när ett kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor löper ut. Som framgår där torde det vanligen vara så att det rör sig om tillfälligt avtalslöst tillstånd. Vid en tidpunkt då det kan konstateras att det gamla avtalet inte kommer att ersättas av ett nytt kollektivavtal utan det avtalslösa tillståndet blir bestående är det reglerna i 2 kap. 6 - 11 §§ som ska tillämpas.

7 §

Ett av lagens syften är att ge arbetstagarna ökat inflytande över den egna arbetstidens förläggning. Vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor, är det dock arbetsgivaren som med iakttagande av förutsättningarna i 2 kap. 7 - 14 §§ beslutar om arbetstidens förläggning. För att arbetstagarens intressen ska bli beaktade har det i bestämmelsen angivits att arbetsgivaren vid beslut om arbetstidens förläggning ska ge arbetstagaren möjlighet att själv påverka sin arbetstid. Med

den valda formuleringen avses att arbetsgivaren så långt möjligt ska tillgodose arbetstagarens önskemål. Givetvis förhåller det sig så att det inte alltid går att tillgodose arbetstagarens önskemål med hänsyn till produktionens krav. Arbetsgivaren ska i sådana fall kunna motivera ett avslag med det skälet. Det är inte godtagbart att arbetsgivaren utan prövning avslår arbetstagarens önskemål.

8 §

Denna bestämmelse stadgar att arbetsgivarens beslut om arbetstidens förläggning ska meddelas arbetstagarna senast två veckor i förväg. Samma sak ska gälla när arbetstidens förläggning ska ändras.

Enligt paragrafens andra stycke får meddelande lämnas kortare tid i förväg om verksamhetens art eller händelse som inte har kunnat förutses ger anledning till det. Denna lydelse överensstämmer med andra meningen i 12 § i arbetstidslagen och innebörden i uttrycket *verksamhetens art eller händelse som inte har kunnat förutses* förändras inte.

9 §

Vid arbetsplatser där det saknas kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor är huvudregeln att ordinarie arbetstid får förläggas med högst 40 timmar per vecka. I andra stycket anges att arbetstiden dock får förläggas med högst 40 timmar i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Till skillnad från arbetstidslagen krävs det inte att detta behövs med hänsyn till arbetets natur eller liknande, även om det faller sig naturligt att det är när det finns behov av att variera arbetstiden som bestämmelsen utnyttjas. Förändringen är gjord för att vidga arbetsgivarens möjligheter att besluta om rimliga variationer i arbetstiden mellan olika veckor.

Det är dock viktigt att erinra om bestämmelsen i 2 kap. 7 § som stadgar att arbetsgivaren ska sträva efter att den enskilde arbetstagen ges möjlighet att påverka sin arbetstid. Det innebär i normalfallet att ett beslut om arbetstidens förläggning ska vara föremål för någon form av dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagen.

Det kan finnas fall där det inte går att träffa kollektivavtal. Från arbetsgivarsidan har det framförts att det även i sådana fall måste finnas en möjlighet att träffa överenskommelse med arbetstagen om att förlägga arbetstiden på ett sätt som avviker från första och andra stycket. Det kan även tänkas att det är arbetstagen som har intresse av en annan arbetstidsförläggning än som följer av huvudregeln. Paragrafens tredje stycke ger därför arbetstagen en möjlighet att medge en arbetstidsförläggning som avviker från första och andra stycket. Ett sådant medgivande kan återtas. Genom den konstruktionen skapas en möjlighet för arbetsgivaren och arbetstagen att gemensamt förlägga arbetstid på ett sätt som avviker från huvudregeln. Samtidigt skapas det en garanti för att arbetstagen inte mot sin vilja ska tvingas arbeta på ett sätt som avviker från lagens huvudregler. Några formella regler kring hur ett medgivande ska gå till finns inte. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att ett medgivande har skett. Det finns inte heller några regler kring hur ett återkallande ska gå till. Arbetsgivaren måste dock få rimlig tid på sig att återgå till en arbetstidsförläggning enligt lagens huvudregler när ett återtagande har skett.

Sista stycket i paragrafen anger hur vecka ska räknas och den bestämmelsen är tagen från 5 § arbetstidslagen.

10 - 11 §§

Dessa bestämmelser har samma lydelse som 13 och 14 §§ arbetstidslagen och innebörden är densamma. Dock ska det uppmärksammas att bestämmelserna i vårt förslag endast ska tillämpas vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor.

Bestämmelser som gäller vid alla arbetsplatser

12 - 14 §§

Dessa paragrafer motsvarar oförändrat 15 - 17 §§ arbetstidslagen och de har samma innebörd i vårt förslag.

15 §

Denna paragraf hänvisar till den bestämmelse i 3 kap. 14 § som stadgar att förläggning av arbetstid inte får förändras i samband med semester, på ett sådant sätt att arbetstagarens rätt till semester på ett otillbörligt sätt påverkas. Den beskrivna bestämmelsen reglerar egentligen frågor om arbetstid. Den har emellertid sådant samband med semesterreglerna att vi har ansett den bättre höra hemma där. Ett annat skäl till att den har placerats i 3 kap. är att övriga regler om arbetstid inte är skadeståndssanktionerade. Vi har ansett att bestämmelsen ska vara skadeståndssanktionerad.

3 Kap. Semesterledighet

1 §

Bestämmelsen motsvarar 3 § andra stycket i semesterlagen. Eftersom vårt förslag bygger på timberäknad semester anger paragrafen

att det är enstaka semestertimme och period av ledighet vilken börjar och slutar med semestertimme som anses som semesterledighet. Det innebär att semesterledigheten omfattar hela ledighetsperioden från och med den första till och med den sista semestertimmen. Liksom enligt semesterlagens bestämmelse faller arbetsfri tid före första respektive efter sista semestertimmen, ofta kallad kransledighet, utanför själva semesterledigheten.

2 §

Bestämmelsen motsvarar 3 § första stycket semesterlagen. Den förändring som är gjord hänger samman med att ett nytt begrepp, arbetsår, införs. Perioderna för semesterår och intjänandeår är dock desamma som enligt semesterlagen. Eftersom det är arbetsår som nämns först i lagtexten, så har det i denna paragraf gjorts en koppling så att med semesterår avses samma period som utgör arbetsår enligt 2 kap. 1 §. Det innebär att semesterår även fortsättningsvis ska vara från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Arbetsåret sammanfaller med den perioden. Intjänandeåret är liksom enligt semesterlagen motsvarande tid närmast före semesteråret.

På många kollektivavtalsområden har det gjorts avsteg från bestämmelsen om intjänandeår och semesterår, både vad gäller perioden och den omständigheten att de inte sammanfaller. Även denna bestämmelse är dispositiv, se 1 kap. 5 § och kommentaren till den paragrafen.

3 §

Lagen är uppbyggd på att det normala årsarbetstidsmättet för heltid är 2007 timmar per arbetsår. Som redovisats tidigare motsvarar det i princip i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka.

216 timmar motsvarar på samma sätt 27 dagars semesterledighet för den som enligt arbetstidslagen har en ordinarie arbetstid på 40 timmar per helgfri vecka fördelat på fem arbetsdagar. 216 timmar är varken en förlängning eller förkortning av semesterledighetens längd jämfört med den nuvarande semesterlagens regler.

Den som har ett annat arbetstidsmått, till exempel i genomsnitt 35 timmar per helgfri vecka har också rätt till 27 dagar semesterledighet enligt semesterlagen. 35 timmar arbetstid, om det slås ut på fem arbetsdagar blir 7 timmar per dag. Det innebär att 27 semesterdagar enligt semesterlagen motsvarar 189 timmar. Av det följer att om lagen enbart skulle stadga att arbetstagaren har rätt till 216 timmar semesterledighet så skulle den som har ett kortare årsarbetstidsmått än 2007 timmar få längre semesterledighet än vad som gäller enligt semesterlagen. Det är inte avsikten. Därför måste det finnas en regel om hur mycket semesterledighet i timmar arbetstagaren är berättigad till när arbetstidsmålet avviker från 2007 timmar. Regeln innebär att årsarbetstiden i den aktuella anställningen divideras med 2007 och kvoten multipliceras med 216. Därigenom ställs semesterledigheten i timmar i relation till årsarbetstidens omfattning. Ett exempel ska få belysa detta. En arbetstagare arbetar halvtid och har ett årsarbetstidsmått på 1003 timmar per år, heltidsmålet är 2007 timmar och semesterledighetens längd för heltid är 216 timmar. Arbetstagarens semesterledighet i timmar räknas fram enligt följande:

$$(1003 : 2007) 216 = 107,95$$

Som framgår av paragrafen ska brutet tal avrundas uppåt. Arbetstagaren blir sålunda berättigad till 108 timmar semesterledighet, vilket motsvarar 27 semesterdagar.

Regeln ska tillämpas oavsett om orsaken till det avvikande arbetstidsmåttet är deltid eller förkortning av arbetstiden av annat skäl vilket är vanligt förekommande vid skiftarbete, nattarbete eller liknande.

För den som ändrar sysselsättningsgrad under arbetsåret måste det göras en sammanvägning av arbetstagarens sysselsättningsgrader under olika delar av året. För den som arbetar *heltid* (100 %) under första halvan av året och som övergår till *halvtid* (50 %) kan semesterledighetens längd beräknas enligt följande:

För de 6 av årets 12 månader som arbetstagaren har arbetat heltid, har arbetstagaren rätt till semesterledighet beräknat enligt 216 timmar för hela året, $216 (6 : 12) = 108$ timmar.

För den del av året som arbetstagaren har arbetat halvtid, har arbetstagaren rätt till hälften av 216 timmar, $216 (6 : 12) 50 \% = 54$ timmar.

Den sammanlagda årssemesteren blir således 162 timmar. Förhållandet kan även uttryckas så att arbetstagarens genomsnittliga sysselsättningsgrad under året har varit 75 %. 75 % av den semesterledighet i timmar som tillkommer den heltidsarbetande är 162 timmar, $(216 \times 75 \% = 162)$.

Tjänstledighet, till exempel för vård av barn eller sjukdom är givetvis inte ändrad sysselsättningsgrad, och påverkar således inte rätten till semesterledighet.

Vi har sist i denna paragraf placerat sista stycket från 5 § semesterlagen som erinrar om att det finns regler i lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Paragrafen är dispositiv. Avsikten med det är att parterna ska ha möjlighet att finna egna lämpliga sätt att beräkna semesterledighet. Det är dock inte tillåtet att träffa avtal om till exempel förkortning av semesterledighetens längd. Ett sådant avtal skulle inskränka arbetstagarens rätt enligt lagen och därmed vara ogiltigt enligt 1 kap. 5 § som stadgar att avtal är ogiltigt i den mån det innebär att arbetstagarens rättigheter enligt bland annat 3 kap. upphävs eller inskränks.

4 §

Bestämmelsen motsvarar 5 § i semesterlagen men är anpassad till timberäknad semesterledighet. 40 timmar motsvarar fem semesterdagar för den som har 2007 timmar som årsarbetstidsmätt. För den som har ett annat årsarbetstidsmätt skall det göras en beräkning enligt samma princip som beskrivits i kommentaren till 3 kap. 3 §. Det betyder att årsarbetstiden i den aktuella anställningen ska divideras med 2007 och kvoten skall multipliceras med 40. Den som har en halvtidsanställning och har ett årsarbetstidsmätt på 1003 timmar får sin semesterledighet enligt denna paragraf fastställd enligt följande exempel.

$$(1003 : 2007) 40 = 19,99$$

Enligt paragrafen ska brutet tal avrundas uppåt. Arbetstagaren blir således berättigad till 20 timmars semesterledighet.

Övriga regler i paragrafen är direkt tagna från semesterlagen. Sista stycket i 5 § semesterlagen, som erinrar om att det finns bestämmelser i lagen om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete, anser vi dock bättre hör hemma i 3 kap. 3 §. Vi har därför placerat den regeln där.

Paragrafen är dispositiv av samma anledning som föregående paragraf är det. Nämligen att parterna ska ha möjlighet att finna egna lämpliga sätt att beräkna semesterledighet.

5 §

Denna bestämmelse motsvarar utan förändring 6 § i semesterlagen.

6 §

Bestämmelsen motsvarar 7 § i semesterlagen men är anpassad till timberäknad semesterledighet.

En teknisk nyhet är att man först måste räkna fram hur mycket semesterledighet i timmar arbetstagaren är berättigad till enligt 3 kap. 3 §. Därefter räknas den betalda semesterledigheten fram genom att anställningstiden under intjänandeåret sätts relation till hela intjänandeåret. Den betalda semesterledigheten ska utgöra så stor del av semesterledigheten som svarar mot den del av intjänandeåret som arbetstagaren har haft anställning hos arbetsgivaren.

Orsaken till att regeln måste anpassas är att antalet semester-timmar i vårt förslag är beroende av hur stort årsarbetstidsmåt arbetstagaren har.

Följande exempel visar hur regeln ska tillämpas. En arbetstagare anställs den 1 augusti under intjänandeåret på en anställning där årsarbetstiden är 2007 timmar. I den anställningen har arbetstagaren rätt till 216 timmar semesterledighet. Arbetstagaren har haft anställning under 243 av intjänandeårets 365 dagar. Arbets-

tagaren blir under semesteråret berättigad till 144 timmar betald semesterledighet enligt följande uppställning.

$$(243 : 365) 216 = 143,139 \text{ avrundas till } 144$$

Om arbetstagaren enligt ovan i stället har en anställning på halvtid skall först hela semesterledigheten i timmar räknas fram enligt 3 kap. 3 §. Arbetstagaren har rätt till 108 timmar semesterledighet enligt följande.

$$(1003 : 2007) 216 = 107,95 \text{ avrundas till } 108$$

Därefter kan motsvarande beräkning göras enligt den första uppställningen ovan. Arbetstagarens betalda semesterledighet blir då 72 timmar.

$$(243 : 365) 108 = 71,90 \text{ avrundas till } 72$$

I övrigt innehåller bestämmelsen inga nyheter jämfört med 7 § i semesterlagen.

7 §

Bestämmelsen talar om att det är timmar, som utgör ordinarie arbetstid från vilka arbetstagaren är ledig, som räknas som semestertimme. Det betyder att semesterlediga timmar ska räknas som semesterledighet oberoende av om de ligger på vardag, lördag eller söndag samt att arbetsfri tid inte ska räknas som semesterledighet.

Regeln i den nuvarande semesterlagen, som stadgar att arbetstagare som arbetar lördag och/eller söndag vid ledighet som

omfattar minst fem dagar har rätt till ledighet motsvarande tid under semesterledigheten, har bibehållits.

Den så kallade kransledigheten, semesterlagens regel om att arbetstagare som arbetar lördag och/eller söndag har rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut omedelbart före eller efter semesterledigheten om ledigheten omfattar minst fem dagar, har bibehållits men har anpassats till timberäknad semesterledighet. Samma sak gäller den regel, som berättigar till motsvarande ledighet både före och efter semesterledigheten om ledigheten omfattar minst 19 dagar. Dock har en anpassning av sättet att räkna kvalifikationsperioden varit nödvändig enligt följande.

Semesterlagens perioder om fem respektive 19 dagar kan, beroende på när under första respektive sista dagen under perioden själva arbetspasset ligger, vara så kort som drygt tre respektive drygt 17 dygn, om man räknar från och med ledighetens första timme till och med ledighetens sista timme (här bortses från vilka regler som kan finnas i olika kollektivavtal om hur semesterdagar beräknas om arbetspass går över dygnsgränsen). Att perioden ändå blir fem respektive 19 dagar lång beror till exempel på att om arbetspasset från vilket arbetstagaren är semesterledig, börjar kl 23.00, räknas hela den dagen in i perioden. När semesterledighet ska räknas i timmar uppstår inte samma effekt. Semesterledigheten börjar med den första timmen som annars skulle ha arbetats. Periodberäkningen måste därför grunda sig på ett annat mått än dag. Ett lämpligt mått är dygn. Med dygn avses 24-timmarsperiod. Perioden ska beräknas från och med den första och till och med den sista timmen som ingår i semesterledigheten. För att inte perioden som kvalificerar till kransledighetsrätt i realiteten ska bli längre än vad som gäller enligt semesterlagen, måste den därför vara fyra respektive 17 dygn lång och beräknas på angivet sätt.

Semesterledighetens förläggning

8 §

Bestämmelsen motsvarar i huvudsak semesterlagens 10 §. Det som är nytt är tredje och fjärde stycket. Dessa stycken kommenteras här.

Enligt bestämmelsen bör arbetstagarens önskemål om annan semester än den så kallade huvudsemestern beaktas. Denna regel ersätter semesterlagens regel som föreskriver att arbetsgivaren beträffande denna del av semestern ska samråda med arbetstagaren, om förhandling med arbetstagarens organisation icke har ägt rum. Genom den nya lydelsen har markerats att arbetstagaren ska ha ett större inflytande över denna del av semesterens förläggning. Arbetsgivaren ska ta hänsyn till och om möjligt beakta arbetstagarens önskemål om förläggning. Det måste dock accepteras att det kan finnas skäl att inte bevilja arbetstagarens önskemål. Det kan vara fråga om att produktionen störs på ett icke godtagbart sätt eller liknande. Regeln är därför så utformad att det är arbetsgivaren som ytterst bestämmer om förläggningen om det inte har träffats ett avtal enligt bestämmelsens första stycke som reglerar frågan på något annat sätt. Bestämmelsen är en så kallad arbetsgivarventil, vilket innebär att det inte går att föra talan vid till exempel arbetsdomstolen på den grunden att arbetsgivaren borde ha beslutat på ett annat sätt. Däremot går det att föra talan på den grunden att arbetsgivaren överhuvudtaget inte har tillämpat bestämmelsen.

Om det är arbetsgivaren som beslutar om semesterledighetens förläggning så får ledigheten inte förläggas på annat sätt än som ledighet från hela arbetspass. Anledningen till den regeln är att förhindra att semesterledighet mot arbetstagarens vilja förläggs

med till exempel en timme per dag tills den är förbrukad. Det är endast arbetstagaren som ska få avgöra om semesterledighet ska användas på annat sätt än som traditionell semesterledighet. Även om det är arbetsgivaren som förlägger semesterledigheten kan det dock bli kvar några enstaka timmar som inte räcker till ett helt ledigt arbetspass. Sådana timmar får läggas ut av arbetsgivaren även om de inte räcker till ett helt arbetspass såvida inte arbetstagaren utnyttjar sin rätt enligt 3 kap. 15, 16 eller 18 §§ att spara eller avstå ledigheten. Arbetsgivaren är ju skyldig att tillse att all semesterledighet som inte sparas eller avstås läggs ut under semesteråret.

9 §

Denna bestämmelse motsvarar utan saklig förändring 11 § i semesterlagen.

10 §

Paragrafen reglerar den så kallade huvudsemesteren. 160 timmar motsvarar fyra veckor för den som har en arbetstid på åtta timmar per dag fem dagar i veckan.

Under vissa omständigheter räcker dock inte 160 timmar till fyra veckors ledighet. Det kan vara fallet om arbetstiden under den period när arbetstagaren ska få semesterledighet är högre än den genomsnittliga arbetstiden under hela året. Då kommer det att gå åt mer än 160 timmar för fyra veckors ledighet. Å andra sidan kan det sägas att arbetstagaren i sådant fall har färre timmar att arbeta under den övriga delen av året. Summan av arbetade timmar och semesterledighet blir nämligen alltid densamma under året. Eftersom summan av arbetad tid och semesterledighet blir densamma bör det gå att komma överens om - för den händelse

160 timmar inte räcker till fyra veckors ledighet - att inte räkna av mer tid från det antal semestertimmar arbetstagaren har rätt till än 160 timmar. Om till exempel arbetstagaren enligt schema skulle ha arbetat 170 timmar under den tiden så blir konsekvensen av en sådan överenskommelse att de tio överskjutande timmarna får läggas ut som arbetstid under arbetsåret i övrigt. Arbetsgivaren torde inte ha något allmänt intresse av att styra semesterförläggningen till en period med hög arbetstid eller lägga ut längre arbetstid under en period då semesterledighet kommer att tas ut eftersom arbetstagaren i så fall får mera ledighet att ta ut vid annan tid. Det borde därför vara möjligt att planera arbetet så att 160 timmar alltid räcker till fyra veckors ledighet. Det finns dock verksamhet där behovet av arbete är störst under sommarmånaderna och där det av utbildningsskäl med mera inte går att ta in vikarier. Vid sådan verksamhet är det parterna som får finna ett sätt att förlägga huvudsemestern så att det räcker till fyra veckors ledighet. Det är därvid inte givet att semesterledigheten ska läggas ut under juni till och med augusti.

Paragrafen drar också upp gränsen för vilken del av semesterledigheten som får användas på ett flexibelt sätt. Detta utvecklas i kommentaren till 3 kap. 11 §.

Som framgått tidigare står semesterledighetens längd i timmar i relation till vilket årsarbetstidsmått man har. På samma sätt som antalet semestertimmar räknas fram ska timmar som ska läggas ut som ledighet från hela arbetspass räknas fram. Det egna årsarbetstidsmåttet divideras med 2007 och kvoten multipliceras med 160. Om det uppstår ett brutet tal ska det avrundas till närmast högre hela tal. Ett exempel ska illustrera hur det ska göras.

En arbetstagare har en årsarbetstid på 1500 timmar. Beräkningen ställs då upp enligt följande:

$$(1500 : 2007) 160 = 119,58 \text{ avrundas till } 120 \text{ timmar}$$

I övrigt innehåller paragrafen en bestämmelse om att semesterperiod enligt paragrafen får förläggas till annan tid även utan stöd av avtal om särskilda skäl föranleder det. Den bestämmelsen är oförändrat tagen från 12 § semesterlagen och den ska tillämpas på samma sätt som tidigare.

Paragrafen är dispositiv. Avsikten med det är att parterna ska ha möjlighet att finna egna lämpliga sätt att beräkna semesterledighet (jämför 3 och 4 §§ i detta kap. Det är dock inte tillåtet att träffa avtal om till exempel förkortning av den del av semesterledigheten som ska tas ut som ledighet från hela arbetspass. Ett sådant avtal skulle inskränka arbetstagarens rätt enligt lagen och därmed vara ogiltigt enligt 1 kap. 5 § som stadgar att avtal är ogiltigt i den mån det innebär att arbetstagarens rättigheter enligt bland annat 3 kap. upphävs eller inskränks.

11 §

Av denna paragraf följer att annan semesterledighet än den som avses i 3 kap. 10 § får användas för ledighet, avstås eller sparas till ett senare semesterår. Om hur ledigheten får sparas och hur den får avstås finns regler i andra paragrafer. Hur den nu avsedda ledigheten ska förläggas är inte begränsat. Det betyder att semesterledighet kan förläggas som ledighet från hela arbetspass, som avkortning av arbetsdagen under viss period av året, som regelbunden avkortning viss eller vissa dagar i veckan eller som ledighet enstaka timme när behov uppkommer. Det är avsikten att arbetstagaren själv i möjligaste mån ska kunna bestämma på vilket

sätt denna del av ledigheten ska användas. Om den nu avsedda semesterledigheten ändå läggs ut av arbetsgivaren får den endast läggas ut i den form som regleras i 3 kap. 8 §, det vill säga i princip som ledighet från hela arbetspass.

Av bestämmelserna i lagförslaget följer att även obetald ledighet kan sparas. Detta är en nyhet jämfört med semesterlagen som endast medger att betald ledighet får sparas. En anledning till regelns utformning i denna del är att det ger arbetstagare, som fullgör offentliga uppdrag som inte är semesterlönegrundande, en möjlighet att spara i samma omfattning som övriga arbetstagare. En annan kategori som detta har betydelse för är de arbetstagare som nyligen tillträtt en anställning. Under intjänandeåret kan de enligt förslaget spara semesterledighet som inte är förenad med lön (såvida villkoren i 3 kap. 5 § är uppfyllda).

12 - 13 §§

Dessa bestämmelser motsvarar 14 - 15 §§ i semesterlagen. Den enda ändringen som är gjord är att hänvisningar till andra paragrafer anpassats.

14 §

Orsaken till att denna regel behövs är att semesterledighetens längd i timmar står i relation till årsarbetstiden. Därmed kan det också uppstå situationer då semesterledigheten i timmar inte räcker till den längd på ledigheten, som ska gälla om arbetstiden förändras i samband med att semesterledighet tas ut. Bestämmelsen är till för att bland andra deltidsanställda, som till exempel arbetar fyra timmar varje dag fem dagar i veckan och som tar 80 timmar semesterledighet, för att få fyra veckor semesterledighet, inte ska få sin arbetstid förändrad till något annat högre timantal

per dag i samband med semesterledigheten. Utan denna regel finns det en risk att semesterledigheten i timmar inte räcker till så lång ledighetsperiod för huvudsemestern som är avsedd.

Bestämmelsen riktar sig till arbetsgivaren och ska tillämpas även om det är arbetstagaren som tar initiativ till en förändring av arbetstiden. Anledningen till det är att det annars finns risk för att arbetstagare i realiteten avstår från ledighet mot pengar i en utsträckning som inte är tillåten. Därmed skulle rekreationssyftet med semesterledigheten kunna sättas ur spel. Ett system som medgav en förändring av arbetstiden i samband med uttag av semesterledighet skulle också kunna ifrågasättas med hänsyn till Sveriges konventionsåtaganden. Vad som avses med otillbörlig påverkan i bestämmelsen får avgöras av rättstillämpningen utifrån den princip som här redovisats. Det innebär att inte varje förändring av arbetstiden i samband med semesterledighet otillbörligt påverkar semesterledigheten.

Avstående av semesterledighet

15 §

Bestämmelsen motsvarar 4 § tredje stycket och 8 § i semesterlagen men är anpassad till timberäknad semesterledighet. Obetald semester får således alltid avstås.

16 §

Denna bestämmelse reglerar på vilket sätt som betald semesterledighet får avstås. Bestämmelsen motsvarar med vissa förändringar reglerna i lagen (1990:631) om avvikelser från vissa bestämmelser i semesterlagen. Som framgår av paragrafen är det semesterledighet som avses i 3 kap. 11 § som får avstås. Det

betyder att den så kallade huvudsemestern inte får avstås. I övrigt följer det av 3 kap. 11 § att det är arbetsgivaren som får avgöra om ledigheten ska avstås eller inte. En förutsättning är att avståendet görs i skriftlig form och att det görs i god tid. Skriftlighetskravet är inte en förutsättning för överenskommelsens giltighet utan endast en formföreskrift. Syftet med kravet på att avståendet ska ske i god tid är att arbetsgivaren ska kunna planera verksamheten. Det torde i allmänhet vara lättare att planera för ett avstående av semester än för ett uttag av ledighet. Det är dock inte alltid så. Det kan till exempel finnas fall där en arbetsgivare har haft anledning att räkna med att en arbetstagare kommer att ta ut semesterledighet vid en viss tidpunkt. Vad som menas med god tid kan därför variera beroende på omständigheterna i det enskilda fallet. En sista tidpunkt för meddelande om avstående, är dock utsatt i lagen, den 1 oktober under semesteråret.

Som framgår är arbetsgivaren också skyldig att underrätta den lokala fackliga organisationen om att arbetstagaren har avstått från semesterledighet. Det är inte något krav att underrättelsen sker innan avståendet görs.

Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren till arbetstagaren betala ut semesterlön för den semesterledighet som avstås senast inom en månad efter att arbetsgivaren har fått besked om avståendet.

17 §

Bestämmelsen motsvarar 13 § i semesterlagen.

Sparande av semester

18 §

Bestämmelsen ersätter 18 § i semesterlagen. Det som avviker är att denna bestämmelse inte innehåller någon begränsning av hur länge semesterledighet får sparas. Däremot är det på samma sätt som enligt semesterlagen endast semester utöver huvudsemestern som får sparas. Till följd av att semesterledighet beräknas på annat sätt i detta lagförslag har regeln fått en annan teknisk utformning. Som framgår av bestämmelsen är det i 3 kap. 11 § som det regleras vilken semesterledighet som får sparas.

19 §

Första och tredje styckena motsvarar semesterlagens 19 § första stycke utan saklig förändring av innehållet och bestämmelserna där ska tillämpas på samma sätt som hittills vad gäller uttag av semesterledighet i den form som varit möjlig enligt semesterlagen.

Lagen medger emellertid att även sparad semesterledighet ska kunna tas ut som avkortning av arbetsdagen. Om arbetstagaren till exempel önskar, att under en period avkorta arbetsdagen med två timmar per dag, så skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om det senast två månader innan första dagen med avkortning inträffar.

Andra stycket är en nyhet och måste läsas tillsammans med 3 kap. 21 §. Enligt den senare bestämmelsen har arbetstagaren en absolut rätt att få ut sparad semesterledighet och hela semesterledigheten för semesteråret i en följd om den sparade ledigheten uppgår till minst 40 timmar. Det är då rimligt att arbetsgivaren får god tid på sig att planera för en lång semesterledighetsperiod som

arbetsgivaren måste acceptera. Detta talar för att underrättelsetiden bör vara förhållandevis lång. Samtidigt gäller det att finna en tidsfrist som inte är så lång att den vållar alltför stora svårigheter för arbetstagaren i dennes planering. Sex månader bör kunna räcka för att planera på ömse håll. Enligt bestämmelsen ska således arbetstagaren till arbetsgivaren senast sex månader i förväg anmäla att ledighet enligt 3 kap. 21 § önskas.

Fjärde stycket innebär att arbetstagare som inte godtar arbetsgivarens förläggning av annan semester än huvudsemestern, får spara den semesterledigheten. Arbetstagaren ska då underrätta arbetsgivaren om sparandet snarast efter att arbetsgivaren gett besked om förläggning av den här avsedda semesterledigheten.

Som framgår av sista stycket är bestämmelsen dispositiv. Avvikelse kan ske genom enskilt avtal eller genom kollektivavtal. Till exempel kan underrättelsetiden både förlängas och förkortas. Även formerna för underrättelsen kan regleras närmare i avtal.

20 §

Bestämmelsen anger att utgångspunkten är att arbetstagaren i stor utsträckning skall få bestämma hur och när sparad semesterledighet ska tas ut. Detta gäller både vilket år och vid vilken tid under året som ledigheten ska tas ut. Bestämmelsen medger också att sparad semesterledighet kan tas ut som avkortning av den dagliga arbetstiden eller liknande. Arbetstagarens rätt kan dock inte göras ovillkorlig. Lagtexten anger att arbetstagarens önskemål bör beaktas. Det är samma uttryck som används i 3 kap. 8 § avseende förläggning av annan semesterledighet än huvudsemestern. Med den valda formuleringen har markerats att arbetsgivaren ska ta hänsyn till och om möjligt beakta arbetstagarens önskemål. Liksom när det gäller förläggning av annan semester-

ledighet än huvudsemestern måste det dock godtas att det kan finnas skäl att inte bevilja arbetstagarens önskemål. Det kan vara fråga om att produktionen störs på ett icke godtagbart sätt eller liknande. Regeln är därför utformad så att det ytterst är arbetsgivaren som avgör om semesterledigheten kan beviljas. Denna bestämmelse är en så kallad arbetsgivarventil, vilket innebär att det inte går att föra talan vid till exempel arbetsdomstolen på den grunden att arbetsgivaren borde ha beslutat på ett annat sätt. Däremot går det att föra talan på den grunden att arbetsgivaren överhuvudtaget inte har tillämpat bestämmelsen.

Som framgår av bestämmelsen får arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke förlägga sparad ledighet till annan tid än arbetstagaren har begärt. Konsekvensen kan då bli att ledigheten sparas vidare, tas ut på annat sätt eller att arbetstagaren avstår den sparade ledigheten.

21 §

Bestämmelsen motsvarar 21 § i lagtexten i 1986 års semesterkommittés betänkande (SOU 1988:54). Paragrafen anger att arbetstagare som vill få ut hela semesterledigheten för året och minst 40 sparade timmar ska ha en ovillkorlig rätt att få ut den ledigheten. Rätten att få ut sparad ledighet av en viss längd är en nödvändig konsekvens av att lagen inte innehåller någon tidsgräns för sparande. Teoretiskt sett skulle en arbetsgivare kunna skjuta på uttag av sparad semesterledighet under anställningens hela bestånd om inte denna rätt fanns.

Som framgår av 3 kap. 19 § är det dock ett krav att önskemål om uttag av sparad semesterledighet av denna art framställs i god tid för att arbetsgivaren ska kunna planera för det. Det

som arbetstagaren inte kan bestämma är den exakta tidpunkten för ledigheten. Den del av semesterledigheten som motsvarar huvudsemestern ska behandlas enligt 3 kap. 8 §. Däremot kan resten av ledigheten ligga både före eller efter den period som gäller för årets huvudsemester.

4 Kap. Beräkning av semesterlön

1 §

Bestämmelsen är hämtad från 16 § semesterlagen. De enda ändringarna är att paragrafhänvisningen är anpassad till vårt förslag samt att andra stycket har delats upp i två stycken för att 4 kap. 3 § ska få en enklare lydelse.

2 §

Bestämmelsen motsvarar 17 § semesterlagen. Vi har dock gett andra stycket en ny lydelse. Frånvaro på grund av sjukdom ska även i fortsättningen vara semesterlönegrundande under högst två hela intjänandeår. Till skillnad från vad som gäller för närvarande ska mindre avbrott i frånvaron inte bryta tvåårsfristen. Om arbetstagaren återgår i arbete men påbörjar en ny frånvaroperiod inom 14 dagar ska tvåårsfristen fortsätta att löpa.

3 §

Bestämmelsen motsvarar semesterlagens 22 §. Till följd av att semesterledighetens längd beräknas på ett annat sätt och att semesterledighetens längd i timmar kan variera beroende på sysselsättningsgrad har bestämmelsen fått en annan teknisk utformning än i semesterlagen. Principerna är dock desamma och

någon materiell förändring görs inte. Den intjänade semesterlönen fördelas på det antal betalda semestertimmar som arbetstagaren är berättigad till.

Paragrafen är så utformad att för den, som har ett arbetstidsmåt på 2007 timmar, så har semesterlönen per timme angivits till 0,06 % av semesterlönen.

Semesterlönen beräknas på samma sätt som tidigare. Procentsatsen 0,06 fås fram genom att 13 % delas med 216. 13 % är hämtat från 4 kap. 1 § och 216 är det antal timmar semesterledighet arbetstagaren är berättigad till. Procentsatsen i semesterlagens 22 § är framtagen på samma sätt. 13 % delas med 27, vilket ger 0,48 % per semesterdag.

I andra stycket anges hur procentsatsen ska räknas fram för den som har ett arbetstidsmåt som avviker från 2007 timmar. Ett exempel illustrerar hur bestämmelsen ska tillämpas. En arbetstagare har rätt till 162 semestertimmar i sin anställning. Semesterlönen för varje semestertimme är då

$$13 \% : 162 = 0.08 \%$$

Semesterlönen för varje sparad semestertimme är således 0,08 % av den under intjänandeåret intjänade lönen.

4 §

Bestämmelsen har hämtats från 23 § semesterlagen. Endast paragrafhänvisningen har ändrats.

5 Kap. Särskilda bestämmelser om semesterlön

1 - 4 §§

Paragraferna är sakligt oförändrat hämtade från 24 - 27 §§ semesterlagen. 4 § har dock fått hänvisning till andra paragrafer anpassade.

6 Kap. Semesterersättning Övergång av företag m.m.

1 - 4 §§

Paragraferna är sakligt oförändrade hämtade från 28 - 31 §§ semesterlagen. 4 § har fått smärre språkliga ändringar som hänger samman med att *han* bytts ut mot *arbetstagare*.

7 Kap. Jourtid och övertid

Jourtid

1 §

Paragrafen är utan ändring hämtad från 6 § arbetstidslagen.

Övertid

2 §

Bestämmelsen ersätter 7 § i arbetstidslagen. Definitionen av övertid är densamma som i arbetstidslagen. Till följd av att ordinarie arbetstid beräknas på ett annat sätt i vårt förslag fordrar dock bestämmelsen en kommentar.

En nyhet i vårt förslag är att den ordinarie arbetstiden beräknas för ett arbetsår som sträcker sig från och med den 1 april ett år och till och med den 31 mars påföljande år. Detta inverkar på övertiden, som i dag beräknas per kalenderår. En annan nyhet är att lagen inte anger några begränsningsperioder för den ordinarie arbetstidens fördelning över året vid arbetsplatser där det finns kollektivavtal. Fastställandet av den ordinarie arbetstidens förläggning blir där en uppgift för parterna. Denna förläggning bildar sedan utgångspunkt för övertidsberäkningen.

Vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal anger lagen däremot begränsningsperioder för den ordinarie arbetstiden. Här blir skillnaden inte så stor i förhållande till arbetstidslagen. En nyhet i detta sammanhang är att arbetstagaren kan medge annan förläggning. I sådant fall kommer övertiden att beräknas med utgångspunkt i den förläggning av den ordinarie arbetstiden som följer av medgivandet.

Som framgår kan annan ordinarie arbetstid gälla på grund av kollektivavtal, medgivande från arbetstagaren eller dispens av Arbetarskyddstyrelsen. Vidare kan annan jourtid gälla på grund av kollektivavtal eller dispens. Denna beskrivning täcker flera olika fall av avvikelser från lagen. Vad först beträffar arbetsplatser som har kollektivavtal, kan annan årsarbetstid gälla antingen på grund av kollektivavtal eller dispens. Eftersom lagen inte anger hur den ordinarie arbetstiden ska fördelas över året blir det inte aktuellt med någon avvikelse i detta avseende genom vare sig kollektivavtal eller dispens. Annan jourtid kan däremot gälla på grund av kollektivavtal eller dispens. Vid arbetsplatser som saknar kollektivavtal kan annan årsarbetstid och andra begränsningsperioder för den ordinarie arbetstidens fördelning över året gälla på grund av dispens. Detsamma gäller jourtid. Vid ifrågakvarande arbetsplatser

blir avvikelse på grund av kollektivavtal överhuvudtaget inte aktuell. Däremot kan som nämnts arbetstagarerna medge en annan fördelning av den ordinarie arbetstiden över året. Detta kan medföra en annan utgångspunkt för övertidsberäkning än lagen föreskriver.

3 §

Denna bestämmelse motsvarar 8 § i arbetstidslagen med den förändringen att begränsningsperioden för 200 timmars övertid är ändrad från kalenderår till arbetsår. Arbetsår räknas från och med den 1 april till och med 31 mars påföljande år (se kommentaren till 2 kap. 1 §).

4 §

Denna paragraf motsvarar oförändrat 9 § arbetstidslagen.

Anteckningar om jourtid och övertid

5 §

Bestämmelsen motsvarar 11 § arbetstidslagen med den förändringen att uttrycket mertid är borttaget eftersom vi har föreslagit att det begreppet ska utmönstras ur lagen.

8 Kap. Dispens av Arbetarskyddstyrelsen (arbetstid)

1 §

Arbetstidslagens 19 § punkt 1 stadgar att om kollektivavtal, som avses i lagens 3 § inte kan träffas, får Arbetarskyddstyrelsen, om det finns särskilda skäl medge avvikelser från 5 och 6 §§, 9 §

andra och tredje stycket samt från 12 §. Det innebär att Arbetarskyddsstyrelsen kan medge avvikelse från reglerna om ordinarie arbetstid, jourtid, nödfallsövertid och förfarandereglerna om arbetstidens förläggning. Så bör det vara även i fortsättningen.

I vårt förslag motsvaras arbetstidslagens 5 § av 2 kap. 1 och 9 §§ vad avser arbetsplatser där kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor inte gäller. Dessa bestämmelser ska även i vårt förslag falla under Arbetarskyddsstyrelsens rätt att medge avvikelse. Vad gäller arbetsplatser som har kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor ersätts arbetstidslagens 5 § i vårt förslag med reglerna i 2 kap. 1 och 3 - 5 §§. Enligt 3 - 5 §§ förutsätts att parterna träffar kollektivavtal om arbetstidens förläggning. Om så sker finns inget behov av att begära att Arbetarskyddsstyrelsen medger avvikelse. Skulle av något skäl inte kollektivavtal om arbetstid träffas får arbetsgivaren med beaktande av arbetsmiljölagen ensidigt bestämma arbetstidens förläggning (se kommentar till 2 kap. 4 §). Inte heller då finns det skäl att begära att Arbetarskyddsstyrelsen medger avvikelse vad gäller arbetstidens förläggning. Vi föreslår därför att avvikelse vad gäller arbetstidsförläggning endast kan meddelas från 2 kap. 9 § i vårt lagförslag.

Arbetstidslagens 5 § motsvaras emellertid i vårt förslag även av 2 kap. 1 §. Arbetarskyddsstyrelsens möjlighet att meddela dispens från högsta tillåtna ordinarie arbetstid ska vara kvar. Även 2 kap. 1 § ska således falla under Arbetarskyddsstyrelsens möjlighet att medge dispens.

Arbetstidslagens 6 § motsvaras i vårt förslag av 7 kap. 1 §. Den bestämmelsen handlar om jourtid. Vi föreslår att Arbetarskyddsstyrelsen liksom enligt arbetstidslagen skall kunna medge avvikelse från reglerna om jourtid.

9 § andra och tredje styckena i arbetstidslagen reglerar frågor om nödfallsövertid. Dessa bestämmelser motsvaras i vårt förslag av 7 kap. 4 § andra och tredje styckena. Arbetarskyddsstyrelsens möjlighet att medge avvikelser från reglerna om nödfallsövertid är oförändrad i vårt förslag.

12 § i arbetstidslagen motsvaras i vårt förslag av 2 kap. 5 och 8 §§ beroende på om det är en arbetsplats som har kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor eller ej. Dessa bestämmelser avser förfarandet när beslut om arbetstidens förläggning ska meddelas. Även denna möjlighet för Arbetarskyddsstyrelsen att medge avvikelser från lagen ska vara kvar.

Punkterna 2 och 3 i vårt förslag till 8 kap. 1 § avser möjlighet för Arbetarskyddsstyrelsen att medge undantag från begränsning av övertid under en tid av fyra veckor eller kalendermånad respektive under ett år. Vi har anpassat bestämmelsen till arbetsår samt anpassat paragrafhänvisningarna. I övrigt är bestämmelsen oförändrad jämfört med 19 § i arbetstidslagen.

Punkt 5 i 19 § i arbetstidslagen ger möjlighet för Arbetarskyddsstyrelsen att medge avvikelser från arbetstidslagens regler om nattvila, veckovila och rast. Vårt förslag ska ge Arbetarskyddsstyrelsen motsvarande möjligheter. En skillnad är dock att reglerna om nattvila och veckovila i vårt förslag ligger i den del av lagen som gäller arbetsplatser som saknar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. Några regler om nattvila och veckovila att medge avvikelser från, vid arbetsplatser där kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor gäller, finns således inte.

9 Kap. Övertidsavgifter

1 - 2 §§

Dessa bestämmelser är oförändrat hämtade från arbetstidslagens 26 och 27 §§.

10 Kap. Tillsyn Straffbestämmelser Överklagande (arbetstid)

Tillsyn

1 §

Denna bestämmelse motsvarar 20 § i arbetstidslagen. I vårt lagförslag är frågor som är reglerade i arbetstidslagen i princip samlade i kapitlen 2 och 7-10. Arbetarskyddsstyrelsens och yrkesinspektionens tillsyn förslås i princip förbli oförändrad. Vårt förslag är utformat så att tillsynen ska avse kapitlen 2 och 7-10. Det finns dock även några bestämmelser i kapitlen 1 och 11 i vårt förslag som är hämtade från arbetstidslagen. Dessa bestämmelser faller i vårt förslag utanför tillsynen. Detta får dock, med ett undantag, ingen praktisk betydelse. I 1 kap. 3 § erinras om att det finns bestämmelser om arbetstid för minderåriga i arbetsmiljölagen (hämtat från 1 § arbetstidslagen). Denna erinran kan enligt vår mening inte bli föremål för tillsyn. I 1 kap. 2 § anges lagens tillämpningsområde. Inte heller gränsen för lagens tillämpningsområde ska enligt vår uppfattning vara kvar under tillsyn. Vad som kan bli aktuellt är i stället att en tillsynsmyndighet får göra en prövning av om lagen är tillämplig i något speciellt fall. Men det är en annan sak än tillsyn av bestämmelsen. 1 kap. 5 § anger på vilket sätt lagen är dispositiv. En sådan bestämmelse lämpar sig mer för prövning i arbetsdomstolen än tillsyn. Vi föreslår därför den ordningen. 11 kap. 5 § reglerar att regeringen eller den

myndighet som regeringen bestämmer får meddela vissa särskilda föreskrifter för totalförsvaret samt att lagen i sin helhet ska tillämpas på viss skeppstjänst. Vi anser att det skulle vara egen- domligt om dessa bestämmelser skulle vara föremål för tillsyn.

Vårt förslag innebär därför inga materiella förändringar förutom att vi föreslår att talan om 1 kap. 5 § ska kunna föras enligt bestämmelserna i lagen om rättegång i arbetstvister (se kommentaren till 11 kap. 4 §).

2 - 3 §§

Dessa bestämmelser motsvarar 21 och 22 §§ i arbetstidslagen. Bestämmelserna är oförändrade förutom att 3 § är anpassad till kapitlen i vårt förslag.

Straffbestämmelser m.m.

4 - 5 §§

Paragraferna motsvarar 23 och 24 §§ i arbetstidslagen. Hänvisningar till andra delar av lagen är anpassade. I övrigt är bestämmelserna oförändrade.

Överklagande

6 - 10 §§

Dessa paragrafer motsvarar 28 - 32 §§ i arbetstidslagen. 7 och 8 §§ har fått hänvisning till andra bestämmelser anpassade till vårt förslag. I övrigt är bestämmelserna oförändrade.

11 Kap. Skadestånd Preskription Rättegång m.m.

Skadestånd

1 §

Bestämmelsen motsvarar 32 § semesterlagen. Den är i vårt förslag så utformad att den täcker de kapitel som reglerar frågor om semester. Även 1 kap. 5 § i vårt förslag kan bli föremål för tvist om semesterfrågor och ska därför omfattas av möjligheten att begära skadestånd. De kapitel som berör frågor om arbetstid faller utanför denna bestämmelse eftersom lagens arbetstidsregler även i fortsättningen ska vara föremål för tillsyn av Arbetarskyddsstyrelsen och yrkesinspektionen.

2 §

Paragrafen i vårt förslag motsvarar arbetstidslagens 25 §. I vårt förslag gäller rättsverkningarna hela lagen. Detta är dock ingen saklig förändring. Bestämmelsen innehåller en upplysning om att för arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal gäller vad som är föreskrivet om påföljd i kollektivavtalet eller i medbestämmandelagen. Den upplysningen kan utan att det innebär någon materiell förändring avse även kollektivavtalsbestämmelse om semesterfrågor.

Preskription

3 §

Denna paragraf motsvarar 33 § semesterlagen.

Rättegång

4 §

Semesterlagens 32 § reglerar att arbetsgivare som bryter mot lagen ska till arbetstägaren utge, förutom den semesterlön eller semesterersättning som arbetstägaren är berättigad till, ersättning för uppkommen skada. Arbetstidslagen har ett annat sanktionssystem. Som framgår av den allmänna motiveringen (avsnitt 2.5 Tillsyn och sanktionssystem) har vi funnit att de nuvarande sanktionssystemen ska behållas. Denna paragraf har därför utformats så att den ska tillämpas på de delar av lagen som innehåller regler om semester. Därutöver har vi (se 11 kap. 1 §) föreslagit att bestämmelsen om lagens dispositivitet (1 kap. 5 §) i sin helhet ska kunna bli föremål för talan enligt lagen om rättegång i arbets tvister.

Det finns en bestämmelse som kommer från semesterlagen och som i vårt förslag faller utanför denna paragraf. Det är 1 kap. 1 §, som motsvarar 1 § i semesterlagen, men den bestämmelsen är enbart av upplysande karaktär. Det innebär därför ingen förändring i sak att den faller utanför denna paragrafs område.

Särskilda föreskrifter

5 §

Första stycket i denna paragraf motsvarar 4 § arbetstidslagen. Vårt förslag innebär att även semesterregler faller in under bestämmelsens tillämpningsområde vilket innebär en utvidgning gentemot vad som gäller för närvarande. Vi anser dock att det måste godtas med hänsyn till att arbetstids- och semesterregler i vårt förslag integreras.

Andra stycket motsvarar utan saklig förändring 2 § andra stycket i arbetstidslagen.

6 §

Denna paragraf motsvarar utan saklig förändring 18 § i arbetstidslagen.

Övergångsbestämmelser

1.

Denna övergångsbestämmelse upplyser om när lagen träder i kraft och att arbetstids- och semesterlagarna upphör vid samma tidpunkt. Samtliga bestämmelser ska börja tillämpas från och med ikraftträdandetidpunkten. Semesterförmåner som tjänats in under semesterlagens giltighetstid ska kunna tas ut enligt bestämmelserna i den nya lagen. Beträffande de övergångsfrågor som aktualiseras i samband med införandet av lagen, hänvisas till kap. 12 Övergångsfrågor.

2.

Som framgår i kap. 12 Övergångsfrågor, torde det i de flesta fall enkelt gå att räkna om sparad semesterledighet i dagar till timmar. Då det ändå kan uppstå situationer då det råder oenighet om hur beräkningen ska göras och eftersom sparad semesterledighet är en intjänad rättighet finns denna övergångsregel som ger arbetstagaren rätt att ta ut sparad semesterledighet enligt semesterlagen.

And the first part of the book is devoted to the study of the

of the first part of the book is devoted to the study of the

of the first part of the book is devoted to the study of the

of the first part of the book is devoted to the study of the

of the first part of the book is devoted to the study of the



Dir. 1991:7

Flexibla arbetstidsregler m.m.

Dir. 1991:7

Beslut vid regeringssammanträde 1991-02-14

Chefen för arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet Mona Sahlin, anför.

Mitt förslag

Jag föreslår att en särskild utredare tillkallas för att undersöka om mer flexibla regler för arbetstid och semester bör införas i svensk lagstiftning. Utredaren bör vidare se över semesterlagens regler om semesterlönegrundande franvaro.

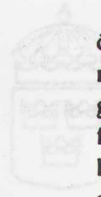
Flexibla arbetstidsregler

Nu gällande bestämmelser

Bestämmelser om arbetstid finns i arbetstidslagen (1982:673). Den ordinarie arbetstiden får enligt lagen uppgå till högst 40 timmar i veckan. Lagen innehåller också bestämmelser om jourtid, övertid och mertid samt regler om hur arbetstiden skall förläggas för att arbetstagaren skall få tillräcklig vila. Arbetstidslagen är dispositiv på så sätt att avsteg från lagens regler får göras genom kollektivavtal.

Rätten till semester regleras i semesterlagen (1977:480). Den lagstadgade semestern kommer från och med den 1 april 1991 att vara 27 dagar. Semesterlagen innehåller – förutom bestämmelser om ledighetens längd och förläggning – regler om semesterlön, sparande av semesterdagar m.m. De grundläggande rättigheterna i semesterlagen är tvingande till arbetstagarens förmån.

Den 1 juli 1990 trädde en tidsbegränsad lag (1990:631) om avvikelser från vissa bestämmelser i semesterlagen i kraft. Enligt denna lag, som skall gälla till utgången av mars månad 1992, kan arbetstagare avstå från de semesterdagar som överstiger fyra veckor om arbetsgivaren och arbetstagaren är



överens om detta. Arbetstagaren erhåller då förutom sin sedvanliga lön semesterlön för dessa dagar. I den proposition (1989/90:150 bil. 5) som föregick nämnda lagstiftning anges att effekterna av de åtgärder som föreslås bör följas upp. En sådan uppföljning kommer bl.a. att kunna ge besked om vilken ökning av arbetskraftsutbudet som skett och vilka grupper av arbetstagare som utnyttjat möjligheten att avstå från semesterledighet. Därefter bör en förlängning av lagen prövas.

Såväl arbetstid som semester bestäms i stor utsträckning genom kollektivavtal. Både arbetstidens och semesterns längd varierar. Om man ser till den totala årsarbetstiden kan det vara stora skillnader för arbetstagare inom olika avtalsområden. Det är dock inte lätt att göra sådana jämförelser eftersom arbetstiden normalt mäts i närvarotimmar per vecka och semestern i frånvarodagar per år. I vissa centrala avtal utgår man dock från den totala arbetstiden, dvs. årsarbetstiden.

Tidigare utredningar

Under 1900-talet har det genomförts ett flertal semester- och arbetstidsutredningar. I huvudsak har det skett utan någon inbördes samordning mellan arbetstid och semester.

1986 års semesterkommitté gick i sitt betänkande (SOU 1988:54) Om semester grundligt igenom olika reformkrav avseende semesterlagen. Kommittén behandlade framför allt frågan om en sjuätte semestervecka men också andra förslag på reformer som t.ex. sparande av semesterdagar och inflytande över semesterns förläggning.

1987 års arbetstidskommitté hade i uppgift att utreda konsekvenserna av olika arbetstidsreformer och arbetstidsmönster. Kommittén uttalade i betänkandet (SOU 1989:53) Arbetstid och välfärd att det bör prövas om det går att övergå till en ny modell för arbetstidspolitiken. Enligt kommittén behövs en mer samlande norm för heltidsarbete. Normen bör vara likartad över hela arbetsmarknaden och kan utgöras av den totala årsarbetstiden. Årsarbetstidsnormen skulle ge fördelar i form av bättre överblick samt större flexibilitet och frihet vid uttag av arbetstidsförkortningar och ledigheter.

Mer flexibla arbetstider

Enligt lagen regleras arbetstiden i veckoarbetstid och detta har blivit normerande för de flesta avtal. Normerna för hur lång arbetstiden skall vara och hur den skall förläggas formas i ett samspel mellan lagstiftning, avtalsregler och faktiska förhållanden på arbetsplatserna.

Idén att använda sig av andra utgångspunkter, t.ex. en viss årsarbetstid,

skall ses mot bakgrund av tidigare reformer på arbetstidsområdet. Veckoarbetstiden har förkortats. Semestern har förlängts. Pensionsåldern har sänkts. Det har blivit möjligt att vara ledig på heltid eller deltid t.ex. för vård av barn eller för studier.

En väsentlig sak i det reformarbete som skett under senare år har varit att det öppnats möjligheter för såväl arbetsmarknadens parter som den enskilde individen att i större utsträckning än tidigare påverka arbetstids- och ledighetsuttag. Maximum för dygnsarbetstiden har tagits bort. Arbetstidslagen har gjorts helt dispositiv. Det har blivit möjligt att spara en viss del av semestern till senare år. Pensionsåldern har på olika sätt gjorts mer rörlig.

Även kollektivavtalsreglerna har blivit mer flexibla. Inom en del avtalsområden har det blivit möjligt för lokala parter och enskilda arbetstagare att i viss mån påverka förläggningen av arbetstiden. Det har också stora förändringar på enskilda arbetsplatser. Ett betydande mått av deltidsarbete har gjorts att arbetstidens längd varierar mellan olika arbetstagare. Det är dock inte alltid den enskilde arbetstagarens bästa som styr utvecklingen.

Under 1980-talet har allt fler fått oregelbundna och oönskade arbetstider i sitt arbetsschema. Genom flexibel arbetstid har dock vissa arbetstagare fått möjlighet att inom en fastlagd arbetstidsram välja när de vill börja och sluta sin arbetsdag. Förläggningen av arbetstiden varierar i stor utsträckning mellan olika kategorier på arbetsmarknaden. Möjlighet till flexibel arbetstid kommer sällan de grupper som har oregelbunden eller oönskad arbetstid.

Ett viktigt motiv för tidigare reformer har varit önskemål om att skapa rättvisa mellan löntagare inom skilda avtalsområden. Förlängningen av den lagstadgade semestern har motiverats av sådana skäl. Även vid förkortningen av veckoarbetstiden till 40 timmar i veckan spelade rättviseargumentet en betydande roll.

Behovet av en högre grad av flexibilitet i lag- eller avtalsreglerade arbetstidsregler skall även ses mot bakgrund av krav på en bättre anpassning av arbetstidsuttaget till variationer i produktionen. En sådan anpassning kan bidra till en förbättrad produktivitet.

Mot en alltför långtgående produktionsmässig anpassning av arbetstiden talar dels arbetsmiljöskäl, dels löntagarnas behov av arbetstidsscheman som går att förena med familjelivets krav och att kunna planera och förutse sin arbetstid. Det torde emellertid finnas möjligheter att nå fram till arbetstidsavtal som förenar ökade möjligheter för individen att få inflytande över arbetstidens förläggning med ett ur produktionssynpunkt mer rationellt arbetstidsuttag.

Förvärvsfrekvensen är internationellt sett mycket hög på den svenska arbetsmarknaden. År 1989 tillhörde 85 procent av kvinnorna i åldern 20-64 år arbetskraften liksom 90 procent av männen i motsvarande ålder. I ett samhälle där både kvinnor och män förvärvsarbetar i så stor utsträckning ställs

stora krav på en flexibel arbetstidspolitik.

Vid remissbehandlingen av semesterkommitténs och arbetstidskommitténs betänkanden har det visat sig att det finns ett brett stöd för reformer som ger en större grad av flexibilitet och valfrihet i arbetstiden. Enligt min mening är det också väsentligt att beakta de önskemål som finns om större rättvisa i fråga om arbetstider.

Den utmaning vi står inför på 1990-talet på arbetstidens område är att förena löntagarnas önskemål om inflytande över de egna arbetstiderna, rättvisa mellan olika löntagargrupper och de krav som finns på en rationell produktion. Det gäller att skapa en balans mellan dessa olika önskemål. Det är rimligt att lagstiftningen på arbetstidens område inte avviker från de förhållanden som rent faktiskt råder på arbetsmarknaden.

Semesterlönegrundande frånvaro

Bakgrund

En arbetstagare skall normalt arbeta in rätten till betalda semesterdagar. Utöver sådan inarbetad semesterlön kan arbetstagaren vara berättigad till semesterlön för s.k. semesterlönegrundande frånvaro.

Sverige antog år 1977 ILO:s konvention (nr 132) om semester. Enligt konventionen skall frånvaro i arbetet av sådana skäl, varöver arbetstagaren ej råder räknas in i tjänstetiden. Som exempel på sådan frånvaro nämns sjukdom, skada eller havandeskap.

Redan i den första semesterlagen, som trädde i kraft 1938, fanns bestämmelser om att viss frånvaro var semesterlönegrundande. Det gällde då endast arbetsskada samt viss militärtjänst. Sedan har den semesterlönegrundande frånvaron gradvis utökats.

Den semesterlönegrundande frånvaron regleras numera i 17 § semesterlagen. Där räknas upp ett antal olika typer av frånvarodagar som grundar rätt till semesterlön. Gemensamt för dessa dagar är enligt förarbetena till lagen att de avser frånvaro som arbetsgivaren normalt bör ha att räkna med t.ex. ledighet på grund av sjukdom, viss ledighet för vård av barn, och viss ledighet i samband med utbildning eller militärtjänst.

Genom den nu gällande semesterlagen, som trädde i kraft den 1 januari 1978, gjordes en kraftig utvidgning av den semesterlönegrundande frånvaron. Detta skedde på grundval av ett förslag från 1974 års semesterkommitté. Kommittén hade föreslagit en ännu större utvidgning men hade förutsett att kostnaderna skulle fördelas på alla arbetsgivare, för att inte en enskild arbetsgivare skulle drabbas orimligt hårt om någon av arbetstagarna råkade ut för t.ex. en långvarig sjukdom eller annan frånvaro som grundade

rätt till semesterlön. Kostnaderna borde enligt kommitténs förslag jämnas ut genom att en begränsad riskfond inrättades hos riksförsäkringsverket.

I propositionen 1976/77:90 (s. 124) avvisade departementschefen tanken på en fond. Detta förslag hade kritiserats kraftigt av remissinstanserna. Departementschefen förklarade att han skulle återkomma till frågan och föresla en förnyad utredning rörande tänkbara system för en kostnadsfördelning. En sådan utredning tillsattes år 1978 men lades ner år 1980 med hänsyn till de davarande samhällsekonomiska förutsättningarna.

Den vanligaste orsaken till semesterlönegrundande frånvaro är sjukdom. År 1988 uppgick det totala antalet sjukdagar hos arbetsgivare utanför den statliga sektorn till 11,9 milj. Antalet semesterlönegrundande dagar för vård av barn var 3,6 milj. och för övrig semesterlönegrundande frånvaro ca 0,1 milj. Den semesterlön som avser frånvaro på grund av sjukdom kan antas var mer jämnt fördelad över arbetsmarknaden än den som avser ledighet för vård av barn.

Semesterlagen innehåller vissa bestämmelser om sparande av semester (18–23 §§). En arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo betalda semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara en eller flera till ett senare semesterår. Semesterdagar som inte är förknäda med rätt till lön får inte sparas.

Arbetstagare som är tjänstlediga för att fullgöra uppdrag kan helt eller delvis förlora sin rätt till semesterdagar med lön från arbetsgivaren. En följd av detta blir att de inte har samma möjlighet att spara semester som andra.

Reformkrav

Kostnaderna för den semesterlönegrundande frånvaron har under lång tid uppmärksammats av vissa arbetsgivarorganisationer. Svenska Frisörföreningen och Småföretagens Riksorganisation har i skrivelser till arbetsmarknadsdepartementet hemställt att kostnaderna borde fördelas på samtliga arbetsgivare så att den som betalar ut ersättning under frånvarotiden också svarar för semesterlönen. Skrivelser har också inkommit från företag som pekar på vad det innebär när en rehabilitering avbryter en sjukfrånvaroperiod. Har denna varat över 180 dagar är den inte längre semesterlönegrundande. Misslyckas rehabiliteringen, börjar en ny semesterlönegrundande sjukfrånvaroperiod löpa med atföljande kostnader för arbetsgivaren.

I propositionen 1989/90:59 Den sjätte semesterveckan förklarade den davarande chefen för arbetsmarknadsdepartementet att frågan om en mer rättvis fördelning av kostnaderna för den semesterlönegrundande frånvaron skulle komma att övervägas. I betänkandet 1989/90:AU21 konstaterar arbetsmarknadsutskottet att nuvarande regler kan föranleda att småföretagare av ekonomiska skäl avstar från att anställa t.ex. unga kvinnor. Av såväl jäm-

ställdhets- som rättviseskäl anser utskottet att semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro bör ses över i syfte att undanröja de negativa konsekvenser de har för små företag. Enligt utskottet bör regeringen snarast återkomma till riksdagen med förslag till förändring av reglerna för den semesterlönegrundande frånvaron (rskr. 143).

Även i ett betänkande från utbildningsutskottet (1989/90:UbU27) behandlas frågan om den semesterlönegrundande frånvaron. Anledningen är en skrivelse den 22 mars 1990 till bl.a. utbildningsutskottet från Svenska arbetsgivareföreningen (SAF). I skrivelsen utvecklar SAF sitt missnöje över att regeringens förslag i propositionen 1989/90:102 om reformerad svenskundervisning för vuxna invandrare innebär en utvidgning av arbetsgivarens skyldighet att svara för semesterlön under ledighet.

Utbildningsutskottet hänvisar i sitt betänkande till arbetsmarknadsutskottets ovan redovisade uttalande och hemställer att riksdagen bör ge regeringen till känna att frågan om semesterlön vid ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare bör tas upp i den ifrågavarande översynen (rskr. 279).

Regeringen uppdrog den 23 augusti 1990 åt riksrevisionsverket (RRV) att kartlägga tillämpningen av lagen (1986:163) om rätt till ledighet vid deltagande i grundläggande svenska för invandrare. Uppdraget redovisades den 19 oktober 1990 och övervägs för närvarande inom regeringskansliet.

Utredningsuppdraget

Jag föreslår att en särskild utredare tillsätts för att undersöka om mer flexibla regler för arbetstid och semester bör införas i svensk lagstiftning samt se över semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro.

Mer flexibla arbetstidsregler

Utredaren bör undersöka möjligheterna att öka flexibiliteten i arbetstids- och semesterlagstiftningen så att löntagarnas inflytande över den egna arbetstiden och möjligheterna till en rationell produktion kan öka.

En väg som utredaren därvid bör pröva är att införa bestämmelser om en årsarbetstid. En övergång till årsarbetstid skulle beröra både arbetstids- och semesterlagen. Utredaren bör undersöka om det är lämpligt att föra samman dessa lagar i en lag. Om en sådan lösning inte förordas bör utredaren i stället undersöka möjligheterna att åstadkomma flexibilitet inom ramen för nu befintliga lagar. Det kan ske genom förändrade bestämmelser i sak eller genom att semesterlagen görs dispositiv så att det blir möjligt att träffa kollektivavtal om mer flexibla arbetstids- och semesterregler.

Oberoende av vilken lösning utredaren väljer måste det självfallet även i framtiden finnas bestämmelser som på olika sätt begränsar arbetstidsuttaget och garanterar arbetstagarna möjlighet till vila och rekreation. Skyddet för arbetstagarna i detta hänseende måste upprätthållas.

Utredaren bör också föreslå hur sådana begränsningsregler bör vara utformade samt anvisa hur man skall lösa de problem som kan uppstå vid övergången till ett ev. nytt system.

En allmän utgångspunkt för uppdraget är att de enskilda arbetstagarna bör ges bättre möjligheter att påverka sina arbetstider och sin semester. Utredaren bör t.ex. undersöka *dels* om man bör skapa möjligheter för arbetstägare att ta ut en del av semestern i form av arbetstidsförkortning under en viss tid, *dels* om man bör öka möjligheterna att variera arbetstiden och semestern från ett år till ett annat.

Förutom den tidigare nämnda ILO-konventionen om semester har Sverige godkänt ILO:s konvention (nr 47) om arbetstidens förkortning till 40 timmar i veckan. Åtagandena enligt de båda konventionerna skall självfallet beaktas av utredaren.

Utredaren bör redovisa uppdraget i denna del senast den 31 mars 1992.

Semesterlönegrundande frånvaro

Utredaren bör ta reda på om det faktiskt förhåller sig så att små företag har oproportionerligt stora kostnader för semesterlönegrundande frånvaro. Kartläggningen bör särskilt visa hur det förhåller sig när det gäller de mest betydande anledningarna för semesterlönegrundande frånvaro, nämligen sjukdom och ledighet för vård av barn. En särredovisning bör också göras beträffande ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare. Utredaren bör därvid ta del av den kartläggning som RRV nyligen har genomfört.

Utredaren bör därefter, utan att inskränka löntagarnas rätt till ersättning, föreslå ändringar i regelsystemet. Ändringarna skall dels åstadkomma en mer rättvis fördelning mellan olika arbetsgivare, dels hindra att en enskild arbetsgivare drabbas orimligt hårt i samband med en rehabilitering. Vidare skall utredaren föreslå ändringar i semesterlagen som gör det möjligt för den som är tjänstledig från en anställning för att fullgöra ett uppdrag och som därvid förlorar en eller flera semesterdagar med lön att kunna spara samma antal semesterdagar som han annars skulle ha haft rätt att spara. Reglerna bör utformas så att de inte leder till överkompensation för arbetstagarna.

Utredaren bör redovisa uppdraget i denna del senast den 1 juli 1991.

Ramar för utredningens arbete

För utredarens arbete gäller regeringens direktiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare angående dels utredningförslagets inriktning (dir. 1984:5), dels beaktande av EG-aspekten i utredningsverksamheten (dir. 1988:43). Utredningen skall vidare analysera och redovisa effekterna av sina förslag ur ett jämställdhetsperspektiv.

Hemställen

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen beordrar chefen för arbetsmarknadsdepartementet

att tillkalla en särskild utredare – omfattad av kommittéförordningen (1976:119) – med uppdrag att utreda om mer flexibla regler för arbetstid och semester skall införas i svensk lagstiftning samt se över semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro.

att besluta om sakkunniga, referensgrupper, experter, sekreterare och annat biträde åt utredaren.

Vidare hemställer jag att regeringen beslutar

att kostnaderna skall belasta tionde huvudtitelns anslag Utredningar m. m.

Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och bifaller hennes hemställan.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Proposal for a
Council Directive

concerning certain aspects of the organisation of working time

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN COMMUNITIES,

Having regard to the Treaty establishing the European Economic Community, and in particular Article 118a thereof,

Having regard to the proposal from the Commission,

In cooperation with the European Parliament,

Having regard to the opinion of the Economic and Social Committee,

Whereas Article 118a of the EEC Treaty provides that the Council shall adopt, by means of directives, minimum requirements for encouraging improvements, especially in the working environment, to guarantee a better level of protection of the safety and health of workers;

Whereas, pursuant to that Article, such directives must avoid imposing administrative, financial and legal constraints which would hold back the creation and development of small and medium-sized undertakings;

Whereas the provisions of Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work¹ are fully applicable in relation to the matters covered by this Directive without prejudice to more stringent and/or specific provisions contained herein;

Whereas laying down minimum requirements with regard to individual periods of rest and of work improves the working conditions referred to in Article 118a;

Whereas the Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers states at Title I, point 7 that the completion of the internal market must lead to an improvement in the living and working conditions of workers, a process which must result from an approximation of these conditions, while maintaining the improvement, as regards in particular the duration and organisation of working time; whereas point 8 states that every worker of the European Community shall have a right to a weekly rest period and to annual paid leave, the duration of which must be progressively harmonized in accordance with national practices;

Whereas point 19 of the said Charter affirms that every worker must enjoy satisfactory health and safety conditions in his working environment and that appropriate measures must be taken in order to achieve further harmonization of conditions in this area while maintaining the improvement made;

Whereas the European Parliament considers it indispensable in its Resolution of 15 March 1989² on the social dimension of the internal

market that minimum rules should be adopted which establish a ceiling for daily and weekly working time;

Whereas in order to achieve improvement in the health and safety of workers certain minimum daily and weekly rest periods should be compiled with for all workers in the Community;

Whereas this Directive is consequent upon the need to lay down minimum rules for certain aspects of the organisation of working time from the point of view of the health and safety of the workers concerned; whereas these rules are without prejudice to other provisions which are propitious to a better state of health, such as annual paid leave;

Whereas research has shown that long periods of night work and alternations in shift work patterns can be detrimental to the health of workers and can endanger safety at the workplace;

Whereas particular care should therefore be taken to limit the duration of night work, to take account of alternations in shift work patterns, to limit the amount of overtime in connection with night work and duly to inform the competent authority of the introduction of night work;

Whereas the human body is especially sensitive at night to environmental disturbances and also to certain particularly burdensome forms of work organization such as piece work, assembly-line work or work at a pre-established pace;

Whereas it is important that a health assessment should be afforded to employees before being assigned to night work and at regular intervals thereafter, that they receive advice in order to prevent, reduce or avoid the adverse effects of night work and that night workers should be allowed to transfer to daytime work if their health so requires;

Whereas the features of minimum rest periods and certain aspects of the organization of night and shift working time, peculiar to the seasonal nature of the work or specific to certain activities or resulting from exceptional situations limited in time should be duly taken into account and at the same time equivalent protection afforded to the employees concerned;

Whereas changes in the patterns of working time, and more in particular adjustments to the pace of work may affect the workload of the workers concerned and thus be harmful to their health and safety; whereas it is therefore necessary to take account of these factors when patterns of work are changed;

Whereas this Directive covers only certain fundamental aspects of the organization of working time, which are considered particularly important from the point of view of workers' health and safety at the workplace,

HAS ADOPTED THIS DIRECTIVE:

SECTION I

Scope and definitions

Article 1

This Directive applies to minimum daily, weekly and yearly rest periods and to certain aspects of night and shift work.

The provisions of Directive 89/391/EEC are fully applicable to the matters referred to in paragraph 1 without prejudice to more stringent and/or specific provisions contained in this Directive.

Article 2

For the purpose of this Directive the following definitions shall apply:

1. "working time" means hours of work as laid down by legislation, collective/enterprise agreement or individual employment contract during which the employee is at the disposal of the employer at the worksite;
2. "rest period" means any period after the normal daily or weekly performance of work during which the employee is not at the disposal of the employer;
3. "night work" means all work performed during a period of not less than seven consecutive hours comprised between 8.00 p.m. and 9.00 a.m.;
4. "shift work" means a method of work organisation whereby workers succeed each other in accordance with a certain time schedule; this may involve rotating or successive crews and be discontinuous or continuous;
5. "night worker" means an employee who performs night work, whether through shift work or otherwise on a regular basis;
6. "shift worker" means an employee rostered into a shift work schedule.

SECTION II

Daily, weekly and yearly rest

Article 3

Member States shall adopt the necessary measures to ensure compliance with the minimum daily rest period of eleven consecutive hours per period of 24 hours.

Article 4

Member States shall adopt the necessary measures to ensure compliance, in every seven-day period, with the minimum period of one rest day on average following without interruption the daily rest period as defined in Article 3 calculated over a reference period of not more than fourteen days.

Article 5

Member States shall adopt the necessary measures to ensure that all workers are afforded an annual paid holiday for a minimum period; the procedures relating to duration and any splitting shall be determined in accordance with national practices.

Article 6

The performance of overtime must not interfere with the minimum rest periods laid down in Articles 3 and 4.

SECTION III

Night work, shiftwork and patterns of work

Article 7

1. Normal hours of work for night workers shall not exceed an average of eight hours in any 24-hour period calculated over a reference period not longer than fourteen days in which they perform night work.
2. In the event of shift work involving night work the working of two consecutive full-time shifts shall be prohibited.
3. Subject to the provisions contained in paragraph 1, no overtime shall be performed by night workers before or after a daily period of work which includes night work in occupations involving special hazards or heavy physical or mental strain.
4. The scheduling and total length of breaks for rotating shift workers and for night workers shall take account of the more demanding nature of those forms of working time.

Article 8

1. Employees durably subject to working time arrangements involving night work shall be entitled to a health assessment without charge prior to their assignment and at regular intervals thereafter.
2. Where a night worker suffers from health problems recognized to be connected with the fact that he performs night work he shall be transferred, as soon as possible, to day work for which he is fit.

Article 9

The employer who regularly uses night workers shall duly inform the authorities competent in matters of health and safety.

Article 10

Member States shall adopt the necessary measures to ensure that night workers and rotating shift workers shall have a level of protection with regard to health and safety commensurate with the nature of their work. The employer shall ensure that protection and prevention facilities are available or accessible at all times.

Article 11

Member States shall ensure that employers take the necessary measures to ensure that changes made to patterns of work take account, according to the type of activity, of health and safety requirements, especially as regards breaks during working hours.

SECTION IV

Final provisions

Article 12

Derogations from the provisions set out in Articles 3, 4 and 7 are permitted:

1. in cases of force majeure, or of an actual or imminent accident, provided that equivalent compensatory rest periods are granted to the employees concerned;
2. where the seasonal nature of the work performed or the features peculiar to certain activities or exceptional situations limited in time objectively conflict with the said provisions, provided that equivalent compensatory rest periods are granted within a reference period which must not exceed six months;
3. in case of collective agreements made between employers and representatives of the workers at the appropriate levels, aiming at setting up a comprehensive set of provisions regarding the adjustment of working time corresponding to the specific conditions of the enterprise, including daily and weekly rest periods as well as night- and shift-work, subject to the condition that on these specific points equivalent periods of compensatory rest are granted to the workers within a reference period that must not exceed six months.

Article 13

The provisions contained in this Directive shall be without prejudice to other specific provisions taken by the Community.

Article 14

Member States shall comply with this Directive by the 31 December 1992 at the latest, by bringing into force the laws, regulations or administrative provisions necessary or by ensuring that the two sides of industry establish the necessary provisions through agreement, without prejudice to the obligation on the Member States to achieve the results to be obtained by this Directive.

The provisions adopted by the Member States pursuant to the first paragraph shall make express reference to this Directive.

Member states shall forthwith inform the Commission of the measures taken thereunder.

Article 15

This Directive is addressed to the Member States.

Done at Brussels,

For the Council

COMPETITIVENESS AND EMPLOYMENT IMPACT STATEMENT

Proposal for a Council Directive on certain aspects of the organization of working time

I What is the main reason for introducing the measure?

The policy objective is to establish minimum rules at Community level with respect to the establishment of minimum rest periods per day and per week and to the performance of shift, especially night work. Based on Article 118a of the Treaty the proposal is linked to the provisions of that Article, i.e. to lay down minimum prescriptions in the field of the work environment, in particular with respect to health and safety at the workplace.

II Features of the businesses in question

As the other Directives based on Article 118a, notably the framework Directive 89/391/EEC, this proposal is intended to apply to all enterprises and the public service, as defined in the framework Directive. Therefore the enterprises of all sizes and all sectors of activity - trades, manufacturing, services and agriculture - are concerned by the Directive. SME's are affected in the same way as large enterprises. Night work is not only used in large enterprises but also in activities where SME play an important role, such as trades, restaurants and hotels and commerce.

III What obligations does this measure impose directly on businesses

The provisions of this Directive are intended to ensure certain protective rights to workers who perform shift and especially night work by laying down provisions with respect to the conditions under which these forms of working time arrangements may be carried out (information of night work on a regular basis, a certain number of hours of night work in a 24-hour period, health assessment of regular night workers, etc.), provisions which exist already to a large extent in the Member States. Also with regard to minimum rest periods, the provisions laid down by this Directive are already respected in practice in the large majority of Member States and very often extended by collective agreements. The aim of this proposal is that all workers will be ensured these rights and that by these provisions the conditions at the workplace will be improved leading to a better minimum protection for the health and safety of the workers.

IV What indirect obligations are national, regional or local authorities likely to impose on businesses?

To the extent that national authorities have to transpose the provisions of this Directive into national legislation there will partly be an impact, i.e. in those cases where existing legislation or collective agreements have not yet laid down such minimum requirements.

V Are there any special provisions in respect of SME's?

There are no specific provisions for SME's but the provisions of Article 118a have to be observed which state that the creation and development of SME's must not be held back. The provisions proposed should also apply to SME's, albeit taking into account the fact that they may be waived in situations which, objectively, conflict with them, such as when they relate to the seasonal nature of the work performed or to features peculiar to certain activities or exceptional situations limited in time, provided that equivalent protection is granted within a reference period. These derogations may especially concern SME's.

VI What is the likely effect on

(a) the competitiveness of businesses?

By rendering the working conditions at the workplace healthier for the workers the competitiveness of businesses will be increased since the human potential will be used in a more responsible way. The flexibility built into a large number of the provisions of the proposal and possibilities of derogation contribute to increase the competitive capacity of the enterprises. Longer term effects of protective measures, as envisaged by the proposal will reveal, as is already the case in a number of Member States and in other industrialized countries, that better protection of the workers at the workplace also contributes to increasing the competitiveness of such enterprises.

(b) employment?

The proposal is couched in such terms that while granting the employees certain protective rights, especially with regard to minimum rest periods and recourse to night workers the flexibility of businesses is essentially maintained. Certain reorganizations of working hours at microeconomic level may entail for some businesses economic losses and may tend to reduce their manpower levels. Others, however, will gain both with regard to productivity and employment when reorganizing working hours. In any case, since the Directive only prescribes minimum requirements it is difficult to forecast employment effects because standards more favourable to the workers may be laid down by national legislation and/or collective agreements.

VII Have the relevant representative organisations been consulted?

A comprehensive consultative process has been held with both sides of industry (see annex) and the observations and comments of the parties consulted have been taken into account in the final draft of this proposal.

Amendments to the proposal for a
Council Directive concerning certain aspects
of the ORGANIZATION OF WORKING TIME (1)

Presented by the Commission in regard to Article 149, paragraph 3
of the EEC Treaty

(1) OJ N° C 254 of 9 October 1990, p. 4.

Commission Text

Modified Proposal

Recital 1 is unchanged

New Recital 2

Whereas it is appropriate that in the areas of its competence the Community should respect at least the Conventions of the International Labour Organization with regard to weekly rest periods, in particular Convention No. 14 on weekly rest periods for industry and Convention No. 106 on weekly rest periods for commerce and offices, and whereas it is appropriate to implement Recommendation No. 103 which calls for a weekly rest period of 36 hours.

Recital 2 becomes Recital 3

Whereas, pursuant to that Article, such directives must avoid imposing administrative, financial and legal constraints which would hold back the creation and development of small and medium-sized undertakings;

Whereas Directives, adopted pursuant to Article 118A, must avoid imposing administrative, financial and legal constraints which would hold back the creation and development of small and medium-sized undertakings;

Recital 3 becomes Recital 4
Unchanged

Recital 4 becomes Recital 5
Unchanged

Recital 5 becomes Recital 6
Unchanged

New Recital 7

Whereas the improvement of workers' safety, hygiene and health at work is an objective which should not be subordinated to purely economic considerations;

Recital 6 becomes Recital 8
Unchanged

Recital 7 becomes Recital 9
Unchanged

Recital 8 becomes Recital 10
Unchanged

Recital 9 becomes Recital 11
Unchanged

Recital 10 becomes Recital 12
Unchanged

Recital 11 becomes Recital 13
Unchanged

Recital 12 becomes Recital 14
Unchanged

Recital 13 becomes Recital 15
Unchanged

Recital 14 becomes Recital 16
Unchanged

Recital 15 becomes Recital 17
Unchanged

Recital 16 becomes Recital 18
Unchanged

Article 1 remains unchanged

Article 2

Paragraphs 1 to 4 are unchanged

New Paragraph 5

5. "night worker" means an employee who performs night work, whether through shift work or otherwise on a regular basis;

5. "night worker" means an employee who performs night work, regularly or in excess of a certain number of hours a year, the number to be defined by each Member State after consultation with representative employers' and workers' organizations;

Paragraph 6 is unchanged

Article 3

Member States shall adopt the necessary measures to ensure compliance with the minimum daily rest period of eleven consecutive hours for a period of 24 hours.

New Article 3

Member States shall adopt the necessary measures to ensure compliance with the minimum daily rest period of twelve consecutive hours in each period of 24 hours.

Article 5

Member States shall adopt the necessary measures to ensure that all workers are afforded an annual paid holiday for a minimum period; the procedures relating to duration and any splitting shall be determined in accordance with national practices.

Article 4 remains unchanged

New Article 5

Member States shall adopt the necessary measures to ensure that all workers are allowed an annual paid holiday for a minimum period of four weeks in respect of every period of 12 months for which they work for their employer. It shall not be possible to replace the minimum period of annual paid holiday with financial compensation.

Article 6 remains unchanged

Article 7 remains unchanged

New Article 8

Article 8

1. Employees durably subject to working time arrangements involving night work shall be entitled to a health assessment without charge prior to their assignment and at regular intervals thereafter.

1. Employees subject to working time arrangements involving night work over a certain period shall be entitled to a health assessment without charge prior to their assignment and at regular intervals thereafter. This shall be carried out at least once a year up to the age of 40 and twice a year at least after 40. The results of the medical examination referred to above shall be subject to medical secrecy and may not be disclosed to the employer unless the medical condition of the worker is such that disclosure is essential for safety reasons.

2. Where a night worker suffers from health problems recognized to be connected with the fact that he performs night work he shall be transferred, as soon as possible, to day work for which he is fit.

2. Where a night worker suffers from health problems recognized by a competent authority to be connected with the fact that he performs night work he shall be transferred, as soon as possible, to day work for which he is fit. A night worker who is recognized to be temporarily unfit for night work shall be afforded the same compensation and the same protection as regards dismissal and notice as that accorded to other workers prevented from working on health grounds.

Article 9

The employer who regularly uses night workers shall duly inform the authorities competent in matters of health and safety.

New Article 9

Consultation and participation of workers and/or their representatives shall take place in accordance with Article 11 of Directive 89/391/EEC on the matters covered by this Directive. The employer who regularly uses night workers shall duly inform the authorities competent in matters of health and safety. He shall also inform them when night workers work overtime.

Article 10

Member States shall adopt the necessary measures to ensure that night workers and rotating shift workers shall have a level of protection with regard to health and safety commensurate with the nature of their work. The employer shall ensure that protection and prevention facilities are available or accessible at all times.

New Article 10

Member States shall adopt the necessary measures to ensure that night workers and rotating shift workers have a level of protection with regard to health and safety commensurate with the nature of their work. The employer shall ensure that protection and prevention facilities at least equivalent to those applicable to day workers are available or accessible at all times.

Article 13

The provisions contained in this Directive shall be without prejudice to other specific provisions taken by the Community.

Article 14

Member States shall comply with this Directive by the 31 December 1992 at the latest, by bringing into force the laws, regulations or administrative provisions necessary or by ensuring that the two sides of industry establish the necessary provisions through agreement, without prejudice to the obligation on the Member States to achieve the results obtained by this Directive.

The provisions adopted by the Member States pursuant to the first paragraph shall make reference to this Directive.

Member States shall forthwith inform the Commission of the measures taken thereunder.

Article 11 remains unchanged

Article 12 remains unchanged

New Article 13

1. The provisions contained in this Directive shall be without prejudice to other specific provisions taken by the Community.
2. This Directive shall also be without prejudice to the Member States' right to apply or lay down laws, regulations or administrative provisions which are more favourable to the employed persons covered by this Directive.

New Article 14

1. Member States shall comply with this Directive by the 31 December 1992 at the latest, by bringing into force the laws, regulations or administrative provisions necessary or by ensuring that the two sides of industry establish the necessary provisions through agreement, without prejudice to the obligation on the Member States to achieve the results obtained by this Directive.
2. Member States shall, within a period of two years from the expiry of the period laid down in paragraph 1 above, forward to the Commission all the information it requires to draw up a report, to be submitted to the Council and the European Parliament, on the implementation of this directive.
3. The provisions adopted by the Member States pursuant to the first paragraph shall make reference to this Directive.
4. Member States shall forthwith inform the Commission of the measures taken thereunder.

Article 15 remains unchanged.

Redovisning i timmar av den faktiska årsarbetstiden för åren 1967-1994 enligt den metod som beskrivits i avsnitt 2.2

År 1967

| | | |
|----|--|-------------|
| 1. | 52 veckor x 40 timmar | 2080 |
| 2. | 1 jan., ingen vardag | |
| 3. | fem dagar | -40 |
| 4. | nyårsdagen, <i>trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, tre dagar</i> | -24 |
| 5. | | <u>2016</u> |

År 1968

| | | |
|----|--|-------------|
| 1. | 52 veckor x 40 timmar | 2080 |
| 2. | 30 - 31 dec., två vardagar | 16 |
| 3. | fem dagar | 40 |
| 4. | <i>nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, sex dagar</i> | -48 |
| 5. | | <u>2008</u> |

År 1969

| | | |
|----|--|-------------|
| 1. | 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. | 1 - 5 jan., tre vardagar | 24 |
| | 29 - 31 dec., tre vardagar | 24 |
| 3. | fem dagar | -40 |
| 4. | <i>nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, sju dagar</i> | -56 |
| 5. | | <u>1992</u> |

År 1970

| | | |
|----|---|-------------|
| 1. | 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. | 1 - 4 jan., två vardagar | 16 |
| | 28 - 31 dec., fyra vardagar | 32 |
| 3. | fem dagar | -40 |
| 4. | <i>nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen</i> , annandag jul, <i>nyårsafton</i> , sex dagar | -48 |
| 5. | | <u>2000</u> |

År 1971

| | | |
|----|--|-------------|
| 1. | 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. | 1 - 2 jan., en vardag | 8 |
| | 26 - 31 dec., fem vardagar | 40 |
| 3. | fem dagar | -40 |
| 4. | <i>nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen</i> annandag jul, <i>nyårsafton</i> , fyra dagar | -32 |
| 5. | | <u>2016</u> |

År 1972

| | | |
|----|--|-------------|
| 1. | 52 veckor x 40 timmar | 2080 |
| 2. | 1 jan., ingen vardag | |
| 3. | fem dagar | -40 |
| 4. | <i>nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul</i> , <i>nyårsafton</i> , fyra dagar | -32 |
| 5. | | <u>2008</u> |

| | |
|--|-------------|
| År 1973 | |
| 1. 52 veckor x 40 timmar | 2080 |
| 2. 31 dec., en vardag | 8 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen</i> , trettondag jul, <i>första maj, julafton, juldagen,</i> <i>annandag jul, nyårsafton</i> , sex dagar | -48 |
| 5. | <u>2000</u> |
| År 1974 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 6 jan., fyra vardagar | 32 |
| 30 - 31 dec., två vardagar | 16 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen</i> , trettondag jul, <i>första</i> <i>maj, julafton, juldagen, annandag</i> <i>jul, nyårsafton</i> , sex dagar | -48 |
| 5. | <u>2000</u> |
| År 1975 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 5 jan., tre vardagar | 24 |
| 29 - 31 dec., tre vardagar | 24 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen, trettondag jul, första</i> <i>maj, julafton, juldagen, annandag</i> <i>jul, nyårsafton</i> , sju dagar | -56 |
| 5. | <u>1992</u> |

| | |
|---|-------------|
| År 1976 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 4 jan., två vardagar | 16 |
| 27 - 31 dec., fyra vardagar | 32 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen, trettondag jul</i> , första maj, <i>julafton</i> , juldagen, annandag jul, <i>nyårsafton</i> fyra dagar | -32 |
| 5. | <u>2016</u> |
| År 1977 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 2 jan., ingen vardag | |
| 26 - 31 dec., fem vardagar | 40 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. nyårsdagen, <i>trettondag jul</i> , första maj, julafton, juldagen, <i>annandag jul</i> , nyårsafton, två dagar | -16 |
| 5. | <u>2024</u> |
| År 1978 | |
| 1. 52 veckor x 40 timmar | 2080 |
| 2. 1 jan., ingen vardag | |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. nyårsafton, <i>trettondag jul</i> , <i>första maj</i> , julafton, <i>juldagen</i> , <i>annandag jul</i> , nyårsafton, fyra dagar | -32 |
| 5. | <u>2008</u> |

| | |
|--|-------------|
| År 1979 | |
| 1. 52 veckor x 40 timmar | 2080 |
| 2. 31 dec., en vardag | 8 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen</i> , trettondag jul, <i>första maj</i> , <i>julafton</i> , <i>juldagen</i> , <i>annandag jul</i> , <i>nyårsafton</i> , sex dagar | -48 |
| 5. | <u>2000</u> |

| | |
|--|-------------|
| År 1980 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 6 jan., fyra vardagar | 32 |
| 29 - 31 dec., tre vardagar | 24 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen</i> , trettondag jul, <i>första maj</i> , <i>julafton</i> , <i>juldagen</i> , <i>annandag jul</i> , <i>nyårsafton</i> , sex dagar | -48 |
| 5. | <u>2008</u> |

| | |
|--|-------------|
| År 1981 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 4 jan., två vardagar | 16 |
| 28 - 31 dec., fyra vardagar | 32 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen</i> , <i>trettondag jul</i> , <i>första maj</i> , <i>julafton</i> , <i>juldagen</i> , <i>annandag jul</i> , <i>nyårsafton</i> , sex dagar | -48 |
| 5. | <u>2000</u> |

| | |
|---|-------------|
| År 1982 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 3 jan., en vardag | 8 |
| 27 - 31 dec., fem vardagar | 40 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen, trettondag jul</i> , första maj, <i>julafton</i> , juldagen, annandag jul, <i>nyårsafton</i> , fyra dagar | -32 |
| 5. | <u>2016</u> |

| | |
|--|-------------|
| År 1983 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 2 jan., ingen vardag | |
| 26 - 31 dec., fem vardagar | 40 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen, trettondag jul</i> , första maj, <i>julafton</i> , juldagen, <i>annandag jul</i> , <i>nyårsafton</i> , två dagar | -16 |
| 5. | <u>2024</u> |

| | |
|--|-------------|
| År 1984 | |
| 1. 52 veckor x 40 timmar | 2080 |
| 2. 1 jan., ingen vardag | |
| 31 dec., en vardag | 8 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen, trettondag jul</i> , första maj, <i>julafton</i> , juldagen, <i>annandag jul</i> , <i>nyårsafton</i> , sex dagar | -48 |
| 5. | <u>2000</u> |

| | |
|---|-------------|
| År 1985 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 6 jan., fyra vardagar | 32 |
| 30 - 31 dec., två vardagar | 16 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, sex dagar</i> | -48 |
| 5. | <u>2000</u> |
| År 1986 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 5 jan., tre vardagar | 24 |
| 29 - 31 dec., tre vardagar | 24 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, sju dagar</i> | -56 |
| 5. | <u>1992</u> |
| År 1987 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 4 jan., två vardagar | 16 |
| 28 - 31 dec., fyra vardagar | 32 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, sex dagar</i> | -48 |
| 5. | <u>2000</u> |

| | |
|---|-------------|
| År 1988 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 3 jan., en vardag | 8 |
| 26 - 31 dec., fem vardagar | 40 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, tre dagar | -24 |
| 5. | <u>2024</u> |

| | |
|--|-------------|
| År 1989 | |
| 1. 52 veckor x 40 timmar | 2080 |
| 2. 1 jan., ingen vardag | |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, fyra dagar | -32 |
| 5. | <u>2008</u> |

| | |
|---|-------------|
| År 1990 | |
| 1. 52 veckor x 40 timmar | 2080 |
| 2. 31 dec., en vardag | 8 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, sex dagar | -48 |
| 5. | <u>2000</u> |

| | |
|--|-------------|
| År 1991 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 6 jan., fyra vardagar | 32 |
| 30 - 31 dec., två vardagar | 16 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton</i> , sex dagar | -48 |
| 5. | <u>2000</u> |

| | |
|--|-------------|
| År 1992 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 5 jan., tre vardagar | 24 |
| 28 - 31 dec., fyra vardagar | 32 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton</i> , sex dagar | -48 |
| 5. | <u>2008</u> |

| | |
|---|-------------|
| År 1993 | |
| 1. 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. 1 - 3 jan., en vardag | 8 |
| 27 - 31 dec., fem vardagar | 40 |
| 3. fem dagar | -40 |
| 4. <i>nyårsdagen, trettondag jul, första maj, julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton</i> , fyra dagar | -32 |
| 5. | <u>2016</u> |

År 1994

| | | |
|----|--|-------------|
| 1. | 51 veckor x 40 timmar | 2040 |
| 2. | 1 - 2 jan., ingen vardag | |
| | 26 - 31 dec., fem vardagar | 40 |
| 3. | fem dagar | -40 |
| 4. | nyårsdagen, <i>trettondag jul</i> , första maj, julafton, juldagen, <i>annandag jul</i> , nyårsafton, två dagar | -16 |
| 5. | | <u>2024</u> |

Formler för årsarbetstid och semesterledighet

För att enkelt kunna beräkna semesterledighetens längd vid varierande årsarbetstidsmått kan man använda ett par formler. Formulerna ger rätt resultat oavsett om orsaken till avvikande årsarbetstidsmått är deltid eller förkortning av heltidsmättet (exempel A och B).

För att kunna beräkna semesterlön för varje sparad semestertimme kan man också använda en formel (exempel C).

Följande tal är utgångspunkt för formlerna:

| | |
|--|-------------|
| Årsarbetstid | 2007 timmar |
| Semesterledighet | 216 timmar |
| Gränsen för den del av semesterledigheten som får användas flexibelt | 160 timmar |
| Semesterlön i procent av lön under intjänandeåret | 13 % |

A. Semesterledighetens längd

$$X (216 : 2007) = Y$$

X = årsarbetstiden i timmar i aktuell anställning

Y = semesterledighetens längd i timmar i aktuell anställning

B. Gränsen för den del av semesterledigheten som fås ut flexibelt

$$X (160 : 2007) = Y$$

X = årsarbetstiden i timmar i aktuell anställning

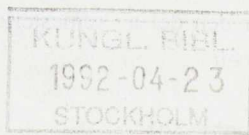
Y = gränsen i timmar för den del av semesterledigheten
som får tas ut flexibelt i aktuell anställning

C. Värdet av sparad semestertimme i procent av intjänad lön
under intjänandeåret

13 % : X = Y

X = antal timmar semesterledighet i aktuell anställning

Y = värdet i procent av under intjänandeåret intjänad lön
i aktuell anställning för varje sparad semestertimme



Statens offentliga utredningar 1992

Kronologisk förteckning

1. Frihet – ansvar – kompetens. Grundutbildningens villkor i högskolan. U.
2. Regler för risker. Ett seminarium om varför vi tillåter mer föroreningar inne än ute. M.
3. Psykiskt stördas situation i kommunerna – en probleminventering ur socialtjänstens perspektiv. S.
4. Psykiatri i Norden – ett jämförande perspektiv. S.
5. Koncession för försäkringssammanslutningar. Fi.
6. Ny mervärdesskattelag.
– Motiv. Del 1.
– Författningstext och bilagor. Del 2. Fi.
7. Kompetensutveckling - en nationell strategi. A.
8. Fastighetstaxering m.m. – Bostadsrätter. Fi.
9. Ekonomi och rätt i kyrkan. C.
10. Ett nytt bolag för rundradiosändningar. Ku.
11. Fastighetskatt. Fi.
12. Konstnärlig högskoleutbildning. U.
13. Bundna aktier. Ju.
14. Mindre kadmium i handelsgödsel. Jo.
15. Ledning och ledarskap i högskolan – några perspektiv och möjligheter. U.
16. Kroppen efter döden. S.
17. Den sista undersökningen – obduktionen i ett psykologiskt perspektiv. S.
18. Tvångsvård i socialtjänsten – ansvar och innehåll. S.
19. Långtidsutredningen 1992. Fi.
20. Statens hundskola. Ombildning från myndighet till aktiebolag. S.
21. Bostadsstöd till pensionärer. S.
22. EES-anpassning av kreditupplysningslagen. Ju.
23. Kontrollfrågor i tulldatoriseringen m.m. Fi.
24. Avreglerad bostadsmarknad. Fi.
25. Utvärdering av försöksverksamheten med 3-årig yrkesinriktad utbildning i gymnasieskolan. U.
26. Rätten till folkpension – kvalifikationsregler i internationella förhållanden. S.
27. Årsarbetstid. A.

Statens offentliga utredningar 1992

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Bundna aktier. [13]
EES-anpassning av kreditupplysningslagen. [22]

Socialdepartementet

Psykiiskt stördas situation i kommunerna
– en probleminventering ur socialtjänstens perspektiv. [3]
Psykiatri i Norden – ett jämförande perspektiv. [4]
Kroppen efter döden. [16]
Den sista undersökningen – obduktionen i ett
psykologiskt perspektiv. [17]
Tvångsvård i socialtjänsten – ansvar och innehåll. [18]
Statens hundskola. Ombildning från myndighet till
aktiebolag. [20]
Bostadsstöd till pensionärer. [21]
Rätten till folkpension – kvalifikationsregler i
internationella förhållanden. [26]

Finansdepartementet

Koncession för försäkringssammanslutningar. [5]
Ny mervärdesskattelag.
– Motiv. Del 1.
– Författningstext och bilagor. Del 2. [6]
Fastighetstaxering m.m. – Bostadsrätter. [8]
Fastighetsskatt. [1!]
Långtidsutredningen 1992. [19]
Kontrollfrågor i tuldatoriseringen m.m. [23]
Avreglerad bostadsmarknad. [24]

Utbildningsdepartementet

Frihet – ansvar – kompetens. Grundutbildningens villkor
i högskolan. [1]
Konstnärlig högskoleutbildning. [12]
Ledning och ledarskap i högskolan – några perspektiv
och möjligheter. [15]
Utvärdering av försöksverksamheten med 3-årig
yrkesinriktad utbildning i gymnasieskolan. [25]

Jordbruksdepartementet

Mindre kadmium i handelsgödsel. [14]

Kulturdepartementet

Ett nytt bolag för rundradiosändningar. [10]

Arbetsmarknadsdepartementet

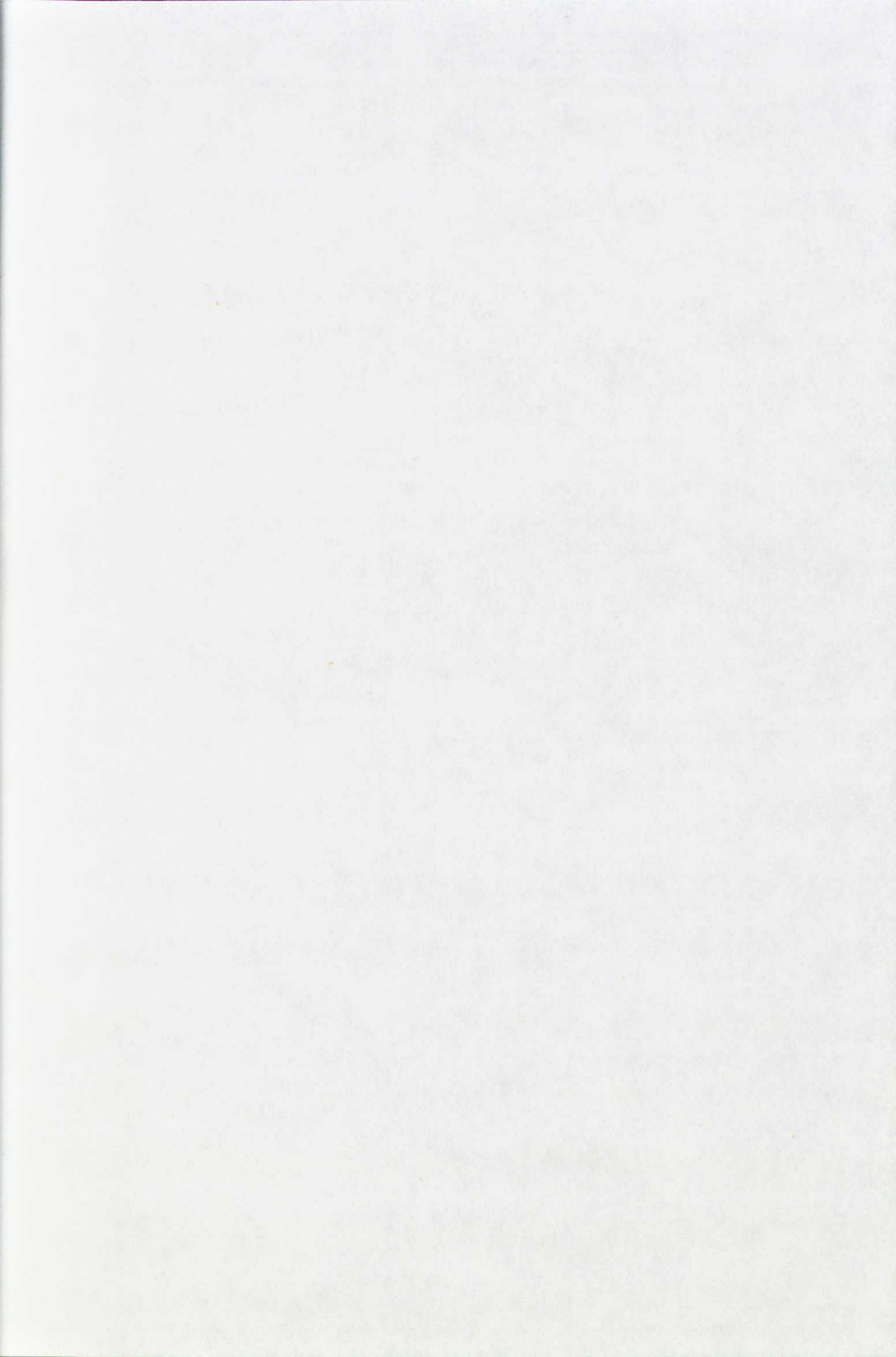
Kompetensutveckling - en nationell strategi. [7]
Årsarbetstid. [27]

Civildepartementet

Ekonomi och rätt i kyrkan. [9]

Miljö- och naturresursdepartementet

Regler för risker. Ett seminarium om varför vi tillåter
mer föroreningar inne än ute. [2]





ALLMÄNNA FÖRLAGET

BESTÄLLNINGAR: ALLMÄNNA FÖRLAGET, KUNDTJÄNST, 106 47 STOCKHOLM,
TEL: 08-739 96 30, FAX: 08-739 95 48.
INFORMATIONSBOKHANDELN, MALMTORSGATAN 5 (VID BRUNKEBERGSTORG), STOCKHOLM.

ISBN 91-36-13013-0
ISSN 0375-250X