

## 6 Vilken metod att minska arbetstiden bör väljas?

Kärnan i kommitténs uppdrag beträffande arbetstidens längd är att jämföra normalarbetstidsförkortning och utökad ledighet som två olika metoder för att uppnå samma sak, en minskning av arbetstiden. Som nämntes i avsnitt 1.2 diskuterade kommittén inledningsvis även andra metoder, men valde sedan att fokusera arbetet på de två som anges i direktivet.

I föregående kapitel redovisades olika aspekter på generella minskningar av arbetstiden. Först redogjordes i kapitel 3 för de viktigaste sambanden mellan kortare arbetstid i sig och en rad ekonomiska och sociala faktorer, utifrån hur dessa beskrivs i forskning, i ekonomisk och annan samhällsvetenskaplig teori samt i empiriska studier. Därefter gjordes ett försök att i kapitel 4 bedöma om det finns några kvalitativa skillnader mellan de båda metoderna. I kapitel 5 redogjordes sedan för den samhälls-ekonomiska analys av fyra olika minskningar av arbetstiden som Konjunkturinstitutet gjort för kommitténs räkning.

Därmed har kommittén uppfyllt vad som kan sägas vara den första delen i uppdraget, att pröva de olika metoderna. Nästa del i detta uppdrag är att utifrån den beskrivna bakgrunden dra slutsatser om vilken metod som bör förordas och hur ett konkret förslag om minskad arbetstid kan utformas.

### 6.1 Kvalitativa skillnader mellan metoderna?

Förutsatt att allt annat hålls lika, dvs. att metoderna innebär samma tidsmässiga minskning av arbetstiden och att minskningen ses isolerad från andra åtgärder på arbetstidsområdet, går det knappast att säga att den ena metoden är bättre än den andra. Det finns mot bakgrund av beskrivningen i kapitel 4 inga tungt vägande skäl för att hävda att utökad ledighet leder till mer positiva effekter än en normalarbetstidsförkortning och vice versa, med avseende på livs-

kvalitet, hälsa och jämställdhet – dvs. de ändamål som oftast lyfts fram som skäl för en arbetstidsförkortning.

Att det inte går att hävda några avgörande kvalitativa skillnader mellan de båda metoderna hänger samman med diskussionen i kapitel 3, dvs. att det är svårt att påvisa några samband mellan minskad arbetstid i sig (oberoende av metod) och konsekvenser för exempelvis hälsa och jämställdhet mellan könen. Att så är fallet beror förmodligen på frågornas komplexitet. Hälsoproblem i arbetslivet beror sällan på en enskild orsak, utan är snarast en följd av flera orsaker, där just längden på arbetstiden antagligen har underordnad betydelse. Inte heller finns det något direkt samband mellan kortare arbetstid och jämställdhet mellan män och kvinnor. Det kan hävdas att kortare arbetstid skapar förutsättningar för en mer jämlik fördelning av betalt yrkesarbete och obetalt hemarbete. Mer jämlik fördelning kräver dock ändrade sociala och ekonomiska normer och strukturer, som i sin tur leder till ändringar i kvinnors och mäns beteenden.

Arbetstidsförkortning är inte något universalmedel för att komma till rätta med hälsoproblemen i arbetslivet, eller bristerna i jämställdheten mellan kvinnor och män. Däremot kan minskad arbetstid leda till större livskvalitet om man med livskvalitet avser mer tid fri från lönearbete, och hänsyn samtidigt tas till en relativt sett lägre materiell standard och relativt lägre offentlig konsumtion. Vilken metod att minska arbetstiden som ger mest i livskvalitetsavseende torde emellertid vara en rent individuell fråga vars svar varierar från person till person.

Det finns inte heller några tungt vägande skäl när det gäller konsekvenser för företagen eller för samhällsekonomin som helhet som talar för eller emot någon av metoderna.

Enligt kommitténs uppfattning är frågor om arbetstidens förläggning ur reformsynpunkt lika viktiga som arbetstidens längd, t.ex. med avseende på i vilken omfattning enskilda arbetstagare kan påverka sina arbetstider. Här kan frågan om metod att minska arbetstiden ha betydelse, vilket diskuteras längre fram i detta kapitel. Dessförinnan behandlas den kvantitativa aspekten på minskad arbetstid.

## 6.2 I vilken omfattning bör arbetstiden minskas?

Som redogjordes för i kapitel 5 innebär en generell minskning av arbetstiden kostnader, på ett samhälleligt plan, för företag och offentliga verksamheter och för individen. Över tid är det fråga om relativa kostnader, inte kostnader i absoluta tal. Skälet är att ekonomin och värdet av allt som produceras i samhället växer, det sker en tillväxt. Hur stor tillväxten blir beror på produktivitet-utvecklingen (om personalen blir mer effektiv, om ny teknik utvecklas m.m.) och antalet arbetstimmar i ekonomin. Den ekonomiska tillväxt som förutses i framtiden är lägre än under tidigare år, även utan en minskning av arbetstiden.

Förkortning av arbetstiden medför en lägre tillväxttakt i ekonomin än vad som annars hade varit fallet. Den lägre tillväxt-takten vid en minskning av arbetstiden har stor betydelse i sig. Den betyder relativt sett lägre inkomster och därmed lägre ekonomisk standard för löntagare, än vad som hade blivit fallet utan en arbetstidsminskning. Relativt sett lägre inkomster för individer leder till mindre skatteintäkter (så vitt inte skattesatserna höjs) och därmed mindre resurser till transfereringar, vård och omsorgs-verksamhet samt skola och utbildning, än vad som annars hade blivit fallet. Förenklat kan sägas att alla i samhället får en relativt sett lägre materiell standard som en konsekvens av en arbetstids-minskning. Hur mycket lägre levnadsstandarden blir i jämförelse med vad som hade varit fallet utan en arbetstidsförkortning går emellertid inte att säga med exakthet. De negativa konsekvenserna påverkar således alla invånare, medan de som arbetar också får glädjen av minskningen i arbetstid. En relativt sett lägre tillväxt leder också till ett förhållandevis mindre utrymme för andra samhälleliga reformer än minskad arbetstid.

Argument för att kortare arbetstid kan leda till ett förbättrat hälsoläge i arbetslivet och att sjukskrivningar därmed skulle minska framförs ibland. Antalet arbetstimmar i ekonomin som helhet skulle därmed kanske inte minska i samma omfattning som om hälsoläget inte hade påverkats. Förbättrad hälsa skulle kunna leda till mindre kostnader för både företag, offentliga verksamheter och för samhället i sin helhet. Som tidigare nämnts finns det emellertid inga generella samband mellan minskad arbetstid och hälsoeffekter. Det finns ingen anledning att tro att några större effekter på ohälsan, för enskilda och för samhället som helhet, finns att hämta som en följd av generellt kortare arbetstid.

Osäkerheten är stor om hur människors beteenden påverkas av generella arbetstidsminskningar. Vissa, som arbetar relativt sett mindre i dag, kommer antagligen inte att minska sin arbetstid lika mycket som heltidsanställda, andra kan välja att gå upp i arbetstid. Åter andra kan komma att arbeta mer övertid, av privatekonomiska skäl eller för att det kommer att krävas i den verksamhet de befinner sig.

Således finns det en betydande osäkerhet om vilket genomslag en arbetstidsminskning får. Det finns faktorer (om ohälsan minskar, om deltidsarbetande ökar sitt arbetsutbud, om övertidsarbetet ökar) som talar för att minskningen som beslutats inte får fullt genomslag i faktisk arbetad tid. Konjunkturinstitutet har bedömt genomslaget till 80 procent.

En mycket betydelsefull faktor som kan förutspås med större säkerhet än den ekonomiska utvecklingen är den demografiska utvecklingen. Inom ett tiotal år kommer antalet äldre i befolkningen att öka markant och bedömningen är att i framtiden kommer antalet "äldre äldre" också att öka. Befolkningssammansättningen kommer att förändras så att fler äldre kommer att behöva försörjas av färre i yrkesverksam ålder. Detta kommer att innebära påfrestningar både vad gäller ekonomiska resurser till vård och omsorg och personalbemanningen inom dessa områden. Behoven kommer med stor sannolikhet att öka, både vad gäller ekonomiska resurser och antalet hjälpande händer.

Kommittén har arbetat utifrån tanken att ett införande av en generell förkortning av arbetstiden skall orsaka så små störningar på arbetsmarknaden som möjligt. Merparten av nu gällande kollektivavtal löper ut år 2004. För att mildra konsekvenserna för arbetsmarknadens parter, bör en förkortning av arbetstiden få effekt tidigast detta år. Parterna kan då förhålla sig till de nya villkoren när nya avtal sluts. Ambitionen att införandet av en förkortad arbetstid bör orsaka så små störningar som möjligt, gör också att ett successivt genomförande är att föredra.

Konjunkturinstitutets samhällsekonomiska analys, som beskrevs i kapitel 5, visar att år 2003 och år 2004 är mindre lämpliga år för ett genomförande av arbetstidsförkortning. Det främsta skälet för bedömningen är att kapacitetsutnyttjandet i ekonomin vid denna tidpunkt innebär att arbetslösheten ligger på en sådan nivå att en lagstiftning om förkortad arbetstid leder till ett starkt inflationstryck, vilket i sin tur får återverkningar på ekonomins tillväxt. Eftersom arbetslöshetsnivån i Konjunkturinstitutets analys bedöms

ligga på ungefär samma nivå under hela tidsperioden fram till år 2020, finns det med hänsyn till kapacitetsutnyttjandet emellertid inga bättre år för införande inom en överskådlig framtid. Det faktum att konsekvenserna av den demografiska utvecklingen kommer att bli mycket påtagliga om omkring 10 år, innebär att det knappast är lämpligt att skjuta upp ett införande av en förkortad arbetstid. Konjunkturinstitutets beräkningar visar att den ekonomiska tillväxten, sett ur ett historiskt perspektiv, kommer att utvecklas svagt fram till år 2020. Utifrån detta kan konstateras att det i dag finns sämre ekonomiska förutsättningar för en arbetstidsreform än under perioderna med högkonjunktur på 1980- och 1990-talet.

En samlad bedömning av redovisade överväganden, särskilt i kapitel 5, leder fram till att kommittén bör förorda en minskning av arbetstiden som är förhållandevis begränsad. Då kan den framtida ekonomiska tillväxten möjligen räcka till för en kortare arbetstid och kanske också andra angelägna reformer och människor kan tillförsäkras en rimlig standardutveckling. En begränsad arbetstidsreform ter sig mer hanterbar i ljuset av den framtida demografiska utvecklingens betydelse för välfärden och omsorgen om de äldre i befolkningen.

Kommitténs uppfattning är att en minskning bör föreslås om en timmes förkortning av veckoarbetstiden, den s.k. normalarbets-tiden, alternativt en utökad ledighet med fem dagar per år. De båda alternativen är tidsmässigt ungefär lika stora. Reformen bör genomföras stegvis.

### 6.3 Minskad arbetstid och stärkt inflytande

Har valet av metod att minska arbetstiden betydelse för vilka övriga åtgärder som kan eller bör vidtas på arbetstidsområdet? Hur påverkar andra åtgärder som kan behöva vidtas valet av metod att minska arbetstiden?

Ett skäl för att låta metodvalet påverkas av övriga åtgärder och angränsande frågor är att arbetstidsfrågan inte enbart handlar om arbetstidens längd. I en rad avseenden är frågor om arbetstidens förläggning lika viktiga eller viktigare.

Ur individsynpunkt är möjligheten att påverka sin egen arbetstid mycket viktig för en fungerande livssituation i stort, dvs. för att få livspusslet att gå ihop. Vidare menar forskare att möjligheterna till

återhämtning mellan arbetspass och individuellt inflytande över arbetstiden är de viktigaste aspekterna på arbetstiden ur ett hälsoperspektiv och ur välbefinnandesynpunkt.

Ur företags- och verksamhetssynpunkt måste den arbetstid som tas ut förläggas på mest kostnadseffektiva sätt. Arbetstiden bör vara flexibel, och samtidigt vara förenlig med en god arbetsmiljö för samtliga på arbetsplatsen.

Går det att säga något om vilken metod som skapar bäst förutsättningar för förbättrade möjligheter för arbetstagaren att påverka sina arbetstider, respektive flexibilitet ur verksamhetssynpunkt? Har frågan om förläggningen av arbetstiden, med de aspekter som därtill hör i form av inflytande och flexibilitet, någon betydelse för valet av metod att minska arbetstiden?

Vad gäller inflytande kan först konstateras att det finns en mängd olika modeller för förläggning av arbetstid, inte minst inom offentlig sektor, som visar att det går att komma mycket långt i att få verksamhetsbehoven tillfredsställda trots att de anställda lägger sina egna scheman i hög omfattning. Det finns på de flesta arbetsplatser en mycket stor lojalitet med de verksamheter man arbetar i och med arbetskamraterna, samt en medvetenhet om vad som är möjligt. Ytterst är det emellertid arbetsgivaren som avgör om de arbetstider som personalen själv har lagt leder till en fungerande organisation. Det är arbetsgivaren som har bestämmanderätten över arbetstidens förläggning (om inte annat har avtalats), och det är arbetsgivaren som har att se till att exempelvis arbetsmiljöregler efterlevs.

Förstärkta möjligheter för enskilda arbetstagare att påverka sin egen arbetstidsförläggning är en mycket angelägen fråga, men möjligheterna för staten att lagstifta fram en sådan ordning är begränsade. I kapitel 9 redogörs för två förslag i syfte att förbättra möjligheterna för anställda att kombinera förvärvsarbete med livet utanför arbetet.

Utökad ledighet skulle kunna kombineras med en möjlighet för arbetstagare att ta ut ledighet efter egna önskemål, med beaktande av kollegors önskemål och behov i den verksamhet man arbetar i. Nödvändigheten av att beakta kollegors önskemål och de krav verksamheten ställer är redan något som gäller i ett antal ledighetslagar där arbetstagares möjligheter att påverka ledighetens förläggning lyfts fram.

En slutsats kan då vara att utökad ledighet i kombination med möjligheter till inflytande för den enskilde över den utökade

ledighetens förläggning, talar för den metoden snarare än för normalarbetstidsförkortning. Samtidigt kan naturligtvis hävdas att det inte krävs utökad ledighet för att förbättra inflytandet för enskilda arbetstagare. Exempelvis skulle en möjlighet att omvandla den femte semesterveckan till ledighet i del av dag med stärkta inflytanderegler för förläggningen av denna ledighet kunna åstadkomma samma sak. Minskningen i form av en normalarbetstidsförkortning kan dock inte i sig sägas åstadkomma en förbättrad situation för arbetstagaren ur förläggnings- och inflytandesynpunkt. Alla heltidsanställda garanteras en timma kortare arbetstid per vecka, men individen ges inga valmöjligheter att ta ut förkortningen på annat sätt, t.ex. att samla ihop timmarna och ta ut en ledig eftermiddag eller en hel ledig dag.

Vad gäller "flexibilitet" ur verksamhetssynpunkt gäller att ju färre antal arbetstimmar som kan tas ut, desto större blir behovet av att kunna förlägga arbetstiden optimalt. Detta visas av de byten mellan större flexibilitet ur verksamhetssynpunkt och kortare arbetstid som gjorts såväl i Sverige som utomlands (t.ex. i Tyskland och Frankrike, i avtal och i lag). I princip bör detta gälla oavsett hur arbetstiden minskas.

Blir det någon skillnad mellan de båda metoderna vad gäller förutsättningarna till flexibilitet i verksamheten? Å ena sidan kan konstateras att en normalarbetstidsförkortning är mindre flexibel. Generellt sett försvinner en timma per vecka för alla heltidsanställda, oavsett om det ur verksamhets- och produktionsynpunkt hade varit önskvärt att, under i varje fall vissa veckor, ta ut fyrtio timmar. Vid en utökad ledighet kan tänkas att förläggningen av ledigheten styrs mot tidpunkter när verksamheten bättre klarar frånvaron. En normalarbetstidsförkortning kan därför sannolikt innebära krav på att arbetstiden tillåts variera, från vecka till vecka eller säsongvis.

Utökad ledighet, å andra sidan, innebär inte att ledigheten schemaläggs. Det skapar därmed förhållanden som är svårare att förutse och planera inför. Förmodligen innebär det att ledigheter i många fall får täckas av arbetskamrater, vilket togs upp i kapitel 4.

Vad gäller förhållandet till de kollektivavtal om arbetstider som överenskommit på arbetsmarknaden, om arbetstidsbanker, kompensationsledighet m.m., är det kommitténs bedömning att en lagstiftad minskning av arbetstiden genom utökad ledighet ansluter väl till de principer som avtalen bygger på. Därmed inte sagt att det

inte kommer att finnas olikheter mellan lagstiftningen och avtalen. En beskrivning av detta finns i kapitel 7.

Sammanfattningsvis, i valet mellan normalarbetstidsförkortning och utökad ledighet, förordar kommittén utökad ledighet eftersom det ger bättre förutsättningar att kombinera två aspekter på arbetstidsfrågan som sammantaget kan sägas innebära en verklig reform; minskad arbetstid och större möjlighet för arbetstagaren att påverka sina arbetstidsförhållanden. En utökad ledighet motsvarande fem arbetsdagar garanterar visserligen inte alla en timmas kortare arbetstid per vecka. Tvärtom måste förläggningen av ledigheten vägas mot vad verksamheten kräver. Ledigheten öppnar dock för fler valmöjligheter för den enskilde än en normalarbetstidsförkortning. I nästa kapitel redogörs för hur en ny lagstiftning om utökad betald ledighet om fem dagar, med möjlighet att individuellt påverka förläggningen av ledigheten, kan utformas.



## 7 Lag om flexibel ledighet

I det föregående kapitlet förordade kommittén att minskningen av arbetstiden bör uppnås genom en utbyggd ledighet om fem dagar. I detta kapitel redogörs för hur en ny lagstiftning om ledighet kan utformas. Förutom ledigheten i sig är den enskilde arbetstagarens möjlighet att påverka förläggningen av ledigheten av central betydelse. Först diskuteras vilken "lagform" den nya ledigheten bör ges. Därefter beskrivs den nya lagens innehåll och utformning. Sist i kapitlet diskuteras förslagets konsekvenser i olika avseenden.

### 7.1 Ledighetens form – semester eller annan betald ledighet

Kommittén har diskuterat två alternativa former för den utökade ledigheten. Den ena skulle innebära att semesterlagen utökas med fem dagar till sammanlagt trettio dagar. Den andra att en ny lag införs som ger rätt till ledighet motsvarande fem dagar. I båda fallen har en viktig förutsättning varit att ledigheten skall kunna disponeras som del av dag, t.ex. i timmar.

Konjunkturinstitutet har i sin analys av de samhällsekonomiska konsekvenserna av olika arbetstidsminskningar räknat på båda varianterna. Som redogjordes för i kapitel 5 innebär en reform inom semesterlagens ram att färre arbetstimmar försvinner i ekonomin som helhet i jämförelse med en ny ledighetslag, vilket är en följd av kommitténs antagande om genomslag. Antagandet innebär att inte alla kommer få mer ledigt om den utbyggda ledigheten ges formen av semester, i vart fall inte i samma omfattning. Det beror på att den allra största delen av de offentliganställda i dag har längre semester än tjugofem dagar enligt kollektivavtalet; 97 procent av de statligt anställda och 74 procent av anställda i landsting och kommuner. En reform inom

semesterlagens ram skulle därmed bli relativt sett mindre kostsam än en ny ledighetslag.

Genomslaget av fem ytterligare dagar i semesterlagen för de offentliganställda arbetstagarnas del avgörs av avtalsparterna på de områdena. Det får dock betraktas som i hög grad sannolikt att genomslaget av en reform blir mindre om den görs inom semesterlagens ram än om en ny lag införs. En ny lag kommer att innebära mer ledighet för alla, oavsett omfattningen av exempelvis extra semesterdagar i befintliga avtal. Detta är det ena skälet till varför kommittén väljer att föreslå en ny lag för införandet av ledigheten.

Det andra skälet är att denna reform syftar till att skapa något nytt. Det handlar inte om semester, utan om ledighet som skall kunna användas mer flexibelt, t.ex. i syfte att under vissa perioder kunna minska den dagliga arbetstiden eller arbetstiden per vecka. Samtidigt skall ledigheten kunna tas ut som enstaka timmar eller lediga halva eller hela dagar om arbetstagaren så önskar. Detta nya och bredare användningsområde för ledigheten gör att den inte bör ges formen av fem ytterligare semesterdagar.

Kommittén har även diskuterat en tredje variant vad gäller formen för den nya ledigheten; en ny lag om "semester och annan betald ledighet". Det finns möjligen en del att vinna i förenklingshänseende om de båda ledighetsformerna samlas i en lag, med tanke på de likheter i beräkning m.m. som nedan skall redogöras för. Samtidigt skulle semesterledigheten skiljas från den andra ledigheten genom en kapitelindelning i en sådan lag. Med tanke på att kommitténs nästa betänkande eventuellt kommer att innehålla förslag till ändringar i semesterlagen (se avsnitt 1.5), dras i detta skede slutsatsen att den nya ledigheten nu bör ges formen av en särskild lag. Med ett undantag (som vi återkommer till i kapitel 8) hålls därmed semesterlagen tills vidare intakt. I det utredningsarbete som återstår kan frågan om en gemensam lag åter bli aktuell.

## 7.2 Lagens innehåll och utformning

Reformen har två syften. Den skall dels möjliggöra minskad arbetstid och dels underlätta för arbetstagare att påverka sina arbetstidsförhållanden. Kommittén föreslår att lagen benämns "Lag om flexibel ledighet".

Kommittén har strävat efter att ge de nya lagreglerna en så enkel och ändamålsenlig utformning som möjligt. Förslaget innebär inte

samma detaljeringsgrad som i t.ex. semesterlagen. Samtidigt måste reglerna tillgodose likabehandling och skydd av intjänade förmåner.

En viktig aspekt på den nya lagen är också att bestämmelserna till största delen bör vara dispositiva till förmån för kollektivavtal. Det skall vara möjligt för de kollektivavtalslutande parterna att anpassa bestämmelserna till olika förutsättningar och behov inom olika avtalsområden, t.ex. med avseende på lön under ledigheten och hur förläggningen av ledigheten skall bestämmas. Avtalsfriheten skall emellertid vara begränsad på så sätt att rätten till ledighet inte kan avtalas bort, inte heller bör i avtal kunna överenskommas att intjänad ledighet tas ut på annat sätt än som ledig tid. Ledig tid skall endast kunna bytas mot pengar i samband med anställnings upphörande. Bestämmelserna måste naturligtvis kunna tillämpas även utan anpassningar i kollektivavtal. Enligt 1995 års arbetsrättskommission står ca 40 procent av företagen i Sverige utan kollektivavtal. Dessa företag sysselsätter ca 15 procent av landets anställda.<sup>1</sup>

### 7.2.1 Ledighetens omfattning och genomförandeperiod

Som nämnts föreslås att den nya ledighetens omfattning skall motsvara fem dagar. Utlagt under året motsvarar detta ungefär en timmas kortare arbetstid per vecka. Reformen kommer att påverka arbetsmarknaden på flera sätt, t.ex. i kommande avtalsförhandlingar. I syfte att underlätta införandet och låta arbetsmarknadens aktörer, företag och offentliga verksamheter förbereda sig, föreslås ett successivt genomförande av reformen. Lagen föreslås träda i kraft den 1 april 2003. Rätten till ledighet föreslås successivt införad med två dagar år 2004 och sedan med en ytterligare dag per år under de följande tre åren.

### 7.2.2 Rätten till och intjänandet av ledigheten

Ledigheten bör bygga på ett intjänande. Lagen skall alltså inte ge rätt till uttag av ledighet förrän efter viss period. Detta gäller enligt semesterlagen, i vad avser betalda semesterdagar, och enligt de kollektivavtal som ger rätt till ledighet i relation till arbetad tid. Det kan också sägas vara principen i ledighetslagar såsom föräldraledig-

---

<sup>1</sup> Slutförslag från 1995 års arbetsrättskommission, sid. 54.

hetslagen och studieledighetslagen. Rätten till ledighet enligt dessa lagar bygger på en viss minsta anställningstid.

En huvudfråga vad gäller intjänandet är om endast arbetad tid skall tillgodoräknas arbetstagaren för beräkning av ledigheten eller om även frånvaro från arbetet bör räknas. Det först nämnda är fallet enligt de kollektivavtal som ger rätt till ledighet, det senare gäller enligt semesterlagen. Kommittén anser att det i och för sig är angeläget att förenkla bestämmelserna i möjligaste mån. Samtidigt bör emellertid inte de arbetstagare som under perioder t.ex. är föräldralediga eller sjuklediga förlora på detta. Vi föreslår därför att samma intjänandesystem bör gälla för denna ledighet som för semesterledighet. Det betyder att frånvaro p.g.a. semesterledighet, permittering och sådan frånvaro som enligt 17 § semesterlagen är semesterlönegrundande (t.ex. sjukledighet, föräldraledighet och studieledighet) kommer att tillgodoräknas arbetstagaren vid uträkning av ledighet även enligt denna lag.

En fördel med ett sådant system är att arbetsgivaren kan använda samma beräkningsunderlag för att beräkna ledighet enligt denna lag som i alla fall måste tas fram för att semesterdagar med semesterlön skall kunna räknas fram. Att samma beräkningsunderlag skall kunna användas förutsätter emellertid att intjänandeperioderna också är de samma. Ledigheten enligt lagen om flexibel ledighet bör således tjänas in under perioden den 1 april till den 31 mars. Rätt till uttag av ledigheten föreligger fr.o.m. den 1 april.

I princip bör samtliga arbetstagare omfattas av den nya lagen. I förenklings syfte föreslås emellertid att korta anställningar – de som varar upp till en månad – undantas från lagen. Det innebär att de arbetstagare som har flera på varandra följande anställningar hos olika arbetsgivare som understiger en månad inte kommer att erhålla någon ledighet (eller "ledighetsersättning", se författningskommentaren till 10 § i den nya lagen). Kommittén bedömer att en sådan schablonregel behövs för att undvika merarbete för företag och verksamheter i de fall där den ledighet som det hade blivit fråga om kan tyckas tämligen försumbar. Om en arbetstagare har flera korta anställningar hos samma arbetsgivare bör emellertid den samlade anställningstiden tillgodoräknas arbetstagaren, förutsatt att uppehållen mellan anställningsperioderna inte är för långa.

Vidare föreslås att praktik- och feriearbetare undantas från lagens tillämpningsområde. Även här är skälet att minska arbetsgivarens administrativa hantering av ledigheten. Arten av dessa anställningar är dessutom annorlunda än andra anställningar. Vid

praktik- eller feriearbete handlar det om arbete som del i en utbildning eller under ett uppehåll i utbildning. De personer som omfattas torde därmed inte ha samma behov av den ledighet som här diskuteras.

Enligt kommitténs uppfattning är de nämnda undantagen förenliga med EG:s s.k. visstidsdirektiv.<sup>2</sup> Direktivet syftar till icke-diskriminering av visstidsanställda vad gäller anställningsvillkor, men medger undantag om de kan motiveras på objektiva grunder. Kommittén anser att nämnda praktiska hänsyn vid mycket korta anställningar samt vid praktik- och feriearbete måste anses utgöra sådana objektiva grunder.

### 7.2.3 Hur ledigheten kan disponeras – förläggning och inflytande

#### **Ledigheten räknas i timmar**

Ett syfte med den nya lagen är som nämnts att möjliggöra för enskilda arbetstagare att med hjälp av ledigheten påverka sin arbetstidssituation. Detta kräver till att börja med att ledigheten kan disponeras i såväl hela dagar som i del av dag och i timmar. Kommittén anser att ledigheten bör beräknas i timmar. Det blir mest exakt och rättvist. Om man skulle räkna i hela dagar och därmed avrunda uppåt till hela dagar får t.ex. en arbetstagare som tjänat in något mer än en dag nästan en hel dag till i ledighet. En beräkning i timmar innebär att om arbetstagaren vill ta ut en hel dags ledighet kommer så många timmar behövas som arbetsdagen varar.

Förslaget innebär att alla arbetstagare kommer få en slags timbank hos sin arbetsgivare med intjänad ledighet. Det föreslås inte någon årsbegränsning för sparande av denna ledighet, i likhet med semesterlagens femårsbegränsning eller att viss ledighet måste tas ut varje år. Den ledighet som sätts in bör kunna sparas och tas ut vid tillfälle som passar arbetstagaren. Ett tak för ledigheten på fyra hundra timmar föreslås, vilket exempelvis kan innebära att fyrtio timmar per år sätts in under tio år, alternativt att åttio timmar sätts in under fem år. Det senare exemplet hänger samman med kommitténs förslag i nästa kapitel – att arbetstagare skall ges en rätt att

---

<sup>2</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICEF och CEEP.

omvandla del av semestern till ledighet i timmar. Då kan fyrtio timmar per år komma från den nya ledighetslagen och lika många timmar från omvandlade semesterdagar. Kommittén anser det vara lämpligt med ett tak för ledigheten för att begränsa riskerna för förlust av intjänad ledighet vid exempelvis konkurs, och för att allmänt sett hålla ledighetens omfattning på en hanterbar nivå.

### **Arbetstagarens inflytande**

Vad gäller möjligheten att påverka förläggningen, kan konstateras att behoven kan finnas både på kort och lång sikt. På kort sikt – från den ena dagen till den andra, eller inom någon eller några veckor – kan ledighet behöva tas ut för att ett ärende behöver uträttas, barnen hämtas från skolan när make eller maka fått förhinder eller dylikt. På längre sikt – om några månader – kan arbetstagaren vilja lägga ut ledighet för att under en period minska arbetstiden per dag eller vecka eller kanske för att bara vara ledig några dagar.

Den ledighet som kommittén föreslår införs skall kunna användas till allt detta. Poängen är att den skall kunna användas oavsett syfte och oavsett om uttaget ligger nära i tid eller längre fram.

En bestämmelse som skall ge arbetstagaren inflytande över förläggningen måste emellertid balanseras mot arbetsgivarens möjlighet att leda verksamheten på mest rationella sätt och arbetskamraternas behov och önskemål. I den avvägning som då måste göras ligger t.ex. frågan om perspektivet "kort och lång sikt". Det är naturligt att möjligheten för arbetstagaren att påverka är större om ledigheten skall tas ut en bit framåt i tiden. Då ges arbetsgivaren möjlighet att vidta åtgärder så att verksamheten inte påverkas negativt. En bestämmelse om arbetstagarens inflytande över ledighetens förläggning bör således innehålla en slags varselperiod.

En grundläggande aspekt på inflytandefrågan är att ledighet inte skall kunna läggas på andra tider än de arbetstagaren vill. Om arbetsgivaren rent av ålades en skyldighet att lägga ut den ledighet som arbetstagaren har tjänat in, eller viss del därav, såsom fallet är med semesterledighet, skulle en viktig del i reformen gå om intet. En annan fråga är dock om arbetstagaren skall kunna lägga ledighet vid tidpunkter som inte arbetsgivaren vill.

Ett rimligt antagande är att ju längre tid i förväg arbetstagaren säger till desto bättre möjlighet har arbetsgivaren att planera bemanning och organisation så att arbetstagarens önskemål kan tillgodose. Omvänt torde gälla att en kort framförhållning inte ger samma förutsättningar att göra eventuella anpassningar av organisationen, varför det kan vara svårare att tillgodose önskemålen.

Om dessa två antaganden läggs till grund för en inflytanderegler leder det till att på kort sikt måste arbetstagaren komma överens med arbetsgivaren om förläggningen. På längre sikt borde det däremot vara svårare att neka arbetstagarens önskemål. Arbetsgivaren bör då vara tvungen att hänvisa till att ledigheten medför ett problem för verksamhetens bedrivande för att önskemålen skall kunna nekas.

Kommittén har övervägt olika modeller för en bestämmelse som ger arbetstagaren ett stärkt inflytande förutsatt att en "varseltid" iakttas. Det ligger nära till hands att söka ledning i de modeller för uttag och förläggning av ledighet som finns i de olika ledighetslagarna, t.ex. föräldraledighets- och studieledighetslagarna. En viktig skillnad mellan den ledighet som här föreslås och de ledigheter som gäller enligt ledighetslagarna är dock att de senare avser ledighet för ett särskilt, av samhället prioriterat ändamål. Det har gjorts uttag av dessa ledigheter åtföljs av bestämmelser som ger arbetstagarna betydande möjlighet att påverka uttag och förläggning. Bevekelsegrunden för sådana bestämmelser torde vara att lagarnas syften, t.ex. att underlätta förenandet av föräldraskap med yrkesarbete, så kräver eller i vart fall har större förutsättningar att uppnås om arbetstagaren själv kan styra ledighetens förläggning.

Ett exempel kan hämtas från föräldraledighetslagen. Enligt den lagen skall arbetsgivaren förlägga delledighet enligt arbetstagarens önskemål, såvitt det inte skulle medföra "påtaglig störning" i arbetsgivarens verksamhet. Enligt förarbetena till föräldraledighetslagen<sup>3</sup> är inte meningen att varje störning skall berättiga arbetsgivaren att neka önskemålen. Det bör endast kunna åberopas om verksamheten utsätts för stora påfrestningar.

Den ledighet som kommittén lägger förslag om avser annorlunda förhållanden än de som täcks av föräldraledighetslagen. Det är endast småbarnsföräldrarna på arbetsplatsen som har rätt till föräldraledighet. Ledighet enligt den lag som nu föreslås kommer däremot i princip alla anställda att få rätt till och arbetsgivaren blir

---

<sup>3</sup> Prop. 2000/01:44, sid. 37 ff.

därmed tvungen att försöka tillgodose förläggningen av en stor mängd ledighetstillfällen varje år.

Den rent kvantitativa aspekten på ledigheten är ett skäl för att inte formulera alltför strikta krav på möjligheterna för arbetsgivaren att neka förläggningen. Det är därför inte lämpligt att utforma bestämmelsen så att innebörden blir att arbetsgivarens verksamhet får tåla vissa påfrestningar, såsom enligt föräldraledighetslagen, varje gång en ledighet skall tas ut. Även om inte de enskilda ledighetstillfällena var för sig leder till mer än vissa eller mindre påfrestningar för verksamheten, kan den sammanlagda effekten av ledighet som läggs ut bli mer problematisk. Arbetsgivaren skulle i en sådan situation inte kunna neka enskilda förläggningstillfällen trots att de sammantaget kanske innebär stora påfrestningar för verksamheten.

Ett annat skäl för att formulera kraven på arbetsgivaren på ett annorlunda sätt än enligt ledighetslagarna är att ledighet enligt den lag som nu föreslås inte ges i ett specifikt syfte. Tvärtom är ju en av poängerna med den ledighet som kommittén föreslår att den skall kunna användas fritt – det är upp till var och en att bestämma vad ledigheten skall användas till. Det ligger då i sakens natur att de bestämmelser som skall ge arbetstagaren ledighet enligt befintliga ledighetslagar är skarpare formulerade än vad gäller ledighet enligt den nya lag som kommittén föreslår. Kommittén förslår därmed att bestämmelsen utformas så att arbetsgivaren åläggs en skyldighet att lägga ut ledigheten enligt arbetstagarens önskemål såvitt inte det medför ”störning” i verksamheten.

Vad gäller den varseltid som arbetstagaren skall iaktta för att den stärkta inflytandemöjligheten skall aktiveras, anser kommittén att denna inte bör sättas för långt fram i tiden. Tidpunkten bör ligga inom en rimlig planeringshorisont, som dels möjliggör för arbetsgivaren att bedöma om ledigheten medför problem för verksamheten och dels gör det möjligt att vidta nödvändiga åtgärder för att ledigheten skall kunna tillgodoses. Vidare är det viktigt att arbetstagarens möjligheter att påverka förläggningen av ledigheten inte kräver en alltför lång framförhållning. Kommittén föreslår därmed att perioden blir två månader.

För bestämmelsens närmare utformning och innebörd hänvisas till författningsförslaget och författningskommentaren.



#### 7.2.4 Lön under ledigheten

Kommitténs förslag innebär att ledigheten skall vara betald. Olika modeller för en "ledighetslön" har diskuterats. Ett näraliggande exempel är den semesterlön arbetstagare har rätt till enligt semesterlagen. Att tillämpa ett sådant system på den ledighet det här är fråga om skulle emellertid innebära mycket komplicerade uträkningar. I lagen skulle då införas en procentfaktor med vilken ledighetslönen räknas fram, t.ex. att arbetstagaren ges rätt till x procent av lönen under den tid som motsvarar semesterårets intjänandeår. Eftersom det är fråga om en ledighet som räknas fram i timmar eller del av dag, skulle det inte gå att beräkna en ledighetslön på samma sätt som semesterlönen. I vart fall skulle först lönen för en ledighetsdag behöva räknas fram och lönen per dag sedan översättas till lön per timma. För varje uttagstillfälle skulle sedan arbetsgivaren behöva ta bort den del av den ordinarie lönen som motsvarar den tid som arbetstagaren är ledig, och lägga till ledighetslönen.

Ett alternativ kunde vara att arbetstagaren får sin vanliga timlön samt ett tillägg om y procent. En sådan procentfaktor skulle dock bli helt skönsmässig och kunna betyda både mer och mindre pengar än vad nämnda bestämmelse som baseras på semesterlagens system skulle ge.

Kommittén har stannat vid att föreslå att ledighetslönen bör motsvara den lön arbetstagaren skulle ha fått om arbete hade utfört under den tid han eller hon är ledig. Arbetstagaren ges alltså rätt till den löpande lönen. Detta blir enklast och innebär att ledighet kan tas ut utan att någon särskild uträkning av vilken lön som skall gälla under ledigheten behöver göras. Det bör tilläggas att den ledighetslön som på detta sätt föreslås utbetalas enligt lagen om flexibel ledighet kommer att utgöra en del i beräkningsunderlaget för nästa års semesterlön.

### 7.3 Konsekvenser av förslaget

#### 7.3.1 Hälsa, välbefinnande och jämställdhet

Vi har i kapitel 3 och 4 redogjort för vilka effekter en minskad arbetstid kan ha på människors hälsa och välbefinnande. Det har konstaterats att sambanden mellan kortare arbetstid och effekter på människors hälsa är oklar. Något förenklat kan diskussionen om

hälsoaspekterna delas in i två grupper: medicinska respektive psykosociala aspekter. Därtill kommer aspekter på individens välbefinnande. Dessa områden påverkar emellertid varandra.

I medicinskt avseende har inte forskningen påvisat positiva hälsoeffekter av minskad arbetstid, men forskningen är begränsad. Medicinskt tycks arbetstidens förläggning vara viktigare än arbetstidens längd, t.ex. möjligheten till återhämtning mellan arbetspass. I psykosocialt avseende är det främst arbetstagarens möjlighet att hantera de krav som ställs och kontrollera arbets-situationen som påverkar hälsan. Forskning visar att minskad arbetstid kan ge positiva sociala effekter och ökat allmänt välbefinnande. Förbättrade möjligheter att hantera livssituationen kan leda till positiva hälsoeffekter. Kommitténs konstaterar att en möjlighet att påverka förläggningen av den ledighet som föreslås, kan innebära vissa positiva effekter ur allmän välbefinnandesynpunkt.

Vad gäller frågan om en minskning av arbetstiden får några konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män finns, som nämnts i kapitel 3 och 4, inga säkra samband. Ökad jämställdhet förutsätter en omfördelning mellan könen av det betalda och obetalda arbetet. Minskad arbetstid skulle kunna leda till en jämnare fördelning, men om så verkligen sker beror även på andra faktorer, såsom samhällsliga normer för mäns och kvinnors beteenden samt ekonomiska förhållanden.

I kapitel 4 konstaterades att förutsättningarna för att den minskade arbetstiden skall ge några positiva jämställdhetseffekter torde vara större vid en förkortning av normalarbetstiden än vid en utökad ledighet. Kommittén föreslår en ledighet för individuella val, vilket alltså innebär en möjlighet att använda ledigheten till att under perioder korta arbetstiden per dag eller vecka och på så sätt få effekter som liknar en normalarbetstidsförkortning. Eftersom valen är avsedda att vara individuella kommer effekterna bli olika från person till person.

Inflytandekomponenten i den nya lagen har möjligen större betydelse än den minskade arbetstiden/utökade ledigheten för eventuella jämställdhetseffekter. Om arbetstagare ges möjligheter att påverka sina arbetstidsförhållanden och detta underlättar kombinationen av förvärvsarbete och familjeliv, skulle t.ex. kvinnor kunna öka sitt förvärvsarbete och män samtidigt få bättre möjligheter att anpassa sina arbetstider till hem- och omsorgsarbets krav. Det måste dock betonas att, även om ledig

tid som omvandlats från semester (se kapitel 8) läggs till, handlar det om förhållandevis få timmar. Som nämnts är det dessutom även andra faktorer som avgör åt vilket håll utvecklingen går vad gäller jämställdheten mellan kvinnor och män.

### 7.3.2 Företag och offentliga verksamheter samt arbetsorganisation

I kapitel 3 diskuterades sambanden mellan en generell minskning av arbetstiden (oavsett metod) och effekter på företags- och verksamhetsnivå. På kort sikt kan företagens kostnader stiga. Om varje anställd jobbar färre timmar och företagen behöver rekrytera ny personal alternativt ta ut övertid av den befintliga personalen, medför det högre kostnader för samma produktionsvolym. Ökade kostnader för företaget ställer krav på dess förmåga till anpassning för att konkurrenskraften skall kunna upprätthållas. Ökad produktivitet och flexibel förläggning av arbetstider kan i viss mån motverka de negativa konsekvenser som uppstår för företagen. Som påpekats tyder forskningen på att timlöner tenderar att öka relativt sett mer vid en arbetstidsförkortning än annars, som ett resultat av att arbetstagsarsidan söker kompensera för det färre antalet arbetade timmar. På längre sikt kan företag som konkurrerar på en internationell marknad inte ta ut högre priser än konkurrenterna och avkastningen på gjorda investeringar måste vara i nivå med omvärlden. Utvecklingen kan leda till att icke konkurrenskraftiga företag slås ut från marknaden.

Vidare kan företaget eller den offentliga verksamheten behöva anpassa sin organisation till de nya förutsättningarna. Vilka ändringar som föranleds beror naturligtvis på arten av verksamhet; tjänste- eller varuproduktion, litet eller stort företag, offentligt eller privat verksamhet, etc. Det kan handla om att arbetstidens förläggning behöver ändras, såsom att lägga om scheman, att lägga in längre eller tätare arbetspass för att kompensera för färre arbetstimmar. Ledighet av det slag som kommittén föreslår kan vara svår att schemalägga, eftersom initiativet till uttag kommer från den enskilde arbetstagaren. De organisatoriska konsekvenserna av uttag av ledig tid en bit framåt i tiden, t.ex. med en timma per vecka under en viss period är planerbara och möjliga att anpassa bemanningen till. Uttag på kortare sikt blir dock svårare att anpassa organisationen till och det finns, som nämntes i kapitel 4, risk för

att arbetskamrater i viss omfattning måste "täcka upp" för de som får ledigt.

Kommitténs förslag innebär att den enskilde arbetstagaren skall ges bra möjligheter att själv påverka förläggningen av ledigheten. Företag och offentliga verksamheter kan därmed behöva hantera ledigheter som ur verksamhetssynpunkt inte förläggs vid de lämpligaste tidpunkterna. Den föreslagna bestämmelsen är emellertid så utformad att den dels skall ge arbetsgivaren tid att vidta nödvändiga åtgärder för att lösa eventuella problem för verksamheten, dels skall arbetsgivaren kunna neka förläggningen om den ändå bedöms medföra en störning av verksamheten.

### 7.3.3 Små företags särskilda förutsättningar

I huvudsak torde de resonemang om kostnader och arbetsorganisation på företagsnivå som beskrevs ovan gälla för både större och mindre företag. Det är dock allmänt accepterat att storleken kan ha betydelse och de mindre företagens förutsättningar måste därför uppmärksammas särskilt.

En reform av det slag som föreslås i detta betänkande medför en viss mängd administration. Arbetsgivaren måste räkna fram ledighet för var och en på arbetsplatsen, i tillägg till de uträkningar som redan måste göras för semesterledighet. Även om beräkningen av ledigheten kan göras med hjälp av samma underlag som för semesteren och med samma metod, innebär det naturligtvis ett merarbete jämfört med i dag. Den typen av administrativa uppgifter innebär vanligtvis en större belastning för små företag än stora, då de små inte har samma resurser i form av personal- och lönehandläggare. Det är ofta ägaren av det lilla företaget som själv får göra dessa arbetsuppgifter. Likaså innebär en ny lag att arbetsgivaren måste sätta sig in i ett nytt regelverk, vad gäller t.ex. frågor om förläggning av den nya ledigheten. Förslaget innebär också att de anställda får en timbank, där ledigheten bokförs, som måste administreras. Dessa aspekter på förslaget är också sådant som kan vara mer betungande för ett litet företag än ett stort. Det kan nämnas att enligt statistik från OECD uppgår kostnaden för att administrera regelverket inom områdena beskattning, miljö och arbetsmarknad i Sverige till 30 000 kronor per anställd och år i företag med en till nitton anställda. Motsvarande kostnad för företag med 50 till 500 anställda är 6 000 kronor per anställd och år.

Likaså kan intjänandebestämmelser som innebär att även en betydande del av den frånvaro från arbetet som förekommer skall ge rätt till ledighet enligt denna lag, bli mer kännbart för små företag än för stora. I den omfattning frånvaron täcks med vikariat innebär det, på samma sätt som beträffande semester, att arbetsgivaren måste betala ledighetslön (eller ledighetsersättning) både för den som varit frånvarande och för den som ersatt den frånvarande. Vad gäller den senare måste emellertid anställningen ha varit minst en månad för att ledighetslön (eller ledighetsersättning) skall utgå. Det medför att de kortare vikariaten inte kommer ge rätt till denna lags förmåner.

Vad gäller förläggningen av ledigheten har redan nämnts att verksamhetens storlek kan ha betydelse för förutsättningarna att tillgodose arbetstagarens önskemål. För den typ av "störning" som åsyftas i den ovan beskrivna bestämmelsen om förläggning av ledighet kan i vissa fall verksamhetens storlek ha betydelse. Ett litet företag kan ha mindre möjligheter att anpassa organisationen så att önskemålet kan tillgodoses.

#### 7.3.4 Påverkan på kollektivavtal

I avsnitt 2.6 redovisade vi översiktligt arbetstidsregleringen i kollektivavtal, i avsnitt 2.6.3 särskilt med avseende på de kollektivavtal som träffats om minskad arbetstid. Kommitténs förslag om en ny lag om flexibel ledighet ansluter till de principer som senare års avtal bygger på, dvs. att minskad arbetstid åstadkoms genom ledighet. Icke desto mindre kommer en ny lagstiftning om ledighet att innebära vissa störningar.

I de avtal som i dag endast har semester och permission som ledighet är problemet främst av administrativ art. Den nya lagen kolliderar inte med befintliga system. Ledigheten enligt den lag som kommittén föreslår kan fastställas ur samma beräkningsunderlag som gäller för semestern.

Ett större problem uppstår inom de avtalsområden som påbörjat uppbyggnaden av betalda lediga timmar, dels som kompensationsledighet vid tväskift och dels de nya system som införts som en minskning av arbetstiden i övrigt. Ledigheten enligt den lag som kommittén föreslår skiljer sig på två punkter från de avtalade ledigheterna. Den första skillnaden är att den lag som föreslås inte ger en rätt för parterna eller de anställda att omdisponera den upp-

arbetade rättigheten till lön eller pensionspremie, vilket är möjligt enligt vissa kollektivavtal. Orsaken är att det grundläggande syftet är att åstadkomma en minskning av arbetstiden för alla anställda.

Den andra skillnaden är att kommittén föreslår att den anställda ska ha ett starkare inflytande över rätten att förlägga dessa timmar utifrån egna önskemål. Det betyder att arbetsgivaren i princip måste särskilja den "lagstiftade ledigheten" från den "avtalade ledigheten". Detta innebär en viss ökad administration. Den föreslagna inflytanderegeln avses dock bli dispositiv och det är därför möjligt för parterna att skapa ett enhetligt system för inflytande över förläggningen av ledigheten inom avtalsområdet.

Kommitténs förslag innebär att lagen får effekt år 2004. I mars 2004 löper flertalet av nu gällande avtal ut. Hur parterna i nästa avtalsrörelse kommer att förhålla sig till den föreslagna nya lagstiftningen är svårt att förutse. Det blir sannolikt olika lösningar inom olika avtalsområden.

### 7.3.5 Samhällsnivå

De samhällsekonomiska konsekvenserna av en generell minskning av arbetstiden beskrevs i kapitel 5. I korthet innebär det förslag som kommittén lägger att de ekonomiska tillväxtmöjligheterna försämras i jämförelse med om ingen lagstiftad minskning av arbetstiden hade genomförts. Visserligen pekar Konjunkturinstitutets beräkningar på att ekonomin kommer att växa även vid en arbetstidsförkortning, men tillväxten under perioden 2004–2020 blir lägre än den hade varit om ingen arbetstidsreform hade genomförts. Fortsatt ekonomisk tillväxt behöver emellertid inte innebära en standardökning mätt per person. De årliga tillväxttalen fram till år 2020 förutspås bli låga sett i ett historiskt perspektiv, bl.a. beroende på den demografiska utvecklingen, även utan en förkortning av arbetstiden.

Om den offentliga sektorn ges relativt sett mindre resurser och dessutom antalet arbetstimmar inom vård och omsorg minskar, kan det innebära att kvalitet och personaltäthet inom dessa områden reduceras samtidigt med den förväntade ökningen av vårdbehovet p.g.a. den demografiska utvecklingen. En relativt sett lägre tillväxt leder också till att utrymmet för transfereringar i form av sjukförsäkring, arbetslöshetsförsäkring, bostadsbidrag m.m. blir lägre än vad de hade varit utan en arbetstidsförkortning. Således påverkas

alla i samhället av de relativt mindre resurserna inom den offentliga sektorn.

De flaskhalsproblem som finns inom vissa delar av arbetsmarknaden kan förstärkas vid en arbetstidsförkortning. I den utsträckning det finns regionala skillnader i detta avseende, t.ex. brist på vårdpersonal i vissa regioner, kan vissa områden i landet drabbas mer än andra av sådana problem.

## 8 Mer flexibel användning av semester

Kommitténs uppdrag vad gäller semesterlagen är att lämna förslag som ger arbetstagare rätt att ta ut semester överstigande fyra veckor och sparad semester som del av dag. Vidare skall kommittén föreslå förenklade regler för intjänande av betald semester och i förenklings syfte se över reglerna om semesterlönegrundande frånvaro. Lagen skall även i övrigt ses över i förenklings syfte, särskilt med målet att göra lagen lättare att tillämpa för små företag.

Som nämdes i kapitel 1 lägger kommittén i detta delbetänkande inga andra förslag till ändringar i semesterlagen än vad avser rätten att ta ut semester som del av dag. Frågan om regelförenkling återkommer vi till i slutbetänkandet. Då tas också genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv upp, direktivets bestämmelse om semester.<sup>1</sup> EU-kommissionen skickade i mars i år en s.k. formell underrättelse till regeringen i vilken man förklarade att vissa av direktivets bestämmelser inte är korrekt genomförda i svensk lag, bl.a. bestämmelsen om semester.<sup>2</sup> Enligt EG-direktivet skall alla arbetstagare ges rätt till en årlig betald semester, om minst fyra veckor. Kommissionen anser att det svenska systemet med intjänandear och semesterår, enligt vilket en nyanställd kan få vänta upp till tolv månader på att erhålla betald semester inte är förenligt med direktivet. En viktig fråga för kommittén blir därmed att se över lagens intjänanderegler i ljuset av kommissionens formella underrättelse. Till övriga delar i EG-direktivet, dvs. de som handlar om arbetstid och arbetsmiljö, återkommer vi i nästa kapitel.

---

<sup>1</sup> Rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

<sup>2</sup> "Formell underrättelse" i brev till utrikesminister Anna Lindh, C (2002) 1052, daterat 20 mars 2002.



## 8.1 Omvandling av semester till ledighet i del av dag

Semesterledighet tjänas in och tas ut i hela dagar. Lagen innehåller ingen bestämmelse om semester i del av dag. Syftet med att ge arbetstagare en rätt att ta ut semester som del av dag är att möjliggöra en mer flexibel användning av semestern. Det är då viktigt att skilja mellan den del av semestern som fortfarande behövs för vila, återhämtning och rekreation, och den del som skall kunna användas mer flexibelt. Uppdraget avser som nämnts att lägga ett förslag om den del som överstiger fyra veckor samt sparad semester.

I delbetänkandet "Timsemester – ett diskussionsunderlag"<sup>3</sup> konstaterade kommittén att utgångspunkten för en ändring i semesterlagen måste vara att huvudregeln fortfarande är att semester avser hela dagar. Till denna huvudregel bör fogas en möjlighet för de arbetstagare som så vill att få del av semestern omvandlad till delar av dag. Initiativet skall således komma från den enskilde arbetstagaren.

En sådan ändring av semesterlagen innebär att arbetstagare varje år har att ta ställning till om all semester skall läggas ut under semesteråret, om semester skall sparas till senare år och om semesterdagar skall omvandlas till ledighet i del av dag. Om semester omvandlas till ledighet i del av dag bör denna kunna användas tillsammans med den ledighet som kommittén föreslog i kapitel 7, i den nya lagen om flexibel ledighet. Med hjälp av semesterledighet kan arbetstagaren därmed samla fler timmar på timbanken.

Som nämnts skall rätten att ta ut semesterledighet i del av dag enligt uppdraget även omfatta sparade semesterdagar. Om sparade semesterdagar skall omvandlas till ledighet i del av dag måste sådan omvandling ske inom fem år efter det att dagen sparades, eftersom semesterdagar får sparas högst fem år enligt i 18 § semesterlagen. Möjligheten att omvandla sparade semesterdagar till ledighet i del av dag kan sägas betyda att femårsgränsen något tappar i betydelse. Den gäller fortsatt för sparade semesterdagar som skall tas ut som sådana. Genom att omvandla den sparade dagen till timmar behöver inte den ledighet som dagen representerar läggas ut inom fem år. I stället förs de lediga timmarna till vilka semesterdagen har omvandlats, till den timbank som arbetstagaren har hos arbetsgivaren genom lagen om flexibel ledighet.

---

<sup>3</sup> SOU 2001:69.

## 8.2 Semesterdagarna blir flexibel ledighet

Enligt nuvarande bestämmelser skall arbetstagaren i samband med att förläggningsen av årets semester bestäms säga till om han eller hon vill spara dagar till senare år. Detta förutsätter att besked ges om hur många betalda dagar arbetstagaren har rätt till, eftersom det endast är de betalda dagarna som kan sparas.

Det föreslås att samma bestämmelse skall gälla för besked om omvandling av semesterdagar till del av dag. En annan ordning bör naturligtvis kunna tillämpas i kollektivavtal. Endast betalda dagar bör kunna omvandlas till timmar, annars måste det hållas ordning på vilka timmar på timbanken som är betalda och vilka som är obetalda. Om arbetstagaren inte säger till att semesterdagar skall omvandlas till ledighet i del av dag, blir dagarna "vanliga" semesterdagar som skall läggas ut under semesteråret.

När semesterdagar omvandlats till ledighet i del av dag bör denna ledighet kunna användas tillsammans med ledigheten enligt den nya lagen om flexibel ledighet. Det betyder att bestämmelserna i den nya lagen om t.ex. förläggningsen av ledigheten skall tillämpas även på semesterledighet som omvandlats till ledighet i del av dag. En aspekt på detta är att det från timbanken kan tas ut så många timmar som det går åt för att få en hel ledig arbetsdag. Ledighet som kommer från en till timmar omvandlad semesterdag, kan därmed tas ut i sådan mängd att arbetstagaren får en hel ledig dag. Jämfört med en semesterdag blir det dock fråga om andra bestämmelser om förläggning och lön när ledigheten kommer från timbanken. Detta kan tyckas vara en motsägelsefull aspekt på förslaget, men i den praktiska tillämpningen bör inte detta medföra några problem.

Att tillämpa bestämmelserna i lagen om flexibel ledighet innebär att arbetstagaren inte får semesterlön enligt semesterlagens principer för de semesterdagar som omvandlats till timmar. Tekniskt skulle det gå att tillämpa semesterlagens semesterlönesystem även för ledighet i del av dag, men det skulle bli en mycket komplex hantering. Kommittén anser i likhet med vad som anfördes om lön under ledigheten i avsnitt 7.2.4 att enkelhet och tillämpbarhet talar för ett system med "löpande" lön under ledigheten. För att systemet med en timbank skall bli praktiskt tillämpbart måste dessutom samma bestämmelser om lön under ledigheten gälla oavsett om den timma som läggs ut kommer från lagen om flexibel ledighet eller

från en omvandlad semesterdag. All ledighet på timbanken måste kunna hanteras på samma sätt.

I övrigt hänvisas till författningsförslaget och författningskommentarerna.

### 8.3 Konsekvenser av förslaget

Det torde inte bli fråga om några särskilda konsekvenser i hälsö-hänseende av möjligheten att omvandla semesterdagar till ledighet i del av dag. För såväl de medicinska som de psykosociala aspekterna på förslaget torde samma resonemang som anfördes i avsnitt 7.3.1 kunna föras även här. Att i någon mån kunna påverka sin arbetstidssituation med hjälp av den ledighet som avses i kapitel 7 och 8 torde underlätta läggandet av "livspusslet" och öka ett allmänt välbefinnande. Likaså torde resonemangen i avsnitt 7.3.1 om inflytandemöjlighetens eventuella jämställdhetseffekter kunna återopas även i detta sammanhang.

Vad gäller konsekvenser för företag, stora som små, och offentliga verksamheter kan konstateras att förslaget innebär att arbetsgivare måste hålla reda på ytterligare ett användningsområde för semesterledighet. Eftersom hanteringen av ledigheten föreslås ske enligt bestämmelserna i den nya lagen om flexibel ledighet begränsas dock det merarbete som förslaget medför till att arbetsgivaren måste räkna fram hur många timmar semesterdagen skall omvandlas till. Särskilt viktigt ur administrativ synpunkt är att lönen under ledigheten föreslås vara den löpande. Arbetsgivaren behöver därmed inte göra några särskilda beräkningar för detta.

## 9 Nya bestämmelser om arbetstid

Kommitténs uppdrag i denna del är att med betänkandena från 1995 års arbetstidskommitté och därpå lämnade remissyttranden som underlag föreslå en ny arbetstidsreglering. Förslaget skall ge den enskilde arbetstagaren ett större inflytande över arbetstidens förläggning, men samtidigt ge en god flexibilitet i produktionen. Uppdraget innefattar också att föreslå ett tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv<sup>1</sup> i svensk lag.

I de följande avsnitten redovisas först kortfattat den förra arbetstidskommitténs förslag och redogörs därefter för de ändringar i svensk lag som kommittén bedömer behövs i syfte att förtydliga genomförandet av EG-direktivet. Det handlar främst om ändringar i arbetstidslagen (ATL). Därefter redovisas kommitténs överväganden när det gäller att stärka den enskilde arbetstagaren i arbetstidshänseende. Det återknyts därvid till de tidigare förda resonemangen om inflytande över förläggning av ledighet.

I kommitténs uppdrag ingår också att se över regleringen av overtidsarbete. I kapitel 2 redovisade vi omfattning av och orsaker till overtidsarbetet. Kommittén tar sist i detta kapitel upp frågan om ändrade overtidsregler till diskussion.

### 9.1 1995 års arbetstidskommitté

Kommittén lämnade två betänkanden. Det första innehöll ett förslag till ett provisoriskt genomförande av EG-direktivet i svensk lag (SOU 1995:92). Slutbetänkandet "Arbetstiden – längd, förläggning och inflytande" (SOU 1996:145) innehöll ett förslag om en ny arbetstidslag, med följande huvudsakliga komponenter.

Lagen föreslogs bli civilrättslig för att markera arbetsmarknadens parter ansvar för arbetstidsfrågorna. Förslaget var också en konse-

---

<sup>1</sup> Rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

kvens av att den överväldigande majoriteten av arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal med arbetstidsbestämmelser som i varierande utsträckning avviker från lagen. Där avvikelse har gjorts bortfaller myndighetstillsynen och de andra offentligrättsliga inslagen i form av straffbestämmelser m.m. Förslaget innebar att dessa delar i lagen togs bort. Överträdelser av lagen skulle hanteras enligt lagen om rättegång i arbetstvister, dvs. prövning i tingsrätt eller arbetsdomstol.

Avvikelser från lagen föreslogs kunna ske genom kollektivavtal utan krav på medverkan av central facklig organisation.

Kommittén föreslog att den enskilde arbetstagarens ställning skulle stärkas på två sätt. Dels genom att det i lagen skulle införas en "arbetsorganisatorisk princip" enligt vilken arbetsgivaren åläggs att förlägga arbetstiden, utifrån de krav verksamheten ställer, med hänsyn till arbetstagares olika önskemål och behov, dels genom att arbetsgivaren åläggs en skyldighet att sakligt pröva arbetstagares önskemål om arbetstidens längd och förläggning.

Vidare föreslogs nya EU-anpassade bestämmelser om arbetstidens totala omfattning och nattarbete samt längd och förläggning av raster, dygnsvila och veckovila.

Kommittén föreslog också att den ordinarie arbetstiden skulle kunna genomsnittsbäknas under en beräkningsperiod på tio veckor och att övertidstaket skulle sänkas från 200 timmar till 100 timmar. Dessutom föreslogs att kompensationsledighet inte längre skulle räknas som arbetstid vid beräkningen av övertid.

I korthet innebar den efterföljande remissomgången att förslaget om genomsnittsbäknning av den ordinarie arbetstiden kritiserades från fackligt håll och övertidssänkningen kritiserades av arbetsgivar sidan. Från de fackliga organisationerna framfördes också kritik mot en del av de nya EU-anpassade bestämmelserna, som man menade innebar försämringar för arbetstagarna, t.ex. förslaget om ett slopat nattarbetsförbud. Genomgående, både av arbetsmarknadens parter och Arbetarskyddsstyrelsen, välkomnades förslaget om att låta arbetstidslagen vila på civilrättslig grund.

## 9.2 EG:s arbetstidsdirektiv

### 9.2.1 Direktivets huvudsakliga innehåll

EG:s arbetstidsdirektiv innehåller minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstid. Minimikraven ger en yttre ram för medlemsländernas regelsystem och hindrar inte mer långtgående skyddsbestämmelser i nationell lagstiftning.

Direktivet innebär att den totala arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. I vissa fall får beräkningsperioden förlängas till sex månader. I kollektivavtal kan bestämmas att beräkningsperioden får uppgå till högst tolv månader. Direktivet innehåller emellertid ingen bestämmelse om ordinarie arbetstid.

Direktivet innehåller vidare bestämmelser om raster, dygnsvila och veckovila, samt en särskild begränsning av arbetstiden för nattarbetande. Dessutom ingår ett antal bestämmelser som för svenska förhållanden snarast motsvaras av bestämmelserna i arbetsmiljölagen, t.ex. om hälsoundersökning av nattarbetande och andra åtgärder för att anpassa arbetsmiljön till skift- och nattarbete.

En viktig bestämmelse i direktivet är också den som säger att alla arbetstagare årligen skall ha minst fyra veckors betald semesterledighet. Denna bestämmelse har berörts i kapitel 8.

Direktivet förhandlades under tre år i ministerrådet. Resultatet är en kompromiss mellan olika traditioner, synsätt och regelsystem, vilket bl.a. kommer till uttryck i rätt omfattande möjligheter till avvikelser från direktivets huvudregler. Möjligheten att avvika från huvudreglerna är generellt sett störst om det sker genom överenskommelser i kollektivavtal. Medlemsstaterna ges mindre utrymme för avvikelser direkt i lag. Ett generellt villkor för avvikelser oavsett om de bestäms direkt i lag eller genom att den lag som genomför direktivet medger att parterna kommer överens om avvikelser i kollektivavtal, är att arbetstagarna skall erhålla "motsvarande kompensationsledighet" eller, om det inte går, "lämpligt skydd".

### 9.2.2 Utvecklingen efter ikraftträdandet

Direktivet skulle ha varit genomfört i medlemsländerna senast år 1996. I den lägesrapport<sup>2</sup> som EU-kommissionen presenterade år 2000 redovisades översiktligt på vilket sätt bestämmelserna hade genomförts i de olika länderna. Kommissionens preliminära slutsatser var att direktivet i stora delar tycktes väl genomfört i flertalet länder. De största bristerna ansågs gälla bl.a. begränsningen av veckoarbetstiden till i genomsnitt 48 timmar, vissa länders bestämmelser om intjänande och andra villkor för beviljande av betald semester samt regleringen av nattarbete.

För svensk del genomfördes direktivet i lag år 1996. Lagändringen innebär att kollektivavtal eller myndighetsdispenser om avvikelser från arbetstidslagen (ATL) inte får innebära att mindre förmånliga regler än EG-direktivets skall tillämpas på arbetstagarna. Förändringen som gjordes på förslag av 1995 års arbetstidskommitté var emellertid provisorisk till sin karaktär. Avsikten var att de ytterligare förändringar i regelsystemet som kunde vara lämpliga att göra med anledning av direktivet skulle göras först när den dåvarande kommittén hade slutfört sitt arbete. I det förslag som kommittén sedermera presenterade fanns, som nyss nämndes, direktivets bestämmelser införda. Förslaget kom dock aldrig att genomföras, så den lagändring år 1996 som avsågs vara provisorisk blev bestående.

I juni 2000 antogs ett nytt direktiv<sup>3</sup> om vissa ändringar i det ursprungliga arbetstidsdirektivet. Ändringarna innebar att de sektorer som tidigare hade varit undantagna arbetstidsdirektivets tillämpningsområde kom att omfattas av det direktivet. Bestämmelserna i det nya direktivet skall vara genomförda i medlemsländerna senast i augusti 2003 eller, i ett särskilt avseende, ett år senare. Ytterligare ett direktiv, med särskilda bestämmelser om arbetstid för sjömän, antogs år 1999.<sup>4</sup>

Sedan tiden för arbetstidsdirektivets ikraftträdande har några viktiga domar om den närmare innebörden i vissa av direktivets

---

<sup>2</sup> Europeiska kommissionen [2000].

<sup>3</sup> Europaparlamentet och rådets direktiv 2000/34/EG om ändring av rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden för att täcka sektorer och verksamheter som inte omfattas av det direktivet.

<sup>4</sup> Rådets direktiv 1999/63/EG om det avtal om arbetstidens organisation som ingåtts av European Community Shipowners' Association (ESCA) och Federation of Transport Workers' Union (FST).

bestämmelser avgjorts i EG-domstolen. En sådan dom avser vad som skall anses vara "arbetstid" i direktivets mening.<sup>5</sup>

Av särskild betydelse för genomförandet av direktivet i Sverige är, som nämndes i kapitel 8, att EU-kommissionen i mars i år skickade en s.k. formell underrättelse till regeringen.<sup>6</sup> I underrättelsen förklarar kommissionen att man anser att direktivets bestämmelser om dygnsvila, begränsning av veckoarbetstiden, semester och nattarbete inte är korrekt genomförda i Sverige.

### 9.3 Ett tydligare genomförande av EG-direktivet i svensk lag

I detta avsnitt går vi igenom de ändringar i svensk lag som för-  
anleds av kommissionens underrättelse och för att arbetstidsdirektivet i övrigt skall anses korrekt genomfört.

#### 9.3.1 Bestämmelsernas tillämpningsområde

Sedan de nya direktivens ikraftträdande omfattar EU:s arbetstidsbestämmelser nu i princip alla arbetstagare utom viss offentlig verksamhet (försvaret, civilförsvaret och polis) samt arbetstagare som utför sitt arbete i arbetsgivarens hushåll.<sup>7</sup> EU-bestämmelserna motsvaras i svensk lag av bestämmelser i arbetstidslagen (ATL), arbetsmiljölagen, semesterlagen, lagen om vilotid för sjömän samt fartygssäkerhetslagen.

Kommissionen tar inte upp lagarnas tillämpningsområde i sin formella underrättelse till regeringen, men kommittén föreslår ändå en ändring. Förslaget innebär att det särskilda undantaget i ATL för *arbete i arbetstagarens* hem slopas (den första delen i 2 § första punkten). Visserligen medger direktivet i artikel 17.1 att avvikelse kan göras från bestämmelserna om raster, dygns- och veckovila, begränsning av nattarbetstiden samt nattarbete (artiklarna 3–6 samt 8) för arbetstagare när det "med hänsyn till arbetets särskilda art

<sup>5</sup> Den s.k. Simap-domen från oktober 2000, mål C-303/98.

<sup>6</sup> "Formell underrättelse" i brev till utrikesminister Anna Lindh, C (2002) 1052, daterat 20 mars 2002.

<sup>7</sup> I kommitténs uppdrag har inte ingått att behandla direktivet om arbetstidsbestämmelser för sjömän. Genomförandet av de bestämmelserna samt de särskilda arbetstidsbestämmelserna för fiskare tas hand om i särskild ordning, av Näringsdepartementet, och behandlas inte vidare här.



arbetstidens längd (*the duration of the working time*) inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva”.

Direktivets avvikelsemöjlighet bygger således bl.a. på att arbetstagaren har ett visst (stort) mått av självständighet i arbetstidshänseende. Enligt direktivets ordalydelse är det en självständighet beträffande arbetstidens *längd* som avses, inte beträffande t.ex. arbetstidens *förläggning*. Men läser man det i ljuset av den engelska språkversionens ”duration of the working time” verkar innebörden snarast vara arbetspassens längd och förläggning under dagen/veckan.

*Arbete i hemmet* kan vara ett tecken på självständighet i arbetstidshänseende, men behöver inte vara det. Ett undantag enbart baserat på att arbetet utförs i hemmet bör därmed inte anses omfattas av direktivets avvikelsemöjlighet.

Om hemarbetet är ”okontrollerbart” faller det in under ATL:s undantag för sådant arbete (den andra delen i 2 § första punkten) och omfattas inte av lagen. Kommittén menar att detta undantag motsvaras av direktivets avvikelsemöjlighet och därmed kan behållas i lagen. Visserligen är inte lagens undantag och direktivets avvikelsemöjlighet i detta avseende utformade på samma sätt. Undantaget i lagen utgår från om arbetsgivaren kan kontrollera arbetets början och slut. Direktivets utgångspunkt är som nämnts snarast hur pass självständig arbetstagaren är. Man kan tänka sig att arbetstagaren kan vara okontrollerbar för arbetsgivaren även om han inte själv kan bestämma arbetstiden eller den mäts/bestäms i förväg. För en sådan arbetstagare medger inte direktivet att avvikelse görs. Men lagens och direktivets avvikelsemöjligheter torde träffa i stort sett samma situationer och undantaget bör därför anses kunna bibehållas.

Vad gäller direktivets bestämmelser om hälsoundersökning, omplacering, anmälan om regelbunden användning av nattarbetande, skydd av hälsa och säkerhet samt arbetsrytm (artiklarna 9–13) motsvaras de främst av *arbetsmiljölagen*. Den lagen omfattar med ett undantag alla kategorier arbetstagare som omfattas av EG-direktivet. Undantaget gäller fartygsarbete.

Vad gäller fartygsarbete motsvaras bestämmelserna i direktivets artiklar 11–13 av bestämmelserna om arbetsmiljö i sjätte kapitlet *fartygssäkerhetslagen*. Bestämmelser motsvarande direktivets artikel 9 (hälsoundersökning och omplacering för nattarbetande) saknas emellertid. Enligt 5 §, 8 kap. fartygssäkerhetslagen får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer utfärda föreskrift

om skyldighet att anordna hälsoundersökning. Ett bemyndigande för sjöfartsverket att utfärda föreskrift finns i 13 § fartygssäkerhetsförordningen.

Avslutningsvis bör nämnas att Arbetsmiljöverket har framfört till kommittén att man anser att undantaget för arbete i arbetsgivarens hem bör slopas i arbetstidslagen och arbetsmiljölagen, och att bestämmelserna om arbetstid och arbetsmiljö samtidigt tas bort ur *lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete* (den s.k. hembiträdeslagen). Skälet till detta är inte att EG-direktivet så kräver, utan att man anser att hembiträdeslagen är otidsenlig och att exempelvis de personliga assistenter vilka har en vårdnadstagare som arbetsgivare inte bör undantas från vare sig arbetstids- eller arbetsmiljölagen. Dessa arbetstagare bör enligt Arbetsmiljöverket inte ges ett sämre skydd än andra. Frågeställningen omfattas inte av kommitténs uppdrag och har inte behandlats av kommittén.

### 9.3.2 Dygnsvila och nattarbetsförbud

EU-kommissionen påpekar att ATL saknar bestämmelser som säkerställer att alla arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. Enligt lagen skall arbetstagare ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall tiden mellan kl. 24 och kl. 5 ingå. Arbete får bedrivas under den tiden om det *med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter* måste bedrivas nattetid.

Enligt kommitténs mening är det uppenbart att ett tillägg måste göras i lagen så att direktivets dygnsvileregeln genomförs. När så sker finns det emellertid anledning att fundera på i vilken utsträckning lagens nuvarande bestämmelse om förbud mot arbete under natten bör ändras. Direktivet anger inte mellan vilka klockslag 24-timmarsperioden skall infalla. Detta får varje medlemsland bestämma. Inte heller anges i direktivet när under 24-timmarsperioden vilan skall infalla. Även detta är upp till medlemsländerna att bestämma.

Det mest rimliga är att de elva timmarna tillförs lagen så att de knyter an till det nuvarande nattarbetsförbudet. Bestämmelsens syfte är inte att arbetstagare bara skall ha ledigt mellan kl. 24 och 5. Natt/dygnsvilan skall vara längre än så för att anses godtagbar. Att man vid bestämmelsens tillkomst inte valde en minsta period på vilans längd berodde på att det skulle inskränka flexibiliteten.

Dessutom ansågs att en minsta vilotid i lagen skulle riskera att medföra längre arbetspass. Ytterligare ett argument för att lägga samman reglerna på det sättet gäller hälsoaspekten. Arbete på natten strider mot den biologiska dygnsrytmen och bör begränsas.

Om det endast är fem av de elva timmarna som bestämmelsen anger klockslag för innebär det att de resterande sex timmarna kan läggas antingen före eller efter kl. 24 och kl. 5, eller varieras på annat sätt så länge viloperioden inbegriper tiden mellan kl. 24 och 5. Det betyder att vilan om elva timmar kan förläggas i spannet mellan kl. 18–5 och kl. 24–11.

Kommittén anser att det bör vara möjligt att förlägga dygnsvilan på en annan tid under 24-timmarsperioden, i samma situationer (*om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov* etc.) där dagens bestämmelse medger avvikelse från kravet på vila mellan kl. 24 och kl. 5.

Däremot anser inte kommittén att det skall vara möjligt att i lag avvika från kravet på elva sammanhängande timmar varje 24-timmarsperiod. Direktivet medger en möjlighet för medlemsländerna att i vissa fall tillåta avvikelser direkt med stöd i lag antingen så att arbetstagaren inte får elva timmars vila inom 24-timmarsperioden, eller genom att de elva timmarna delas upp i två eller fler perioder. De fall där sådana avvikelser tillåts enligt direktivet överensstämmer i stora drag med de situationer där ATL medger avvikelse från kravet att vilan skall vara förlagd nattetid. Om direktivets avvikelsemöjlighet används blir konsekvensen att samma arbetstagare varken skulle vara tillförsäkrade vila nattetid eller att få minst elva timmars vila per 24-timmarsperiod.

Ett tillägg bör dock göras, av annan art än arbetstidsdirektivets avvikelsemöjlighet, för att den nya bestämmelsen inte skall bli för rigid. Kommittén anser det rimligt att bestämmelsen medger avvikelser *tillfälligtvis*. Det är då fråga om samma situationer där lagen i dag medger avvikelse från bestämmelsen om veckovila, dvs. *om avvikelsen föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren*. Här är det alltså fråga om rent tillfälliga avvikelser, vid oförutsedda händelser, inte som en del av den planerade eller schemalagda arbetstiden.

I övrigt hänvisas till författningsförslaget och författningskommentaren.

### 9.3.3 Begränsning av veckoarbetstiden

Direktivets regel om begränsning av veckoarbetstiden begränsar *den totala* arbetstidens omfattning. Den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod, inklusive övertid, får inte överstiga 48 timmar. Perioden för genomsnittsberäkning av arbetstiden får vara högst fyra månader. Vid beräkning av genomsnittet likställs semester och sjukfrånvaro med arbetstid.

Enligt ett utslag i EG-domstolen skall även *jourtid* rymmas inom 48-timmarsramen. I den s.k. Simap-domen uttalar sig domstolen om den jourtid som läkare inom spansk sjukvård fullgör, och som innebär fysisk närvaro på sjukvårdsinrättningen, skall räknas som arbetstid i direktivets mening.<sup>8</sup> Domstolen konstaterar (punkt 48 i domen) att "även om den verksamhet som faktiskt utövas varierar beroende på omständigheterna, skall skyldigheten för dessa läkare att vara närvarande och tillgängliga på arbetsplatsen för att tillhandahålla sina yrkestjänster anses ingå i utförandet av arbetsuppgifterna." Det förefaller därmed som om domstolen anser att jourtid faller in under direktivets definition av arbetstid (dvs. den del av definitionen som talar om att arbetstagaren "utför uppgifter"). Domstolen konstaterar samtidigt (punkt 50) att sådan jourtid som inte kräver fysisk närvaro på arbetsplatsen, dvs. det som brukar benämnas "beredskap", inte skall räknas som arbetstid. Man skulle kunna se på saken så att den del av jourtiden (på arbetsplatsen) som riskerar att inkräkta på de perioder av vila som garanteras enligt direktivet (främst dygns- och veckovila) bör bedömas vara arbetstid i direktivets mening. Men domstolen avslutar sin dom i denna del med att konstatera att den jourtid som läkare fullgör (med fysisk närvaro på arbetsplatsen) "i sin helhet skall anses som arbetstid" – dvs. redan den första jourtimman skall räknas som arbetstid, inte bara den del av jourtiden som riskerar inkräkta på viloperioderna.

Enligt ATL får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar per vecka. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar under en period om fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Samma begränsningar gäller för uttag av övertid. Dock får högst 200 övertidstimmar tas ut under ett kalenderår. Vid beräkning av övertid likställs all ledighet med arbetad tid. Till detta kommer en möjlighet att ta ut *nödfallsövertid* vid olyckshändelse eller liknande som medfört risk för avbrott eller skada på hälsa och egendom.

<sup>8</sup> En uppfattning som bekräftas i en senare dom, daterad 3 juli 2001, mål C-241/99.

Sådan övertid får tas ut "i den utsträckning som förhållandena kräver", dock längst under två dygn utan att dispens har sökts hos Arbetsmiljöverket. Av deltidsanställda får tas ut högst 200 timmar mertid samt nödfallsövertid enligt nyss nämnda regel.

Kommissionen påpekar i sin underrättelse att direktivets bestämmelse om begränsning av veckoarbetstiden inte är korrekt genomförd i Sverige. Man konstaterar att uttag av ordinarie arbetstid och övertid kan innebära att 48-timmarsgränsen överskrids. Däremot tar man inte upp möjligheterna enligt ATL att utöver ordinarie arbetstid och övertid ta ut jourtid. I den frågan säger man i underrättelsen att man "håller på att studera konsekvenserna av EG-domstolens dom och att denna skrivelse inte inverkar på åtgärder som kan komma att vidtas till följd av denna dom".

Kommittén gör följande bedömning. Innebörden i EG-domstolens dom förefaller klar. Gällande EG-rätt i detta avseende innebär därmed att jourtid som är förlagd till arbetstagarens arbetsplats skall anses vara arbetstid. I de överväganden om genomförandet av 48-timmarsbegränsningen som kommittén nedan redogör för utgår vi därmed från att jourtid skall omfattas av 48-timmarsbegränsningen. Om de överväganden som nu pågår inom kommissionen leder fram till att EG-rätten kommer att ändras på denna punkt kommer naturligtvis saken i ett annat läge. Då måste det förslag som kommittén lämnar vad gäller genomförandet av 48-timmarsbegränsningen omprövas i det avseendet.

Mot denna bakgrund gör kommittén följande överväganden.

EG-direktivet innebär att en begränsning av veckoarbetstiden till maximalt 48 timmar per vecka i genomsnitt under en fyramånadersperiod. Begränsningen skall enligt nyss nämnda förklaring inkludera sådan jourtid som förläggs på arbetsstället.

För verksamheter som inte använder jourtid blir därmed bestämmelsen en "förlägningsregel" som begränsar uttaget av övertid under en fyramånadersperiod till högst 138 timmar (EG-direktivet medger maximalt 48 timmar x 17,3 veckor = 830 timmar, ATL medger maximalt uttag av ordinarie arbetstid om 40 timmar x 17,3 veckor = 692 timmar.) Mer övertid, upp till årsbegränsningen om 200 timmar, kan tas ut när fyramånadersperioden löpt ut.

För verksamheter som använder jourtid innebär bestämmelsen inte bara en begränsning av hur mycket arbetstid som får förläggas under fyramånadersperioden. Den blir också en absolut begränsning sett över året. Jourtid används framför allt inom offentlig

sektor. På de landstingskommunala området handlar det särskilt om läkare och, i viss omfattning, ambulanspersonal. På det kommunala området används jourtid inom t.ex. räddningstjänsten, äldreomsorg och annan omsorgsverksamhet. Inom det statliga området förekommer jourarbete i mycket liten omfattning, likaså i affärsverken. I privat sektor förekommer jourarbete inom t.ex. drift och underhåll av kraftförsörjning.

I dag medger lagen att 1092 timmar arbetstid tas ut under en fyramånadersperiod (692 timmar ordinarie arbetstid + 200 timmar övertid + 200 timmar jourtid). Direktivets 48-timmarsbegränsning innebär som nämnts att endast 830 timmar kan tas ut. Över ett kalenderår blir motsvarande siffror enligt dagens ATL 2880 timmar (2080 timmar ordinarie arbetstid + 200 timmar övertid + 600 timmar jourtid). Direktivet medger 2496 timmar under tolv månader.

Kommittén anser inte att den möjlighet som direktivet erbjuder att i lag förlänga beräkningsperioden för vissa kategorier arbetstagare och för vissa verksamheter bör utnyttjas. Skälet härtill är att lagen inte bör kompliceras med en uppräkningslista av olika kategorier arbetstagare eller verksamheter där det skall vara tillåtet, eftersom 48-timmarsbestämmelsen i verksamheter som inte tillämpar jourtid får förhållandevis begränsad betydelse, och i verksamheter som tillämpar jourtid innebär inte den förlängda beräkningsperioden någon nämnvärt större möjlighet att ta ut mer arbetstid. En förlängd beräkningsperiod skulle också kräva att de villkor som direktivet anger för avvikelser från huvudbestämmelserna ("motsvarande kompensationsledighet" och "lämpligt skydd") måste tas in i lagen. Som vi återkommer till nedan (under rubriken Förtydligande av lagens EG-spärrar) anser kommittén att detta är mindre lämpligt.

Inte heller anser kommittén att bestämmelsen bör införas i lagen med den innebörd som direktivet har vad gäller vilka ledigheter som skall likställas med arbetstid. Även för tillämpningen av 48-timmarsbegränsningen bör alltså all ledighet likställas med arbetstid. Ett viktigt undantag föreslås dock i detta avseende, för att begränsa bestämmelsen ingripande effekter på de verksamheter som tillämpar jourtid. Vi föreslår därför att kompensationsledighet för fullgjord jourtid, som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid, inte skall räknas som arbetstid vid tillämpningen av den nya 48-timmarsbestämmelsen. Kommittén har diskuterat en modell för denna bestämmelse som innebär att

kompensationsledighet för fullgjord jourtjänstgöring inte skall räknas som arbetad tid vid tillämpningen av 48-timmarsbestämmelsen. En sådan modell hade inneburit att kompensationsledighet för både "passiv jourtid" och "aktiv jourtid", dvs. även sådan tid under jourtjänstgöringen där arbetstagaren faktiskt arbetar och som normalt innebär att den arbetade tiden blir övertid, skulle ha borträknats vid tillämpningen av 48-timmarsregeln. Kommittén stannade dock vid att endast kompensationsledighet för "passiv jourtid" skall frånräknas. Konsekvensen hade annars blivit att kompensationsledighet för viss övertid skulle undantas från tillämpningen av 48-timmarsbestämmelsen för jourarbetande arbetstagare, medan kompensationsledighet för övertid skulle ha räknats för alla andra arbetstagare. En sådan olikhet i synen på kompensationsledighet för övertid mellan olika arbetstagargrupper anser kommittén inte vara lämplig. En annan mindre lämplig konsekvens hade blivit att kompensationsledighet för övertid skulle ha räknats på olika sätt även inom den grupp arbetstagare som arbetar jour. Den hade borträknats från 48-timmarsbegränsningen om övertiden hade fullgjorts under jourtjänstgöring, men räknats in i om övertiden inte hade något samband med jourtjänstgöring.

### **Nödfallsövertid**

Skall nödfallsövertid (9 § ATL) omfattas av den nya 48-timmarsbegränsningen? Sådan övertid är arbetstid i direktivets mening och skall därmed i princip räknas in i de 48 timmarna. Det framgår bl.a. av möjligheten att förlänga beräkningsperioden till sex månader i exempelvis nödsituationer.

Det kan dock argumenteras för att nödfallsövertid bör ligga utanför 48-timmarsbegränsningen. För att nödfallsövertid skall få tas ut krävs enligt ATL att en natur- eller olyckshändelse har inträffat som inte har kunnat förutses, och som vållat avbrott i verksamheten eller medfört fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom. Bestämmelsen innebär att sådan övertid får tas ut i högst två dagar utan tillstånd från arbetsmiljöverket.

Uttag av nödfallsövertid kan därmed sägas ligga under myndighetskontroll, vilket gör tillämpningen striktare. Bestämmelsen syftar till att möjliggöra uttag av extra arbetstid i nödfall och liknande situationer. Det är svårt, för att inte säga olämpligt, att ha samma

sorts begränsningar i dessa situationer som för uttag av "normal" arbetstid och övertid.

Direktivets 48-timmarsregel syftar rimligen främst till att sätta en EU-nivå för sådan "normal" arbetstid. Även om det får sägas vara rätt tydligt att arbetstid i nödsituationer omfattas av direktivets begränsning torde det saknas starka skäl för att på EU-nivå genomdriva hur mycket arbetstid som får tas ut i nödfallsituationer. Denna uppfattning styrks av det faktum att kommissionen inte tar upp denna fråga i sin underrättelse.

Med tanke på det olämpliga i att låta denna övertidsform omfattas av direktivets begränsning, trots att direktivet enligt sin lydelse så kräver, och med tanke på att uttaget av sådan övertid är kringgärdat av särskilt restriktiva bestämmelser i lagen förordar därmed kommittén att bestämmelsen om nödfallsövertid hålls utanför den nya 48-timmarsbegränsningen. Vår bedömning är att detta inte kan anses vara brist i det svenska genomförandet som kommer att föranleda några rättsliga åtgärder på EU-nivå.

## **Mertid**

Kommittén anser däremot att mertid (10 § ATL) för deltidstillsatta bör omfattas av den nya begränsningen. Ett exempel på antal arbetstimmar vid byte från heltid till deltid kan belysa. En arbetstagare som arbetar 40 timmar/veckan i tre månader samt 150 timmar övertid (totalt 666 timmar) övergår sedan till att arbeta deltid, 35 timmar/veckan under den följande månaden. Då återstår endast 14 timmar till 830-timmarstaket under den fyramånadersperioden, trots att mertidsbestämmelsen egentligen medger ett betydligt större uttag än så.

## **Sammanfattning om begränsning av veckoarbetstiden**

Den nya 48-timmarsbegränsningen bör sammanfattningsvis begränsa hur mycket ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid som får tas ut under en fyramånadersperiod. Vad gäller jourtid hänvisas till vad som ovan sagts om behovet att ompröva förslaget i den delen, om det visar sig att innebörden i begreppet "arbetstid" i direktivet ändras. I övrigt hänvisas till författningsförslaget och författningskommentaren.



### 9.3.4 Begränsning av arbetstiden för nattarbetande

Bestämmelsen om begränsning av arbetstiden för nattarbetande hör till direktivets mer svårtolkade. Den består av två delar. Enligt den första delen skall den "normala arbetstiden" för nattarbetande inte överstiga ett genomsnitt av åtta timmar under varje 24-timmarsperiod. Enligt den andra delen får de nattarbetande vars arbete innebär "särskilda risker eller stor fysisk/mental ansträngning" inte arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

Kommissionen har i ovan nämnda lägesrapport om genomförandet av direktivet förklarat att den "normala arbetstiden" om åtta timmar/24-timmarsperiod skall inbegripa övertid.

I sin formella underrättelse till regeringen anser kommissionen att det svenska genomförandet av bestämmelsens första del inte är korrekt.

#### **Bestämmelsens första del**

Denna del av bestämmelsen kan ges olika innebörd beroende på hur man väljer att formulera basen för genomsnittsberäkningen.

För det första medger direktivet att den genomsnittliga arbetstiden beräknas på veckans alla dygn utom ett, som skall innehålla veckovila om minst 24 timmar. Innebörden blir att nattarbetandes arbetstid får uppgå till 48 timmar i genomsnitt per vecka.

För det andra skulle "varje 24-timmarsperiod" kunna betyda varje kalenderdygn när nattarbete är utlagt (om arbetspasset går över dygnsgränsen blir det därmed två 24-timmarsperioder), eller, för det tredje, att antalet 24-timmarsperioder är lika med antalet arbetspass.

Den första tolkningen innebär att bestämmelsen inte tillför mer än vad som redan gäller enligt 48-timmarsregeln. Den andra tolkningen medför att bestämmelsen får större effekter på ett diskontinuerligt skiftschema med både kortare och längre pass, än vad det får på ett schema med enbart långa pass som går över dygnsgränserna. En sådan effekt kan knappast varit avsikten att bestämmelsen skulle få. Den tredje tolkningen leder till att enbart långa nattarbetspass inte längre kommer tillåtas. Kortare pass måste läggas in för att snittet skall gå ned.

Bestämmelsen syfte borde rimligen vara att begränsa (den totala) arbetstiden mer för nattarbetande än för de med arbetet förlagt på dagtid, men ingen av innebörderna ovan ger ett särskilt rimligt resultat. Trots att den ordinarie arbetstiden för arbetstagarna i de exempel som kommittén har tittat på (livsmedelsindustri och väktare) ligger under 40 timmar/vecka är inget av de båda skiftschemana förenliga med den andra eller tredje tolkningen ovan.

Ett fjärde sätt att se på basen för genomsnittsberäkning kan vara en vanlig arbetsvecka, dvs. att fem av veckans dygn bör ingå. Då blir 40 timmar i genomsnitt per vecka gränsen för nattarbete. Efter som nattarbetande normalt har mindre än 40 timmars genomsnittlig arbetsvecka borde i stort sett alla skiftscheman, turlistor etc. ligga under taket.

Därmed skulle inte denna del av bestämmelsen få någon effekt på nattarbetandes ordinarie arbetstid. Men eftersom övertiden skall inkluderas skulle bestämmelsen betyda att de nattarbetande inte kan arbeta lika mycket övertid som dagarbetande. De nattarbetandes totala arbetstid skulle därmed bli lägre. Om samma beräkningsperiod väljs för denna regel som för 48-timmarsregeln, dvs. fyra månader, skulle endast 692 timmar maximalt kunna tas ut, inklusive övertid.

Att mindre övertid kan tas ut för nattarbetande skulle kunna motiveras ur hälsosynpunkt. Ett större övertidsuttag under perioden skulle kräva kollektivavtal. En fråga som aktualiseras är dock vilka effekter en sådan bestämmelse får för verksamheter där – utöver ordinarie arbetstid (och övertid) – jourtid används. I den utsträckning det finns nattarbetande i verksamheter med jour (läkare, vårdpersonal i kommuner, räddningstjänst, elförsörjning m.m.) kan därmed begränsningen bli särskilt ingripande och besvärligt att förena med verksamheten. För de arbetstagare som skulle omfattas blir effekten att de inte kan arbeta mer än 40 timmar i genomsnitt per vecka, inklusive övertid. Inte heller den fjärde tolkningen av bestämmelsen tycks alltså ge rimliga konsekvenser.

### **Bestämmelsens andra del**

Enligt denna del av bestämmelsen skall arbetspassens längd begränsas till åtta timmar vid arbeten som innebär "särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning". Det låter sig dock knappast

göra att i lag definiera vilka arbeten som skall omfattas av bestämmelsen. Arbetsmiljöverket har framhållit till kommittén att det inte heller är lämpligt eller ens möjligt att en sådan definition görs i en myndighetsföreskrift. Att i lag eller myndighetsföreskrift ange vilka arbeten som skall omfattas hade inneburit att staten skulle göra en kartläggning av alla arbeten som förekommer och för var och en av dem bedöma om de faller inom den föreslagna bestämmelsen.

### **Slutsats rörande nattarbete**

Kommissionen påpekar som nämnts att bestämmelsens första del inte är införd i svensk lag. Det är otvivelaktigt så. Men kommittén anser som ovan anförts att ett införande av den delen av bestämmelsen i arbetstidslagen, med annan innebörd än att beräkningsunderlaget skall inkludera sex av veckans sju dagar, riskerar leda till konsekvenser som ter sig svårhanterbara. Eftersom direktivet medger att länderna räknar sex av veckans dagar i beräkningsunderlaget för den genomsnittliga arbetstiden om åtta timmar per 24-timmarsperiod, och eftersom gränsen för den totala arbetstiden då blir 48 timmar i genomsnitt per vecka, anser kommittén att denna del av bestämmelsen skall anses genomförd i och med införandet av den ovan nämnda 48-timmarsbegränsningen.

Den andra delen av bestämmelsen måste emellertid införas, eftersom den inte motsvaras av vare sig någon bestämmelse i den nu gällande lagen eller någon av de nya bestämmelser som föreslås tillföras lagen. Begränsningen av arbetspassens längd vid ansträngande arbeten bör emellertid som nämnts inte definiera vilka arbeten som avses. Här måste den närmare innebörden överlämnas till rättstillämpningen, något som direktivet särskilt nämner vad gäller denna bestämmelse. Se vidare i författningskommentaren.

#### **9.3.5 Förtydligande av ATL:s "EG-spärrar"**

Den nuvarande "EG-spärren" för undantag och avvikelser genom kollektivavtal (3 § ATL) ger inget besked om för vilka bestämmelser i lagen spärren gäller, och inte heller vilka villkor och gränser

spärren innebär. Ett förtydligande av spärren skulle kunna avse båda dessa aspekter.

Ett argument mot att ange spärrarna i lagen är dock att det är komplicerat att ange direktivets yttersta gränser i lagtext. Vad gäller 48-timmarsbegränsningen kan den yttersta begränsningen sägas vara 48 timmar per vecka i genomsnitt under en tolv månadersperiod, där endast sjukfrånvaro och fyra veckors semesterledighet likställs med arbetstid. Ett villkor för en tolv månaders beräkningsperiod är att "motsvarande kompensationsledighet eller lämpligt skydd" ges arbetstagarna och att det föreligger "sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska skäl" (artikel 17.4 i direktivet). Det senare villkoret gäller inte för en förlängd beräkningsperiod upp till sex månader. Båda villkoren skulle emellertid behöva framgå av lagen och det borde också framgå att det endast är sjukfrånvaro samt fyra veckors semester som skall inräknas i arbetstiden, annars skulle parternas avtalsfrihet inskränkas mer än vad direktivet kräver. Den yttre gränsen för direktivet i detta avseende skulle alltså medföra en tämligen komplex bestämmelse.

Ett argument mot att ange spärrarna vad gäller villkoren för avvikelser från viloperioderna och begränsningen av nattarbete är att avtalsfriheten riskerar att inskränkas även här. Exempelvis kräver inte direktivet rast förrän efter sex timmar, jämfört med ATL:s fem timmar. Att avvika från lagens rastbestämmelse så att rast förläggs efter fem och en halv timme innebär alltså inget krav på "motsvarande kompensationsledighet" osv. Det är först när rasten förläggs senare än efter sex timmars arbete som direktivet kräver detta.

Ytterligare en komplikation med att skriva in direktivets gränser och villkor i lagen är att lagen då måste tillföras begreppen "motsvarande kompensationsledighet" och "lämpligt skydd". Dessa begrepp är inte definierade i direktivet. Som lagens EG-spärr nu är utformad innebär den att parterna ges ansvaret att komma överens om innebörden i begreppen. Likaså måste parterna bestämma hur de båda villkoren skall förhållas till varandra – dvs. när kan "motsvarande kompensationsledighet" ersättas av "lämpligt skydd". Den närmare innebörden i dessa villkor och förhållandet dem emellan bör kunna variera från avtal till avtal och bransch till bransch. Inte heller i detta avseende bör alltså avtalsfriheten begränsas mer än vad direktivet kräver.

Slutsatsen av detta resonemang är att lagens EG-spärr för kollektivavtal endast bör preciseras så att det av lagen framgår för

vilka bestämmelser direktivet utgör en yttre gräns för avvikelser. Även fortsättningsvis måste man alltså leta i direktivet för att se var gränserna går och vilka villkoren är. Detta bör emellertid kunna hanteras av de avtalslutande parterna.

Dessutom föreslår kommittén att lagens bestämmelse om dispens (19 §) preciseras så att det av lagen framgår att dispens för vissa bestämmelser endast medges i vissa fall. Se vidare i författningskommentaren.

Det bör tilläggas att EG-spärrarna även innefattar det i avsnitt 9.2.2 nämnda direktivet 2000/34/EG om ändring i det ursprungliga arbetstidsdirektivet.

### 9.3.6 ATL:s rättsliga karaktär

Den förra arbetstidskommittén föreslog att ATL skulle bli civilrättslig. Myndighetstillsyn, dispenser och straffrättsliga bestämmelser skulle därmed tas bort ur lagen. Ett viktigt skäl för förslaget var att lagen inte längre tillämpas för flertalet arbetstagare, eftersom den i mycket stor utsträckning har ersatts av bestämmelser i kollektivavtal. Statens roll vad gäller tillsyn och efterlevnad har minskat drastiskt sedan bestämmelserna infördes och kommittén ansåg att det därför fanns anledning att ändra lagens rättsliga karaktär. Man ansåg också att parternas ansvar för arbetstidsfrågorna därmed kunde förtydligas ytterligare. Även inflytandet för den enskilde var en aspekt på ändringen.

Om lagen görs civilrättslig blir frågor om efterlevnad ytterst en sak mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren. En arbetstagare som anser att hans rättigheter enligt lagen inskränks kan stämma arbetsgivaren inför domstol. Där kollektivavtal har ersatt lagens bestämmelser skulle, i likhet med situationen i dag, talan mot brott mot avtalet föras avtalsparterna emellan.

Av central betydelse för frågan om en sådan förändring bör göras är lagens karaktär av skyddslagstiftning. Det bör, enligt kommittédirektiven, vara en utgångspunkt för kommitténs förslag.

Det verkar rimligt att anta att skyddet för arbetstagare skulle riskera att bli sämre på arbetsplatser utan kollektivavtal om myndighetstillsyn och därtill kopplade sanktionsbestämmelser slopades. Detta är det främsta argumentet mot en sådan förändring.

Ett annat argument är att flexibiliteten på arbetsplatser utan kollektivavtal blir sämre. Det skulle där inte längre finnas möjlighet att t.ex. ta ut mer övertid efter dispens av arbetsmiljöverket.

Det är möjligt att statens tillsyn och möjlighet att ingripa mot missförhållanden i arbetstidshänseende skulle kunna lagregleras på ett annat sätt än enligt det system som finns i dagens ATL. Med den tid som stått till förfogande har emellertid inte kommittén haft möjlighet att utreda om och på vilket sätt en sådan ändring kan göras. Det föreslås därför inga ändringar vad gäller lagens rättsliga grund.

### 9.3.7 Omplacering av nattarbetande

Enligt direktivet skall nattarbetande arbetstagare som får hälso-  
problem av nattarbetet "om det är möjligt omplaceras till lämpligt  
dagarbete".

Arbetsmiljölagens (AML) regler innebär att arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall samt anpassa arbetsförhållandena till arbetstagarens särskilda förutsättningar. Det finns ingen uttrycklig lagbestämmelse som ålägger arbetsgivaren att om möjligt omplacera en nattarbetande till dagarbete vid hälsoproblem som beror på nattarbetet. I vissa fall kan enligt AML:s förarbeten en omplacering från natt- till dagarbete vara den lämpligaste åtgärden.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om skyldighet att anordna läkarundersökningar för nattarbetande, skall en läkarundersökning utmynna i en bedömning av arbetstagarens tjänstbarhet i nattarbete. Enligt de allmänna råden till denna föreskrift, som inte är rättsligt bindande, bör den som vid läkarundersökning visat sig ha hälsoproblem som beror på nattarbetet inte sysselsättas i nattarbete. Samtidigt påpekas att omplacering till arbete med andra arbetstider är en fråga som kräver hänsynstagande till en lång rad faktorer, inte bara det fysiska hälsotillståndet.

Frågan är om arbetsgivaren, vid den bedömning av arbetstagarens tjänstbarhet i nattarbete som skall göras efter läkarutlåtandet, har en skyldighet att "om det är möjligt" erbjuda arbetstagaren en omplacering till dagarbete om läkarutlåtandet visar på ohälsa som beror på nattarbetet? Eller medger de svenska reglerna att arbetsgivaren i en sådan situation i stället kan välja andra åtgärder (arbetsorganisatoriska, tekniska e.dyl.), som i och för sig

ur hälsosynpunkt kan ge ett likvärdigt resultat, trots att en omplacering till dagarbete skulle vara möjlig att göra.

Direktivet verkar kräva att frågan om en omplacering skall göras eller inte skall avgöras av om det är "möjligt". Den närmare innebörden förklaras inte i direktivet, men skulle t.ex. kunna vara att arbetstagaren kan sysselsättas med motsvarande arbetsuppgifter på dagtid. Om det är möjligt att omplacera verkar direktivet innebära att problemen inte skall åtgärdas på annat sätt (genom arbetsorganisatoriska, tekniska åtgärder e.dyl.) som i och för sig skulle ge ett ur hälsosynpunkt likvärdigt resultat.

Då de svenska reglerna ger arbetsgivaren ett manöverutrymme som direktivet inte medger anser kommittén att en precisering av de svenska reglerna kan övervägas. Precisering kan avse vilken åtgärd arbetsgivaren främst skall vidta i dessa situationer, dvs. en skyldighet att "om det är möjligt" erbjuda arbetstagaren en omplacering till dagarbete. En sådan preciseringen skulle kunna göras i nämnda föreskrift. Det bör dock avslutningsvis nämnas att kommissionen inte tar upp denna fråga i sin formella underrättelse.

#### 9.4 Förbättrade villkor för arbetstagaren i arbetstidshänseende

I kapitel 6 konstaterades att utrymmet för att "lagstifta fram" en ordning som ger den enskilde arbetstagaren rätt att bestämma över sina arbetstider är begränsad. I kapitel 7 och 8 föreslogs emellertid åtgärder som, tillsammans med förslaget att minska arbetstiden, syftar till att ge den enskilde arbetstagaren möjlighet att påverka sina arbetstidsförhållanden genom att förfoga över ledighet på ett för individen flexibelt sätt. I detta kapitel skall vi redogöra för två ändringar i arbetstidslagen som syftar till att ytterligare stärka den enskilde arbetstagarens situation i arbetstidshänseende.

Förslagen i detta kapitel handlar om vilka krav som kan ställas på arbetsgivarens agerande, dels när arbetstagaren har önskemål om ändrad längd på eller förläggning av arbetstiden, dels när arbetsgivaren beslutar om ändringar av arbetstidens förläggning.

#### 9.4.1 Skyldighet att pröva arbetstagarens önskemål

Arbetstidens förläggning är en arbetsledningsfråga. Det är arbetsgivaren som bestämmer över förläggningen av arbetstiderna på arbetsplatsen. Vissa inskränkningar i arbetsgivarens bestämmanderätt följer av lag (framför allt ATL) och arbetsrättslig praxis. Begränsningar kan också följa av det enskilda anställningsavtalet och av tillämpligt kollektivavtal.

Kommittén föreslår i likhet med den förra arbetstidskommittén att en bestämmelse införs i lagen som ålägger arbetsgivaren att sakligt pröva arbetstagarens önskemål om arbetstidens längd och förläggning. Bestämmelsen tar inte sikte på att förändra arbetsgivarens bestämmanderätt. Det blir snarare fråga om en slags ordningsregel med krav på innehållet i arbetsgivarens prövning.

Det föreslås att arbetsgivaren skall pröva önskemål från de anställda och tillgodose dem om de är förenliga med vad han eller hon bedömer vara verksamhetens krav. Att arbetsgivarens prövningsskyldighet kopplas till "verksamhetens krav" är naturligt. Det är verksamhetens krav som utgör utgångspunkten för all förläggning av arbetstider. Det vore därför inte lämpligt att kravet att tillgodose arbetstagaren kopplades till att det inte skulle medföra "störning" av verksamheten, såsom föreslagits beträffande den nya ledighetslagen i kapitel 7.

Om arbetsgivaren bedömer att önskemålen inte kan tillgodoses föreslås att arbetsgivaren åläggs motivera på vilket sätt önskemålen inte är förenliga med verksamheten. Kravet att motivera gör att önskemålen inte bara kan avfärdas med hänvisning till verksamhetens krav. I skyldigheten att motivera varför önskemålen inte kan tillgodoses torde ligga att arbetsgivaren blir tvungen att redovisa hur han eller hon har bedömt situationen.

Önskemål om arbetstidens längd och förläggning kan medföra olika konsekvenser. Ändrad längd på arbetstiden torde i normalfallet innebära att ett nytt anställningsavtal måste träffas, medan ändrad förläggning av arbetstiden normalt bör kunna hanteras inom anställningsavtalets ram. Även om frågan om arbetstidens längd snarast hör till det kontraktsrättsliga förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, och därmed inte helt naturligt kan sägas höra hemma i en offentlighetslag, är det angeläget att båda aspekterna på arbetstiden kan omfattas av en prövningsskyldighet för arbetsgivaren.

Se vidare i författningskommentaren till den nya 10 a §.



#### 9.4.2 Besked om ändringar av arbetstidens förläggning

Ändringar av arbetstidens förläggning, som görs i samband med omorganisationer, för att möta ändrad efterfrågan eller dylikt, kan innebära påfrestningar för arbetstagarnas familjeliv eller sociala liv i övrigt. Tider för lämning och hämtning på förskola eller i skola, för skjuts av barn till fritidsaktiviteter eller för planeringen av egna aktiviteter utom arbetet, hänger ofta nära samman med och är planerade efter vilka arbetstider man har. Arbetstiderna är för väldigt många människor den mest centrala delen i det "livspussel", som tillvaron i övrigt kretsar kring. En ändring av arbetstiderna kan därmed göra att pusslet måste läggas om, inte bara för den i familjen vars arbetstider ändras utan även för övriga familjemedlemmar. Dessutom kan det i nästa led påverka makens eller makans arbets-situation, planeringen på fritidshem m.m. om familjen måste ändra tider för hämtning och lämning.

Dagens ATL (12 §) ålägger arbetsgivaren att informera om ändrade arbetstider två veckor i förväg. Kommittén anser att denna tid bör förlängas för att underlätta för människor att planera sin tillvaro och göra nödvändiga ändringar av rutiner m.m. Ändringar som, som nämnts, kan påverka fler personer i arbetstagarens omgivning.

En längre framförhållning måste vägas mot arbetsgivarens möjlighet att snabbt kunna anpassa sin organisation till förändrad efterfrågan eller dylikt. Det bör också nämnas att medbestämmandelagen (MBL) ålägger kollektivavtalsbundna arbetsgivare, som vill göra viktigare förändringar av sin verksamhet eller av arbetsförhållandena för arbetstagare, att på eget initiativ fullgöra förhandling med facket innan beslut fattas. Många arbetsgivare har därmed inte bara iakttagit ATL:s tidsfrister vad gäller information om kommande förändringar, utan måste även iakttaga den framförhållning som följer av MBL:s bestämmelser. En MBL-förhandling leder normalt till att alla som berörs får information om att förändringar kan komma att ske, men ett besked om att arbetstidens förläggning skall ändras kan i dessa fall knappast lämnas innan MBL-förhandling har genomförts.

Trots arbetsgivarens behov av att snabbt kunna ställa om och att åliggandena enligt MBL gör att arbetsgivare i vissa situationer måste iakttaga en längre framförhållning än de två veckorna enligt ATL, anser kommittén att skyddet av arbetstagarnas sociala situation gör att den tidsfrist som arbetsgivaren skall iakttaga inför för-

ändringar bör förlängas. Kommittén anser att fyra veckor bör gälla i stället för två. Dock bör detta endast avse sådana förändringar som påverkar arbetstagarnas förhållanden utanför arbetet, såsom ändring av arbetsdagens början eller slut, omläggning av skiftscheman och turlistor m.m. Ändringar under arbetsdagen, såsom ändrade tider för raster och dylikt bör kunna beslutas utan krav på särskilda tidsfrister enligt lagen.

## 9.5 Konsekvenser av förslagen

Anpassningarna till EG-direktivet innebär fler begränsningar än enligt nuvarande arbetstidslag. Begränsningarna följer framför allt av de nya bestämmelserna om dygnsvila och begränsning av veckoarbetstiden till högst i genomsnitt 48 timmar. De nya bestämmelserna kan sägas innebära ett visst stärkt skydd ur social synpunkt och i viss utsträckning också ur hälsosynpunkt.

Samtidigt kan förslagen sägas innebära minskad flexibilitet för företag och offentliga verksamheter. Det införs t.ex. begränsningar av hur mycket arbetstid som kan förläggas per dygn och vecka. Genomslaget av de nya begränsningarna avgörs i mycket av i vilken utsträckning avvikelser kommer att göras i kollektivavtal. Som tidigare nämnts omfattas den överväldigande majoriteten av arbetstagare av kollektivavtal med arbetstidsbestämmelser som i varierande grad avviker från lagens bestämmelser. Och som tidigare redovisats innebär inte förslagen någon förändring av möjligheterna att träffa kollektivavtal om avvikelser.

Maximalt. uttag av arbetstid	Nuvarande ATL	Ny ATL
<b>per dygn/24-timmarsperiod</b>	19 timmar	13 timmar
<b>per vecka</b> (veckans 168 timmar minus natt-/dygns- och veckovila)	107 timmar	77 timmar
<b>per månad</b>		
(ordinarie arbetstid + övertid)	222 timmar	222 timmar
(ordinarie arbetstid + jourtid + övertid)	1 092 timmar	830 timmar
<b>per fyramånadersperiod</b>		
(ordinarie arbetstid + övertid)	892 timmar	830 timmar
(ordinarie arbetstid + jourtid + övertid)	1 092 timmar	830 timmar
<b>per år</b>		
(ordinarie arbetstid + övertid)	2 280 timmar	2 280 timmar
(ordinarie arbetstid + jourtid + övertid)	2 880 timmar	2 490 timmar

Schematiskt kan de kvantitativa förändringarna i uttag av arbetstid som en följd av de nya bestämmelserna om dygnsvila och 48-timmarsregeln beskrivas enligt uppställningen i tabellen.

De andra ändringar som föreslås i lagen – skyldigheten för arbetsgivaren att pröva önskemål om arbetstidens längd och förläggning samt skyldighet att ge tidigare besked om ändringar av arbetstidens förläggning – får inga ”kvantitativa” effekter. Konsekvenserna av de förslagen ur arbetstagarsynpunkt ligger på ett socialt plan, i betydelsen välbefinnande och möjligheter att kombinera förvärvsarbete med privatliv. I dessa avseenden torde förslagen tillsammans med det i kapitel 7 redovisade förslaget om utökad ledighet med stärkt inflytande över ledighetens förläggning samt förslaget i kapitel 8 om att kunna omvandla semester till ledighet i timmar, innebära förbättringar.

Nedan redogörs för tänkbara konsekvenser av förslagen till ändringar i lagen i ett antal avseenden.

### 9.5.1 Hälsa och välbefinnande

Det bör först nämnas att avgörande för personer hälsa kopplad till arbetslivet är de sammantagna effekterna av personers individuella förutsättningar (såväl medicinska och fysiologiska som sociala), typ av arbete samt arbetsmiljöfaktorer i stort, där arbetstiden endast är en komponent. Förutsättningarna för att lösa hälsoproblem med åtgärder enbart på arbetstidsområdet är därför begränsat.

Icke desto mindre finns det aspekter på arbetstid som är viktiga ur hälsosynpunkt. Som tidigare redovisats pekar den forskning som finns på att det framför allt är två aspekter på arbetstid som har betydelse för hälsa och, mer allmänt, välbefinnande. För det första möjligheten till återhämtning mellan arbetspass. För det andra möjligheten att själv påverka sina arbetstidsförhållanden så att dessa kan anpassas till livssituationen i övrigt.

Längden på arbetspasset i sig, särskilt vid betungande arbeten, har betydelse. Men viktigare ändå torde just möjligheten till återhämtning efter arbetspasset vara. Förslaget om en sammanhängande ledighet om elva timmar under varje 24-timmarsperiod torde innebära ett bättre skydd för arbetstagarna i detta avseende. Bestämmelsen om dygnsvila innebär också att inte lika mycket arbetstid kan koncentreras per vecka som enligt nuvarande bestämmelser.

Ytterligare en iakttagelse från forskningen är att arbetspassens längd är som mest betydelsefull när arbetet utförs nattetid och när arbetet är särskilt betungande. En särskild bestämmelse som beaktar båda dessa förhållanden är därför positiv ur hälsosynpunkt.

Bestämmelsen om högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en fyramånadersperiod torde ha begränsade eller inga effekter vad gäller hälsa i de verksamheter där arbetstagare inte arbetar jourtid. I verksamheter där de anställda arbetar jour kan dock begränsningen få positiva konsekvenser ur välbefinnandesynpunkt. För dessa arbetstagare innebär som nämnts den nya bestämmelsen en absolut begränsning för hur mycket arbetstid som får tas ut. Enligt nuvarande bestämmelser medges under ett kalenderår för en arbetstagare som arbetar jour totalt 2680 arbetstimmar. Därtill finns möjlighet att ta ut 200 timmar övertid. Direktivet sätter en yttersta gräns på 830 timmar per fyramånadersperiod. Det finns som tidigare påpekats inga säkra belägg för att kortare arbetstid, som det ju här kan bli fråga om, i sig har positiva medicinska effekter. Men samtidigt pekar mycket på att kortare arbetstid kan ge positiva effekter på ett socialt plan.

Tillsammans med förslaget i kapitel 7 om utökad ledighet med möjligheter att själv påverka förläggningen av ledigheten, syftar bestämmelserna om en skyldighet för arbetsgivaren att pröva önskemål och att ge besked tidigare om ändringar i arbetstidens förläggning till att förbättra möjligheten att anpassa förvärvsarbetet med livssituationen i övrigt. Som nämnts finns det inga särskilda belägg för att detta ger positiva effekter ur medicinsk synvinkel. De positiva konsekvenserna ligger framför allt på ett annat plan. Det handlar om att underlätta för människor att få "livspusslet" att gå ihop och på så vis öka det allmänna välbefinnandet".

### 9.5.2 Jämställdhet

Vad gäller de kvantitativa begränsningarna skulle man resoneringsvis kunna säga att tydligare bestämmelser om t.ex. sammanhängande ledighet varje dygn, och mindre möjligheter att koncentrera en stor mängd arbetstid per vecka, kan skapa förutsättningar för ett större deltagande av männen i det obetalda hemarbetet. Det går emellertid inte att säga om detta verkligen blir följd. Som tidigare påpekats påverkas mäns och kvinnors beteenden av andra

samhälleliga och ekonomiska faktorer och normer vid sidan av arbetstidens längd och förläggning.

Vad gäller de kvalitativa förändringarna finns det möjligen större anledning att anta positiva konsekvenser ur jämställdhetssynpunkt. Lagar och regler som syftar till att underlätta förenandet av förvärvsarbete med privatliv torde typiskt sett innebära förbättrade förutsättningar för jämställdhet. Bestämmelserna om en skyldighet att pröva önskemål och att ge besked tidigare om förändringar i arbetstidens förläggning syftar till att just underlätta för både män och kvinnor att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt. Huruvida dessa förslag får någon faktisk effekt på jämställdheten är emellertid även här en fråga om även andra saker: de ekonomiska och samhälleliga faktorer och normer som styr mäns respektive kvinnors fördelning av betalt och obetalt arbete.

### 9.5.3 Konsekvenser på företags- och verksamhetsnivå; påverkan på arbetsorganisation

Som påpekades inledningsvis i detta avsnitt innebär förslagen typiskt sett mindre flexibilitet ur verksamhetssynpunkt. Färre arbetstimmar kan förläggas per dygn och vecka än enligt nuvarande bestämmelser. Den kvantitativa aspekten på *dygnsvileregeln* bör emellertid inte överdrivas. Per 24-timmarsperiod finns fortfarande tretton timmar att förlägga arbetstid på. Per vecka kan 77 arbetstimmar förläggas. Det torde inte vara annat än i mycket begränsade undantagsfall som mer arbetstid behöver läggas ut och det finns möjlighet att avtala om avvikelser i kollektivavtal.

Kravet på elva timmars sammanhängande ledighet varje 24-timmarsperiod kan emellertid förutses leda till att turlistor och andra schematyper måste ses över och läggas om. Det finns t.ex. inom vårdsektorn exempel på scheman som inte är förenliga med den nya bestämmelsen. Det är dock svårt att bedöma om och vilka konsekvenser detta medför vad gäller bemanning och kostnader.

Vad gäller *48-timmarsregeln* kan konstateras att denna, i verksamheter som inte tillämpar jourtid, endast får den effekten att högst 138 timmar övertid kan förläggas under en fyramånadersperiod. Enligt nuvarande bestämmelser kan 200 timmar tas ut. När fyramånadersperioden löpt ut kan återstoden av övertiden tas ut. Konsekvensen av 48-timmarsregeln för dessa verksamheter bedöms därmed vara begränsad.

Som beskrivits innebär bestämmelsen en större begränsning i verksamheter där de anställda arbetar jour. Då handlar det inte längre om enbart en begränsning av hur mycket arbetstid som får tas ut under en fyramånadersperiod. Det handlar också om en absolut begränsning.

*Jourtid* används framför allt inom offentlig sektor. På de landstingskommunala området handlar det särskilt om läkare och, i viss omfattning, ambulanspersonal. På det kommunala området används jourtid inom t.ex. räddningstjänsten, äldreomsorg och annan omsorgsverksamhet. Inom det statliga området förekommer jourarbete i mycket liten omfattning, likaså i affärsverken. I privat sektor förekommer jourarbete inom t.ex. drift och underhåll av kraftförsörjning.

Kommittén har genom partsrepresentanterna i referensgruppen försökt få fram underlag för att göra en bedömning av konsekvenserna för de verksamheter som använder jourtid av den nya bestämmelsen om en 48-timmarsbegränsning. Detta har emellertid visat sig vara mycket svårt. Arbetsförhållanden och scheman varierar inte bara verksamhetsområdena emellan utan också i hög grad inom i vart fall en del av verksamhetsområdena (t.ex. vad gäller läkare), från arbetsplats till arbetsplats och från person till person. Antalet lokala varianter är mycket stort.

En allmän bedömning vad gäller de kommunala och landstingskommunala områdena är att den föreslagna begränsningen i lag kommer få mest ingripande konsekvenser i de verksamheter där det krävs att personal är på plats för att snabbt utföra åtgärder för avhjälpande eller förhindrande av fara för liv eller egendom. Där förhållandena är sådana kan alltså inte jourtid på arbetsstället ersättas med beredskap i t.ex. hemmet. Det kan nämnas att av ca 5 500 anställda inom räddningstjänsten har en dryg tiondel en genomsnittlig tjänstgöringstid om 48 timmar per vecka inklusive jourtid. Även verksamhet med kraftförsörjning är organiserad så att arbetstagarna befinner sig på arbetsstället flera dygn i följd, eftersom arbetsplatsen kan befinna sig på långt avstånd från arbetstagarnas hem. Även här kan det alltså vara svårt att ersätta jourarbete på arbetsplatsen med beredskap i hemmet.

Jourtid övergår ibland i faktiskt arbete och det är därmed inte längre jourtid i lagens mening. Kommittén har inhämtat att vad gäller jourtjänstgöringens innehåll bland läkare tycks större delen av tiden ägnas åt faktiskt arbete.

Inom de kommunala och landstingskommunala områdena förutses rekryteringsbehov som en följd av 48-timmarsbegränsningen. Kommittén har inhämtat att man inom de kommunala verksamheterna, med undantag för den nämnda delen av räddningstjänsten, antagligen kommer att kunna förändra arbetsorganisationen så att arbetstiden ryms inom 48-timmarsbegränsningen. Hur stora problemen blir och i vilken omfattning det krävs ökad personalstyrka är mycket svårt att bedöma eftersom förutsättningarna varierar från verksamhet till verksamhet. På det landstingskommunala området kan den föreslagna bestämmelsen att kompensationsledighet för jourtid inte skall inräknas i 48-timmarsbegränsningen i viss mån göra denna begränsning mindre ingripande på de arbetsplatser där det förekommer mycket "passiv jourtid", dvs. sådan jourtjänstgöring där arbetstagaren inte utför något arbete. Bestämmelsen om att inte räkna kompensationsledighet för jourtid tycks däremot sakna betydelse för de kommunala verksamheterna eftersom sådan kompensationsledighet i princip inte förekommer där.

Slutligen, beträffande jourtid och 48-timmarsregeln, erinras om att kommittén tidigare påpekat (avsnitt 9.3.3) att om det skulle ske en förändring av vad som enligt EG-rätten skall anses vara arbetstid, måste förslaget till ny 10 a § självfallet omprövas i det avseendet.

Vad gäller konsekvenserna av den nya bestämmelsen om maximalt åtta timmars arbetspass för nattarbetande med betungande arbeten är konsekvenserna svårbedömbara. Framför allt beroende på att det inte i lag kan preciseras vilka arbeten som skall omfattas av bestämmelsen. En mycket allmän kommentar är att arbetspass som är förlagda på natten inte sällan är längre än ett normalt arbetspass på dagen. Att så är fallet kan bero både på verksamhetens krav och på de anställdas önskemål att få längre sammanhängande arbetspass för att samtidigt få längre ledighetsperioder. I den utsträckning de längre arbetspassen utförs i arbeten som skall anses vara betungande, får naturligtvis bestämmelsen genomgripande konsekvenser. Konsekvenserna kan avse både kostnadsaspekter (större bemanning, ändrad organisation och dyl.) och svårigheter att rekrytera personal till nattarbete med sådana arbetstider.

Förslagen att lägga arbetsgivaren en prövningskyldighet beträffande önskemål om arbetstid och en skyldighet att ge besked tidigare om ändringar i arbetstidens förläggning, förmodas kunna

klaras av inom ramen för en rimlig organisation och verksamhetsplanering. Kommittén har inhämtat att inom större verksamheter är besked om ändringar av arbetstidens förläggning i huvudsak något som klaras av inom ramen för medbestämmandeförhandlingar enligt MBL, dvs. arbetstidslagens bestämmelse är ofta undantagen genom kollektivavtal.

#### 9.5.4 Konsekvenser för små företag

De konsekvenser som just beskrivits vad gäller företag och verksamheter i allmänhet kan i huvudsak sägas gälla även för mindre företag. Dock har mindre företag särskilda förutsättningar som måste uppmärksammas.

Ett grundläggande krav som inte bara gäller mindre företag, men där storleken på verksamheten kan ha betydelse, är att lagbestämmelser är tydligt utformade så att de går att begripa och tillämpa. De förslag till nya begränsningar som läggs innebär att fler lagbestämmelser måste iakttas och att arbetstidsregleringen sammantaget blir mer komplex. Att förslagen läggs beror emellertid på Sveriges åtaganden som medlem i EU. Att inga bestämmelser helt tas bort beror, som tidigare nämnts, på att kommittén gör den bedömningen att det skulle innebära försämringar ur skyddssynpunkt.

När det konstaterats vilka bestämmelser som måste tillföras blir nästa steg att ge de nya bestämmelserna en så tydlig och begriplig utformning som möjligt. Bland de förslag som kommittén lägger är det förslaget om arbetspassens längd för nattarbetande som torde vara mest otydligt och leda till störst tveksamhet om innebörden. Att innebörden i en lagbestämmelse är otydlig kan förväntas leda till störst problem i en (mindre) verksamhet som inte har någon administrativ funktion i form av jurister m.m. Den oklara innebörden är emellertid i det här fallet en konsekvens av att det knappast låter sig göras att definiera innebörden i lag eller förarbeten. Se vidare i författningskommentarerna.

Innehållsligt gör kommittén den allmänna bedömningen att de konsekvenser som beskrivits ovan på företags- och verksamhetsnivå i allt väsentligt torde gälla även för mindre företag. En skillnad kan dock vara att mindre företag kan ha svårare att ändra bemaning och organisation så att t.ex. den nya bestämmelsen om dygnsvila efterlevs. Ytterligare en skillnad kan vara kravet på att ge



besked tidigare om ändringar i arbetstidens förläggning. Möjligen kan efterlevnaden av den bestämmelsen leda till större svårigheter i små företag än i stora. En anledning är att små företag i mindre omfattning har kollektivavtal om avvikelser från lagen. En annan är att små verksamheter kan ha sämre förutsättningar att lösa variationer i arbetsmängd och dylikt genom andra åtgärder än att ändra i arbetstiderna, t.ex. genom att ta in vikarier, än större verksamheter.

Förslaget om en ny bestämmelse om en skyldighet för arbetsgivaren att pröva arbetstagares önskemål om arbetstidens längd och förläggning kan förväntas leda till visst organisatoriskt merarbete. Bestämmelsen syftar till att arbetsgivaren skall söka finna lösningar som tillgodoser arbetstagaren. Det torde vara svårbedömt om detta innebär större påfrestningar på ett litet företag än på ett större. Möjligen kan förutsättningarna för att tillgodose önskemålen vara bättre i en större organisation än i en liten. Men i den större organisationen torde samtidigt krävas en mer utförlig sondering av om önskemålen kan tillgodoses.

#### 9.5.5 Regionalpolitiska konsekvenser

Typiskt sett torde inte förslagen innebära några olikheter i konsekvenser regionalt. Vissa variationer kan dock tänkas. Om det är så att den föreslagna begränsningen av den genomsnittliga veckoarbetstiden till 48 timmar leder till behov av rekrytering av ny personal, kan det tänkas att förutsättningarna att finna personal är sämre i vissa delar av landet än andra. Det råder redan vissa svårigheter att finna personal inom exempelvis vården. Även inom privat sektor finns flaskhalsproblem som kan vara olika stora regioner emellan. Är det så att förslagen kommer leda till att antalet arbetstimmar kommer att minska kan naturligtvis dessa svårigheter förstärkas.

### 9.6 Övertidsregleringen

I den debatt som förts under senare år om övertidsarbetet har det hävdats att en kvalitativt ny situation gradvis uppkommit. Från att ha varit en lösningsmekanism för tillfälliga produktionstoppar, har övertidsarbetet kommit att bli en permanent del av den faktiska

arbetstiden för många grupper. Med en hög grad av regelbundenhet har övertidstimmar, i större eller mindre utsträckning, kommit att läggas till den ordinarie arbetstiden för många människor. Kritikerna av denna utveckling hävdar att de grundläggande principerna för övertidsarbetet då har åsidosatts och att nyanställningar istället borde ske i detta läge, snarare än att låta medarbetare regelbundet arbeta övertid.

Flera debattörer vill också koppla denna kvalitativa förändring till grundläggande förskjutningar i näringsstrukturen. I den mer traditionella industriproduktionen fungerar övertiden fortfarande huvudsakligen som det ursprungligen var tänkt, medan den i nya huvudsakligen tjänsteproducerande verksamheter har antagit den nya skepnaden. Det antas bero på ett mer individualiserat arbetsinnehåll, oklarare arbetsledning och arbetsplanering samt den utveckling mot individualiserade anställningsvillkor som karakteriserar dessa verksamheter.

Utifrån undersökningar som gjorts på företagsnivå förefaller det finnas ett samband mellan företagets storlek och dess förmåga att ersätta bortfall av övertid med nyanställningar. Vid småföretag kan övertidsvolymen vara otillräcklig för att motivera en anställning av en heltidsarbetande.<sup>9</sup> Detta innebär då att ett sådant företag får sänka sin produktionsvolym. Eftersom en betydande del av Sveriges företag är just småföretag kan en begränsning av övertidstaket vara av stor betydelse.

Effekten av en begränsning av det lagstadgade utrymmet för övertid har effekter som liknar en allmän minskning av arbetstiden på företagets produktionskostnader. Företagens agerande kommer att bero på hur avgränsningen påverkar den relativa betydelsen av de fasta arbetskraftskostnaderna samt hur den påverkar produktiviteten och drifttiden.

Det har inte varit möjligt att i detalj undersöka hur pass relevant ovanstående diskussion är för de faktiska förhållandena i arbetslivet. Det skulle kräva ingående empiriska studier av arbets- och produktionsflöde inom flera branscher. Den redovisning som gjordes i avsnitt 2.3 av övertidens förekomst och omfattning ger inte tillräcklig vägledning.

Om ovanstående resonemang i någon mån accepteras och om man i detta hänseende önskar se en återgång till tidigare principer för övertidsarbetet, följer vissa slutsatser vad gäller förändringar i

---

<sup>9</sup> Agnarsson, S. & Anxo, D. [1995].

regelverket. För att övertidsarbetet skall kunna fungera som lösningsmekanism vid produktionstoppar är det påkallat med möjlighet till också ett betydande uttag av övertid på kort sikt. Vill man å andra sidan förhindra att alltför mycket övertid blir en permanent del av anställningen och i stället premiera nyrekrytering, är det totala nettouttaget av övertid över en viss period den viktigaste faktorn. Den principiella slutsatsen är i så fall att övertidsuttag bör kompenseras med ledighet.

Kommittén anser emellertid att det i ett läge där det införs en ny lagstadgad ledighet, enligt förslaget i kapitel 7, finns anledning att vara återhållsam med andra förslag som får ingripande effekter för företag och verksamheter, såsom en sänkt gräns för uttag av övertid. Kommittén förordar vidare att mer kunskap inhämtas om övertidens användning än vad som varit möjligt inom ramen för detta utredningsuppdrag, innan eventuella förändringar av reglerna genomförs.

# Författningskommentarer

## Förslag till lag om flexibel ledighet

### 1 §

Lagen omfattar alla arbetstagare, med undantag för dem som utför praktikarbete eller feriearbete samt dem vars anställning varar högst en månad. Undantagen är praktiskt betingade och innebär att arbetsgivaren inte behöver räkna fram ledighet vid helt korta anställningar där den ledighet som hade tjänats in hade varit av relativt liten betydelse. (Månadsgränsen kan jämföras med bestämmelsen i sjuklönelagen, enligt vilken arbetsgivaren i vissa fall inte behöver betala någon sjuklön i anställningar kortare än en månad.)

En månads anställning skulle ge rätt till 1,28 timmars ledighet när ledigheten maximalt kan uppgå till motsvarande två genomsnittliga arbetsdagar (30 dagar x 2 dagar = 60/365 = 0,16 av en genomsnittlig arbetsdag om åtta timmar). Motsvarande anställningstid ger 3,28 timmar när ledigheten maximalt kan uppgå till fem dagar.

Om en anställning som avsetts vara högst en månad pågår längre tid än en månad skall intjänandet av ledigheten räknas från första anställningsdagen.

De särskilda undantagen för praktik- och feriearbete motiveras av att det då handlar om anställningar som är en del av en utbildning (praktik) eller syftar till att ge inkomst under t.ex. skollov. Ledighetsrätten blir därmed inte relevant i dessa fall.

### 2 §

Enligt första stycket är avtal som inskränker arbetstagarens rätt enligt lagen ogiltigt i den delen. Mer förmånliga avtalsbestämmelser

är däremot tillättna. Ett avtal som möjliggör uttag av ledighet innan intjänandeperioden är slut (intjänandeperioden = intjänandeåret enligt semesterlagen), motsvarande de avtal inom delar av arbetsmarknaden där man träffat överenskommelse om sammanfallande intjänandeår och semesterår, är alltså förenligt med lagen.

Enligt andra stycket kan emellertid avvikelser från bestämmelserna i 4–10 §§ i lagen bestämmas i kollektivavtal som slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. Likaså skall det i kollektivavtal vara möjligt att bestämma en metod för beräkning av den genomsnittliga arbetsdagens "värde" i timmar (3 §). Det är alltså tillåtet att komma överens om t.ex. schablonbestämmelser såsom att sysselsättningsgraden vid intjänandeårets slut skall utgöra grunden för att räkna fram den "genomsnittliga arbetsdagen". I övrigt är inte 3 § dispositiv. Rätten till ledighet i sig är alltså inte möjlig att avtala bort, inte heller kan intjänad ledighet tas ut på annat sätt än som ledighet, annat än när anställningen upphör (se 10 §).

### 3 §

Ledigheten tjänas in på samma sätt som betald semesterledighet. Hänvisningen till 7 § semesterlagen innebär att ledigheten skall räknas fram på samma sätt som semesterdagar med semesterlön. Det betyder att det är arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren under perioden mellan 1 april och 31 mars som avgör hur omfattande ledigheten blir, upp till motsvarande fem genomsnittliga arbetsdagar. I anställningstiden inräknas frånvaro som beror på semesterledighet, ledighet p.g.a. permittering eller s.k. semesterlönegrundande frånvaro enligt 17 § semesterlagen. Annan frånvaro utan lön frånräknas anställningstiden för beräkning av ledigheten.

Att rätten gäller årligen betyder inte att det är kalenderåret som avses. Eftersom intjänandet skall ske på samma sätt som enligt semesterlagen, räknas det mellan 1 april och 31 mars, vilket motsvarar semesterlagens intjänandeår. Arbetsgivaren kan alltså använda sig av samma beräkningsunderlag och beräkningstillfälle för att räkna fram både antalet betalda semesterdagar och omfattningen av ledigheten enligt denna lag.

Ledigheten enligt denna lag bör beräknas i timmar. Följande exempel visar hur mycket ledighet arbetstagaren tjänar in när

ledigheten maximalt kan bli motsvarande två genomsnittliga arbetsdagar:

Om arbetstagaren exempelvis varit anställd under halva intjänandeåret får han en dags ledighet. Var han anställd fyra månader får han vid heltidsanställning 5,28 timmar ( $120 \text{ dagar} \times 2 \text{ dagar}/365 \text{ dagar} = 0,66$  av en genomsnittlig arbetsdag om 8 timmar). Var han anställd nio månader får han vid heltidsanställning 11,84 timmar ( $270 \text{ dagar} \times 2 \text{ dagar}/365 = 1,48$  av en genomsnittlig arbetsdag om 8 timmar). Var han anställd hela intjänandeåret har han vid heltidsanställning rätt till 16 timmar.

När ledigheten sedan successivt ökas upp till fem dagar enligt övergångsbestämmelsen, ökas den "faktor" som antalet arbetsdagar multipliceras med till 3, 4 respektive 5.

Ordet "genomsnittlig" avser arbetstagarens normala arbetsdag. Är arbetstidsmättet 40 tim/vecka är den genomsnittliga arbetsdagen åtta timmar. Arbetar man halvtid blir den genomsnittliga arbetsdagen fyra timmar. Om arbetstagarens sysselsättningsgrad varierar, t.ex. så att han tidigare under intjänandeperioden har arbetat heltid, men vid tillfället för när beräkning sker arbetar halvtid, skall den genomsnittliga arbetsdagen räknas fram mot ett genomsnitt under intjänandeperioden, dvs. intjänandeåret enligt semesterlagen.

Tas en hel ledig dag ut med tid från timbanken enligt denna lag räknas den dagen som arbetad och utgör grund för beräkningen av antalet semesterdagar med semesterlön nästa semesterår (7 § SemL). Därmed blir ledigheten också att räkna som arbetad för beräkning av ledighet nästa år enligt denna lag.

#### 4 §

När antalet timmar uppgår till fyra hundra skall ytterligare timmar inte kunna tillföras arbetstagarens timbank. Den tillkommande ledighet som tjänas in hanteras enligt bestämmelsen i 6 §. När taket på fyra hundra timmar är nått kan inte fler semesterdagar omvandlas till timmar enligt den nya bestämmelsen i semesterlagen.

### 5 §

Uttag på kortare sikt skall kräva att arbetstagaren och arbetsgivaren är överens (första stycket). Säger arbetstagaren till minst två månader i förväg (andra stycket) skall dock arbetsgivaren besluta enligt arbetstagarens önskemål om det inte innebär störning för verksamheten. Ett viktigt syfte med lagen är att möjliggöra uttag av ledighet för att t.ex. minska antalet arbetstimmar per dag eller vecka under en viss period. Avsikten med bestämmelsen i 5 § andra stycket är att förbättra förutsättningarna för arbetstagaren att kunna ta ut ledigheten på det sättet, eller på annat sätt disponera ledigheten efter egna önskemål. Om anmälan lämnas två månader i förväg skall det alltså krävas att problem uppkommer som inte kan lösas på ett rimligt sätt, för att arbetsgivaren skall kunna neka den förläggning som arbetstagaren önskar.

För att förläggningen skall kunna nekas krävs att det problem som uppkommer är av viss art, att en störning uppstår. Kravet på "störning" innebär att arbetsgivaren får acceptera att göra vissa anpassningar av bemanning och organisation för att önskemålen skall kunna tillgodoses. Hur stora anpassningar som får tålas kan t.ex. bero på verksamhetens storlek. Det går inte i lag eller motiv exakt ange var gränserna skall gå för vad som bör tålas, det kommer i hög grad bero på omständigheterna i det enskilda fallet.

En "störning" kan anses uppstå när arbetsgivaren trots rimliga ansträngningar inte finner ersättare eller lämpliga organisatoriska åtgärder och övriga på arbetsplatsen därmed belastas på ett sätt som ur arbetsmiljösynpunkt inte bör accepteras, eller om kostnaderna för de åtgärder som måste vidtas innebär ekonomiska påfrestningar på verksamheten som inte är försumbara. Den bedömning som arbetsgivaren gör kan arbetstagaren ytterst få prövad i domstol.

Ledighet kan aldrig förläggas på sätt som arbetstagaren inte önskar (tredje stycket).

### 6 §

När taket på fyra hundra timmar nåtts föreslås den ledighet som därefter tjänas in läggas samman med huvudsemestern, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om annat. "Annat" avser emellertid inte att lägga dem i timbanken, taket är satt till fyra hundra timmar. Eftersom bestämmelserna i både 4 och

6 §§ är dispositiva kan det i kollektivavtal överenskommas om andra gränser för taket för "timbanken" och hur överskjutande timmar skall förläggas.

### *7 och 8 §§*

Dessa bestämmelser motsvarar vad som gäller enligt semesterlagen, dels när arbetstagaren blir permitterad eller uppsagd, dels vid s.k. semesterlönegrundande frånvaro enligt 17 § semesterlagen. I dessa fall ges arbetstagaren en möjlighet att upphäva redan utlagd ledighet.

### *9 §*

Arbetstagare har rätt till den lön som hade utgått om han inte hade varit ledig. För de som inte har en fast tidlön eller där tidlönen fylls ut av ackordstillägg eller dyl., får timmans ekonomiska värde beräknas i förhållande till ett genomsnitt av den vanliga förtjänsten under en dag, vecka eller månad. De närmare bestämmelserna om detta kan behöva preciseras i kollektivavtal.

Eftersom vanlig lön utgår blir ledighetslönen del av beräkningsunderlaget för nästa semesterårs semesterlön.

### *10 §*

Bestämmelsen motsvarar semesterlagens bestämmelse om semesterersättning (28 § första stycket), men innebär inte att något påslag på lönen skall göras. Även ersättningen skall utgöras av den löpande lönen.

### *11 §*

Även denna bestämmelse har en motsvarighet i semesterlagen. Enligt första stycket skall förvärvaren av ett företag, verksamhet eller del av verksamhet ta hänsyn till tiden före övergången vid beräkningen av de anställdas ledighetsförmåner.

Enligt det andra stycket, dvs. när arbetstagaren på eget initiativ byter arbetsgivare inom samma koncern, får han under vissa



förutsättningar ta med sig den ledighet som är inestående hos den tidigare arbetsgivaren.

### *12 §*

Bestämmelsen motsvarar semesterlagens skadestandsbestämmelse, vilket alltså innebär att brott mot lagen kan leda till skadestånd både för ekonomiskt och ideell skada.

### *13 §*

Om arbetstagaren inte erhåller ledighetslön eller ledighetsersättning, eller vill yrka skadestånd av arbetsgivaren för annat brott mot lagen, skall talan om detta väckas inom två år efter det att lönen/ersättningen skulle ha betalats, eller brottet mot lagen i övrigt begicks.

### *14 §*

Mål om tillämpningen av lagen handläggs i likhet med annan arbetsrättslig lagstiftning enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

## **Lagens ikraftträdande och övergångsbestämmelser**

Lagen föreslås träda ikraft den 1 april 2003. Då påbörjas intjänandet av ledigheten enligt den nya lagen. Rätten till ledighet infaller den 1 april 2004. Enligt övergångsbestämmelsen har man då rätt till ledighet i motsvarande två genomsnittliga arbetsdagar. Ledigheten byggs under de följande tre åren ut till fem dagar.

# Författningskommentarer

## Förslag till lag om ändring i semesterlagen

### *2 §*

Den nya bestämmelsen om en rätt att förfoga över semesterdagar som del av dag föreslås vara dispositiv till förmån för kollektivavtal i vad avser en möjlighet att i sådant avtal komma överens om en metod för beräkning av den genomsnittliga arbetsdagens "värde" i timmar. Denna möjlighet är den samma som finns i 2 § i den nya lagen om flexibel ledighet. Det är alltså även här tillåtet att komma överens om t.ex. schablonbestämmelser såsom att sysselsättningsgraden vid intjänandeårets slut skall utgöra grunden för att räkna fram den "genomsnittliga arbetsdagen".

### *17 a §*

I denna bestämmelse införs rätten för arbetstagare att förfoga över semester överstigande tjugo dagar och sparade semesterdagar som del av dag. Ordet "genomsnittlig arbetsdag" i andra stycket avser liksom i förslaget till lag om flexibel ledighet arbetstagarens normala arbetsdag. Är arbetstidsmättet 40 tim/vecka är den genomsnittliga arbetsdagen åtta timmar. Arbetar man halvtid blir den genomsnittliga arbetsdagen fyra timmar. Om arbetstagarens sysselsättningsgrad varierar, t.ex. så att han tidigare under intjänandeperioden har arbetat heltid, men vid tillfället för när beräkning sker arbetar halvtid, skall den genomsnittliga arbetsdagen räknas fram mot ett genomsnitt under intjänandeperioden, dvs. intjänandeåret enligt semesterlagen. Samma metod skall tillämpas för att räkna fram den genomsnittliga arbetsdagen vid omvandling av sparade semesterdagar.

För användandet av den ledighet som enligt 17 a § omvandlats till del av dag gäller enligt tredje stycket bestämmelserna i den nya lagen om flexibel ledighet. Lön under ledigheten inräknas i beräkningsunderlaget för nästa års semesterlön och den tid man är ledig räknas som arbetad tid för beräkning av antalet betalda semesterdagar och för ledighet enligt lagen om flexibel ledighet påföljande år.

### Lagens ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Lagen föreslås träda ikraft den 1 april 2004. Då kommer arbetstagare att från samma tidpunkt kunna omvandla semesterdagar till ledighet i del av dag och ha rätt att ta ut ledighet enligt den nya lagen för flexibel ledighet. Vad gäller sparade semesterdagar föreslås en begränsning i rätten att omvandla till ledighet i del av dag. Rätten att omvandla sparad semester föreslås gälla endast de semesterdagar som sparas från 1 april 2004 och framåt.

# Författningskommentarer

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

### 2 §

Det särskilda undantaget för arbete i arbetstagarens hem stryks. Om det arbete som utförs i hemmet är sådant att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat är det fortfarande undantaget lagen.

### 3 §

Bestämmelserna i lagen kan avvika från genom kollektivavtal, antingen genom att lagen i sin helhet undantas eller genom att avvikelser kan göras från enskilda bestämmelser. I det första stycket läggs de nya paragraferna (10 a, 12 a och 13 a) till i den uppräkningslista av bestämmelser från vilka det kan avtalas om avvikelser i kollektivavtal.

Det fjärde stycket förtydligas så att det av lagen framgår för vilka bestämmelser i lagen den s.k. EG-spärren gäller. EG-spärren avgörs ytterst av direktivets artikel 17.2-4. Förtydligandet innebär ingen materiell förändring.

### 7 §

I andra stycket föreslås en enklare lydelse. Detta innebär inte någon materiell förändring. "Ledighet" betyder all ledighet enligt lag och avtal, dvs. samma innebörd som i dag. Ordet "kompensationsledighet" används därmed bara i den nya 10 a §.

*10 a §*

I 10 a § införs direktivets bestämmelse om begränsning av den genomsnittliga veckoarbetstiden till högst 48 timmar. Arbetstid enligt 5 § (ordinarie arbetstid), 6 § (jourtid), 8 § (övertid) och 10 § (mertid) får summera till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Som påpekades i kapitel 9 menar kommittén att direktivets bestämmelse om att nattarbetandes arbetstid får uppgå till högst åtta timmar i genomsnitt under varje 24-timmarsperiod skall anses vara införd i lagen genom 48-timmarsbegränsningen.

I lagen bestäms inte om beräkningsperioden skall vara fyra kalendermånader. Det går alltså att tillämpa brutna kalendermånader. Bestämmelsen innebär emellertid att beräkningsperioden skall vara fast och inte "rullande", dvs. att alla fyramånadersperioder ligger mellan samma tidpunkter.

I 9 kapitlet har redovisats skälen för varför mertid bör ingå i "48-timmarsregeln" och varför s.k. nödfallsövertid föreslås läggas utanför.

För arbetstagare som inte arbetar jourtid blir bestämmelsen en begränsning för hur mycket arbetstid (ordinarie arbetstid, övertid och ev. mertid) som får förläggas under en fyramånadersperiod. När perioden är slut kan återstoden av årets övertid/mertid tas ut.

För arbetstagare som arbetar jourtid blir regeln jämfört med dagens bestämmelser också en absolut begränsning. Inte under någon fyramånadersperiod kan man ta ut mer än 830 timmar. För dessa arbetstagare innebär bestämmelsen därmed en begränsning inte bara inom fyramånadersperioden utan även över kalenderåret.

I andra stycket föreslås att kompensationsledighet för jourtid inte skall betraktas som arbetstid vid tillämpningen av 48-timmarsregeln. För tillämpningen av övertidsbestämmelsen i 7 § skall dock kompensationsledighet precis som idag räknas som arbetstid. Om t.ex. en arbetstagare erhåller åtta timmars kompensationsledighet för jourtid minskar den sammanlagda arbetstiden med åtta timmar vid tillämpning av 48-timmarsbestämmelsen. Om arbetstagaren sedan arbetar två timmar extra, utöver ordinarie arbetstid eller jourtid enligt 6 §, blir de två extra timmarna övertid (som i sin tur räknas in i den sammanlagda arbetstiden enligt 10 a §). Att kompensationsledighet inte likställs med arbetstid vid tillämpningen av 48-timmarsregeln betyder inte att man kan ta ut

mer än 48/50 timmar jourtid under en fyraveckorsperiod/kalendermånad.

### *12 §*

Ändringen innebär att arbetsgivaren måste ge besked tidigare än enligt nuvarande bestämmelser om ändringar i arbetstidens förläggning. Den förlängda tiden tar sikte på viktigare eller mer ingripande förändringar i arbetstidens förläggning, såsom omläggning av skiftscheman, turlistor och dylikt, som t.ex. innebär en ändring av tiden för arbetsdagens början eller slut. Om det är fråga om mindre ingripande förändringar, t.ex. ändrad tidpunkt för eller längd på rast, skall besked kunna lämnas kortare tid i förväg. Avsikten med förändringen är att ge längre "omställningstid" när ändringar i arbetstidens förläggning är så ingripande att arbetstagarnas privata förhållanden utanför arbetet påverkas. Ändringar i arbetstiden "under arbetsdagen" där arbetsdagens början och slut inte påverkas, eller där början eller slut endast ändras marginellt skall inte kräva fyra veckors framförhållning.

Likaså skall på samma sätt som enligt nuvarande bestämmelse besked om ändringar kunna ges senare om verksamhetens art ger anledning till det eller vid händelser som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

### *12 a §*

Enligt bestämmelsen skall arbetsgivaren pröva arbetstagarens önskemål. I detta ligger en skyldighet att faktiskt undersöka om det går att tillgodose önskemålen. Prövningen skall ske på sakliga grunder och endast avse för frågan relevanta omständigheter. Att önskemålen avfärdas t.ex. med motiveringen att de inte framförts i viss form, i viss tid eller att arbetstagaren inte har förklarat varför han eller hon vill ha viss förläggning, är inte relevanta omständigheter eftersom bestämmelsen inte ställer sådana formkrav eller kräver att arbetstagaren motiverar sig. I prövningen ligger också att ta hänsyn till andra anställdas önskemål samt de krav som lagar och avtal kan ställa vad gäller arbetstidens förläggning, arbetsmiljö m.m.

Arbetsgivaren skall tillgodose önskemålen om de enligt hans bedömning är förenliga med verksamhetens krav. Arbetsgivarens bedömning av vad verksamheten kräver kan inte överprövas. Eventuella avslag skall motiveras av arbetsgivaren. I detta ligger att arbetsgivaren måste förklara hur han har bedömt situationen och på vad sätt önskemålen inte är förenliga med verksamheten. Arbetsstagarens fackliga organisation kan begära förhandling med arbetsgivaren i dessa frågor enligt medbestämmandelagen, om man anser det vara påkallat. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet enligt den lagen påverkas inte av den nya bestämmelsen i arbetstidslagen.

Bestämmelsen blir tillämplig både när det är arbetstagaren som vill ändra arbetstiden och när det är arbetsgivaren. Gemensamt för båda situationerna är dock att det är arbetstagaren som måste ta initiativet till att få en prövning till stånd. Arbetsgivaren blir alltså inte skyldig att fråga arbetstagaren om denne har några önskemål i samband med att arbetsgivaren vill ändra arbetstidens förläggning.

Arbetsmiljöverket skall ha tillsyn även över denna bestämmelse (enligt 20–22 §) och straffbestämmelsen i 24 § kan bli tillämplig.

Förslaget placeras i den del av lagen som handlar om arbetstidens förläggning. Bestämmelsen föreslås dock avse önskemål både om längd och förläggning.

### 13 §

Den nya bestämmelsen genomför EG-direktivets dygnsvileregeln. Alla arbetstagare skall enligt första stycket ha minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. I bestämmelsen införs en möjlighet till rent tillfälliga undantag. En sådan möjlighet finns beträffande veckovilan och det är samma, mycket restriktiva innebörd som åsyftas. Det skall röra sig om enstaka tillfälle och handla om ett förhållande som inte har kunnat förutses, såsom olycksfall, maskinhaveri eller dylikt. Oväntade större order och liknande är enligt praxis inte grund för undantag.

Bestämmelsens andra stycket innebär att dygnsvila skall förläggas så att tiden mellan kl. 24 och kl. 5 alltid ingår. Från den förläggningsregeln får göras avvikelser i samma situationer som dem där den nuvarande bestämmelsen medger avvikelser från nattarbetsförbudet. Denna avvikelsemöjlighet innebär dock inte att vilan om elva timmar per 24-timmarsperiod kan inskränkas eller delas upp.

24-timmarsperioden behöver inte vara ett kalenderdygn utan kan sägas "följa" ledighetens förläggning. Liksom är fallet med fyramånadersperioden i 10 a § bör emellertid 24-timmarsperioden vara "fast" och inte rullande, vilket dock i sin tur inte innebär att man inte kan byta 24-timmarsperiod i samband med att scheman läggs om eller dylikt.

### *13 a §*

Här införs EG-direktivets bestämmelse om att nattarbetspassens längd för arbetstagare vars arbete innebär särskilda risker eller stor ansträngning får uppgå till högst åtta timmar. Definitionen av "natt" i andra stycket är hämtade från direktivet. Även definitionen av "nattarbetande", de vars dagliga arbetstid till viss del är förlagd nattetid, tas från direktivet. Andelen nattarbete på årsbasis är en ungefärlig motsvarighet till andelen nattarbete per dag.

Det är inte möjligt att i lag eller förarbeten ange vilka arbeten som skall omfattas av bestämmelsen. En allmän riktlinje är att de arbeten som avses är sådana som oavsett tidpunkten för utförandet innebär relativt sett högre risk för ohälsa eller olycksfall. Det kan avse arbeten där maskiner eller annan utrustning handhas som i sig innebär särskilda risker eller där arbetsmomenten i sig innebär stor fysisk eller mental ansträngning, och där dessa risker i kombination med den ansträngning som arbete på natten i sig innebär gör att arbetspassens längd måste begränsas. En praxis för vad som skall omfattas av denna bestämmelse måste utvecklas i rättstillämpningen. Det bör tilläggas att enligt Arbetsmiljöverkets praxis finns möjlighet att begära ett rådgivande yttrande från verkets arbetstidsnämnd.

Det erinras om att den del av direktivets bestämmelse om nattarbete som innebär att arbetstiden får genomsnittsbäknas anses införd genom den nya 10 a §.

### *19 §*

Ett nytt stycke läggs till för att markera att bestämmelserna om dygnsvila, veckovila, raster samt nattarbete får avvika ifrån i form av dispens endast i den utsträckning det medges i EG-direktivet. Begränsningen innebär att avvikelser endast tillåts vid vissa arbeten



och situationer (direktivets artikel 17.2: säkerhets och övervakningsarbeten, arbeten som kräver kontinuitet i servicen, m.m.). För dessa bestämmelser kan det alltså inte finnas någon generell dispensmöjlighet.

Dessutom bör noteras att ytterligare övertid/mertid kan medges men att förläggningen av högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en fyramånadersperiod måste iakttas. En dispens som innebär att fler arbetstimmar skall kunna tas ut inom en fyramånadersperiod förutsätter att beräkningsperioden förlängs. Även här gäller emellertid att det endast får ske i vissa arbeten och situationer (direktivets artikel 17.2). Beräkningsperioden får förlängas till högst sex månader. Denna begränsning i direktivet skall anses följa av lydelsen i paragrafens tredje stycke.

Gemensamt för alla avvikelser från bestämmelser som har sin motsvarighet i direktivet är att arbetstagarna då skall erbjudas motsvarande ledighet eller, i undantagsfall, lämpligt skydd. Detta krav får anses omfattas av lydelsen i tredje stycket.

#### *24 §*

Konsekvensändringar beroende på de tre nya paragraferna.

# Reservationer och särskilda yttranden

## Reservation av ledamoten Rolf Kenneryd (c)

### Bakgrund

En lagstadgad arbetstidsförkortning har debatterats under en lång följd av år. De ivrigaste förespråkarna har ofta gett intryck av att en ytterligare generell, lagstiftad förkortning av arbetstiden inte skulle kosta den enskilde arbetstagaren något i minskad lön i förhållande till om ingen förkortning genomförs. "Någon annan" skulle betala, ofta samhället i form av mindre kostnader.

Argumenten för samhällets finansiering av en lagstadgad arbetstidsförkortning har varierat över tiden beroende på vid varje tidpunkt rådande omständigheter. Sålunda framställdes arbetstidsförkortning av de ivrigaste förespråkarna som ett sätt att lösa arbetslösheten under den tid vi hade hög arbetslöshet. Minskade kostnader för arbetslösheten skulle stå för den huvudsakliga finansieringen. När nu sjukkostnaderna skjuter dramatiskt i höjden framställs minskad arbetstid som ett sätt att minska ohälsan och därmed genom minskade sjukförsäkringskostnader finansiera arbetstidsförkortningen.

Under senare år har närmare en miljon arbetstagare kommit att beröras av minskad arbetstid genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. På olika delar av arbetsmarknaden tillämpas olika varianter av arbetstidsförkortning och av arbetstidens förläggning. Många av dessa schemalägningsvarianter har visat sig framgångsrika och produktivetsfrämjande.

De direktiv och den tidplan som utgjort grund för kommitténs arbete har uppenbarligen haft som sitt huvudsakliga syfte att ge regeringspartiet en valfråga inför höstens val och att eliminera de spänningar som funnits mellan i regeringsunderlaget ingående partier. Det har försvärat kommitténs arbete och forcerat fram förslag

som på grund av tidsbrist är otillräckligt analyserade och underbyggda.

Ett sådant exempel är direktivens bestämmelser om att avge ett delbetänkande i september 2001. Som framgår av min reservation till det delbetänkandet insåg jag redan då den tempoförlust som kommittén gjorde till följd av detta förfaringssätt. Jag ansåg då "att kommittén bort ha kurage att avstå" framläggandet av ett delbetänkande för att skapa tid för angelägnare fördjupningar och analyser. Jag har blivit än mer styrkt i denna uppfattning.

Som framgår i kapitel 1.2 har kommitténs uppdrag inte varit om arbetstiden skall minskas utan hur en minskning ska genomföras. En minskning av arbetstiden genom avtal mellan arbetsmarknadens parter skulle enligt min mening kunnat rymmas inom direktivets uppdrag till kommittén – en tolkning som dock ej vunnit gehör hos kommitténs majoritet och därför inte på allvar diskuterats i kommitténs arbete.

## Mina ställningstaganden

### *Förkortning av arbetstid genom avtal – ej genom lagstiftning*

Konjunkturinstitutet (KI) har på ett övertygande sätt visat att en lagstadgad arbetstidsförkortning inte kan genomföras utan att de som berörs av arbetstidsförkortningen får vara med och betala kostnaderna för dess genomförande. Även de som inte berörs av förkortningen – och sålunda inte heller har någon fördel av den – får vara med och betala, t.ex. nutida och framtida pensionärer. Samhället i stort är också med och betalar genom lägre tillväxt och mindre resurser för vård, skola och omsorg, såväl ekonomiskt som personellt.

Med stor sannolikhet kommer kvinnor som grupp att drabbas mera av de negativa konsekvenserna av en arbetstidsförkortning än män som grupp. Det hänger samman med att kvinnor av tradition och alltjämt arbetar i låglöneyrken inom t.ex. vård och omsorg och handel. Det leder i sig till att kostnaden för en arbetstidsförkortning blir proportionellt större i dessa grupper. Det sammanhänger också med att resurserna till bl.a. vård och omsorg blir mindre vid en förkortning än de annars skulle ha blivit. Istället för en påtvingad arbetstidsförkortning lika för alla skulle jämställdheten främjas genom sänkt inkomstskatt för låga och normala inkomster.

En av de stora utmaningar vi står inför i framtiden är att lösa det arbetskraftsbehov som blir en följd av demografiska förändringar. Andelen av befolkningen i arbetsför ålder kommer att minska och andelen äldre öka. Därmed ökar också vårdbehovet inom vård och omsorg. Vi står av allt att döma inför en påtaglig arbetskraftsbrist på arbetsmarknaden i sin helhet och särskilt inom vård- och utbildningssektorn. Att genomföra en lagstadgad arbetstidsförkortning i ett sådant läge framstår som mindre välbetänkt.

En av de viktigaste politiska uppgifterna är istället att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaro och förtidspensionering för att därigenom öka arbetsnärvaron, inte minska den. Av KI:s analys framgår klart att den totala mängden arbetade timmar har avgörande betydelse för välfärdsutvecklingen. Utrymmet för arbetstidsförkortning måste därför hanteras med såväl varsamhet som flexibilitet.

Min slutsats blir därför att under överblickbar tid låta arbetsmarknadens parter ta ansvaret för arbetstidsförkortningen. Vi får då en större följsamhet till såväl produktivitetens utvecklingen under olika perioder som till de olika förhållanden och förutsättningar som råder på arbetsmarknaden med avseende på t.ex. bransch, på företagsstorlek med mera. Det ger också förutsättningar för att den flexibilitet och uppfinningsrikedom som dokumenterats när det gäller olika system för schemaläggning kan blomstra vidare.

Även i detta sammanhang är mångfald att föredra framför lagstiftade, mera ensartade och stelbenta lösningar.

### *Individens inflytande över arbetstidens förläggning*

I utredningsdirektivet anges att kommittén skall framlägga förslag som stärker individens inflytande över arbetstidens förläggning. Redan här kan skönjas uppfattningen att individer är arbetstagare vars inflytande bör stärkas mot stora företag och organisationer som arbetsgivare. Detta synsätt har också präglat majoritetens resonemang och diskussioner.

Det förtjänar därför påpekas att den stora merparten företag/arbetsgivare består av en i företaget arbetande ägare/företagare med ett begränsat antal anställda. Om man ensidigt ökar arbetstagarnas inflytande över arbetstidens förläggning begränsar man samtidigt den individuella frihet som företagaren själv har att för-

lägga sin egen arbetstid. Han eller hon får ta den tid för ledighet som "blir över".

Jag bejakar att individen får större inflytande över sin arbets-situation inklusive arbetstidens förläggning. Jag bedömer att just ökat inflytande och självbestämmande har en positiv effekt i kampen mot ohälsa. Jag anser emellertid att kommittén bort ha mera tid för analys och dialog för att avväga balansen mellan indivi-den/arbetstagarens och individen/företagarens intressen i detta hänseende.

Över huvud taget anser jag att just småföretagens och småfö-retagarens speciella förutsättningar inte analyserats och beaktats till-räckligt. Det innebär återigen ett avsteg från intentionerna i det s.k. SIMPLEX-arbetet som särskilt skall belysa just effekterna av olika förslag för småföretagen.

*Sammanfattningsvis anser jag att*

- kommittén enligt sina direktiv haft att framlägga ett socialis-tiskt valdokument
- arbetstidsförkortningen under överblickbar tid bör anförtros åt arbetsmarknadens parter
- kommitténs förslag till lag om flexibel ledighet kan komma att aktualiseras om parterna inte kan leva upp till sitt ansvar
- kommitténs analys, dialog och utvärdering på grund av tidsbrist varit klart bristfällig
- effekterna för mindre företag behandlats styvmoderligt.

Kommitténs förslag till lag om flexibel ledighet bör därför inte nu komma till genomförande på sätt som majoriteten föreslår. Med den knytning till denna lag som förslaget till ändring i semester-lagen har fått bör inte heller det förslaget läggas på sätt som kommittén nu föreslår, utan behandlas vidare i kommitténs fortsatta arbete.

## Reservation av ledamoten Maria Larsson (kd)

### Arbetstidsförkortning och lag om flexibel ledighet

#### Sammanfattning

Kristdemokraterna anser att arbetstidsförkortningar bäst hanteras i avtalslösningar av arbetsmarknadens parter. Vi ser positivt på att individen kan välja mellan att ta ut ett löneutrymme i högre lön eller ökad fritid. Vi säger nej till generell lagstadgad förkortad arbetstid, och därmed också nej till förslaget om införande om en ny lag om flexibel ledighet som inkluderar en lagstadgad arbetstidsförkortning om fem nya lediga dagar. Människor har olika önskemål, en del önskar inte mer fritid utan högre lön. De samhällsekonomiska kostnaderna för en generell arbetstidsförkortning innebär en försämrad välfärd som även arbetslösa och pensionärer får vara med och betala. Den demografiska utvecklingen pekar på arbetskraftsbrist även utan en arbetstidsförkortning. Nackdelarna för företag, inte minst för små företag, är betydande.

#### Kristdemokraternas generella syn på arbetstid

Det är en viktig och angelägen fråga för alla människor att få balans i livet mellan förvärvsarbete och fritid. Människor har olika behov under olika tider av livet. Mer tid för barnen, familjen och det sociala livet är ett önskemål som delas av många människor. Exempelvis finns oftast önskemål om kortare arbetstider från småbarnsföräldrar som önskar mer tid med sina barn. Många äldre vill gärna korta sin arbetsdag men kan vara beredda att fortsätta på deltid bortom pensionsstrecket. Under andra perioder av livet kan det finnas rakt motsatta önskemål om arbetstiden. En del vill arbeta mesta möjliga övertid under något år för att kunna förverkliga drömmen om den egna villan. Gemensamt för alla är att behoven ser olika ut under en livscykel och att mycket skulle kunna lösas med flexiblare arbetstider.

Kristdemokraterna anser att arbetstidsförkortningar bäst hanteras i avtalslösningar av arbetsmarknadens parter. De kollektiva lösningar som uppnås genom generell lagstiftning blir alltför trubbiga för att passa olika branschers och företags behov. Dessutom måste människor under olika skeden av livet kunna välja att arbeta olika mycket. Avtal bör därför slutas på lokal nivå med hänsynstagande

till den enskilde individens behov, parat med rimliga förutsättningar för företagande. Svenska Pappersindustriarbetareförbundets avtal med Skogsindustrierna är ett bra exempel på avtal där alla ges möjlighet att använda ett ökat löneutrymme till ökad lön, kortare arbetstid eller pensionsförsäkring. En tredjedel valde respektive lösning vilket tydligt visar att människors önskemål är olika.

### **Avtal kontra lag**

Majoriteten av de politiska partierna har under senare år understrukt att arbetstidsfrågorna, inte minst vad gäller en förkortning av arbetstiden, är frågor som bäst förhandlas fram mellan arbetsmarknadens parter. Det har hänvisats till att parterna har bäst förutsättningar att hitta lösningar som tillgodoser både minskningen som sådan och det sätt på vilket den kan betalas. Samtidigt har det förklarats från regeringshåll, att om parterna inte kommer överens kan det bli aktuellt med lagstiftning. I senaste avtalsrörelsen har avtal om kortare arbetstid träffats för betydande delar av svensk arbetsmarknad. Redan i dag har cirka 800 000 arbetstagare någon form av arbetstidsminskning och innan den nuvarande avtalsperiodens slut beräknas 900 000 arbetstagare omfattas. Trots detta tillsätts en utredning med uppdrag att lägga förslag om generell lagstadgad arbetstidsförkortning.

Kommitténs uppdrag handlar om hur en minskning ska genomföras. Inte om den ska genomföras eller om det samhällsekonomiska utrymmet tillåter det. Två modeller skulle jämföras med varandra: normalarbetstidsförkortning och utökad ledighet. Uppdraget medgav att även pröva andra metoder för arbetstidsförkortning, riktat till särskilda grupper. Så har dock inte skett. Vi vet dock av undersökningar att småbarnsföräldrar önskar mer tid med barnen varför utökad föräldraledighet kunde ha varit en riktad arbetstidsförkortning värd att undersöka.

Kristdemokraterna är positiva till arbetstidsförkortningar via avtalslösningar som betalas ur ett löneutrymme, men säger nej till generell lagstadgad förkortad arbetstid. Vi säger därmed också nej till förslaget om införande om en ny lag om flexibel ledighet som inkluderar en lagstadgad arbetstidsförkortning om fem nya lediga dagar. Vi gör det av flera olika skäl som anförs i avsnittet nedan.

Kristdemokraterna menar dock att utökad lagstöd för ledighet riktat till vissa grupper behövs. Med sådana lösningar blir den sam-

hällsekonomiska belastningen betydligt mindre. Exempelvis finns behovet av att möjliggöra mer tid tillsammans med barnen för småbarnsföräldrar. Vi driver sedan länge kravet på rätt till tre års tjänstledighet för vård av barn. Också för äldre arbetstagare är behovet och önskemålet stort att kunna korta sin arbetsdag eller arbetsvecka. En lagstadgad förändring i den riktningen skulle med all säkerhet leda till att fler äldre blir kvar längre i arbetslivet och att arbetskraftsutbudet därmed ökar. Möjligheten för äldre att minska sin arbetstid kommer att behandlas i kommitténs nästa betänkande, men redan nu vill kristdemokraterna markera vikten av att en sådan lagstiftning kommer till stånd.

### **Generell lagstiftning om arbetstidsförkortning ger många nackdelar för individ och samhälle**

#### *Nackdelar för individen*

Lagen om betald ledighet föreslås inte bli dispositiv fullt ut. Det blir alltså inte möjligt att byta ytterligare fem dagars ledighet mot högre lön. Det innebär att människors valmöjlighet decimeras rejält. Många avtal om utökad ledighet och semester finns redan. För den som redan har 35 semesterdagar genom kollektivavtal är kanske inte ytterligare ledighet det mest önskvärda. Den fyrkantighet som alltid präglar centrala lösningar blir mycket tydlig i detta förslag till lagstiftning.

Löneutvecklingen blir också relativt sett lägre för alla än den skulle ha blivit vid oförändrad arbetstid. För individen innebär en sämre löneutveckling minskad möjlighet till konsumtion av såväl varor som tjänster. Detta drabbar särskilt människor med låg lön, exempelvis kvinnor i offentlig sektor.

Förespråkarna för generell arbetstidsförkortning hävdar att den stigande ohälsan skulle kunna avhjälpas med kortare arbetstid. Det finns inga studier som med säkerhet visar att en generell minskning av arbetstiden leder till förbättrad hälsa i medicinsk mening eller till minskad sjukfrånvaro i ett längre perspektiv. Möjligheten till återhämtning och ett individuellt inflytande över arbetstiden, menar forskare, är de viktigaste aspekterna på arbetstiden ur ett folkhälsooperspektiv. Vissa studier visar till och med att ohälsan riskerar att öka vid förkortad arbetstid då effektiviteten på arbetet måste öka ytterligare av lönsamhetsskäl.



Utfallet av generellt förkortad arbetstid drabbar alla. Det blir generellt sett lägre nivåer i fråga om löner, offentlig service, pensioner m.m. än om arbetstiden inte hade förkortats. Löntagarna får del av en ökad fritid, men de negativa konsekvenserna av en arbetstidsförkortning inom offentlig sektor påverkar alla invånare i samhället, även dem som inte arbetar. Lägre årslöner medför lägre kommunala skatteinkomster och därmed lägre kommunal service i form av skola, vård och omsorg. En arbetstidsförkortning leder även till lägre pensioner och lägre ersättning i sjuk- och föräldraförsäkring. Också barn, pensionärer, arbetslösa och studerande drabbas alltså av en lägre kvalitet och lägre tillgänglighet i välfärdstjänster som skola, vård och omsorg, då det samhällsekonomiska utrymmet totalt krymper.

#### *Samhällsekonomiska konsekvenser*

Konjunkturinstitutets beräkningar visar att en arbetstidsförkortning alltid kostar. Den ekonomiska tillväxten blir lägre vid en förkortning av arbetstiden än den skulle ha varit vid oförändrad arbetstid. En lägre ekonomisk tillväxt minskar inte bara möjligheten till en högre levnadsstandard utan innebär också att Sverige får svårt att upprätthålla den välfärdsnivå och levnadsstandard som vi har i dag. De negativa välfärdseffekterna är således betydande.

Åren 2002–2020 förutspås i KI:s beräkningar att den ekonomiska tillväxten blir relativt låg även med bibehållen arbetstid. En viktig orsak till detta är den demografiska utvecklingen med allt fler äldre i befolkningen. KI pekar i sin rapport till kommittén på att år 2003 och 2004 är en mindre lämplig tidpunkt för genomförande av en arbetstidsförkortning. Trots detta väljer majoriteten i kommittén att föreslå en arbetstidsförkortning med start år 2004.

Sverige har redan i dag kort arbetstid jämfört med t.ex. USA och Japan. Vi har även kortare faktisk arbetstid än t.ex. Frankrike som nyligen genomfört en arbetstidsförkortning.

#### *Demografisk utveckling talar emot arbetstidsförkortning*

Befolkningsutvecklingen är av stor betydelse för arbetskraftens utveckling och därmed för framtida produktionsmöjligheter. Enligt SCB:s befolkningsprognos kommer folkmängden i Sverige att öka

med omkring 900 000 personer mellan år 2000 och 2050. Ökningen kommer att ske bland personer som är 64 år eller äldre. Allt fler äldre i befolkningen innebär att det kommer att behövas ökande resurser för vård och omsorg. För att en hög välfärdsnivå ska kunna upprätthållas är ett högt arbetsutbud en förutsättning. Reformen som leder till minskad arbetstid motverkar ett högt arbetsutbud.

Det minskade antalet arbetstimmar till följd av den demografiska utvecklingen begränsar tillväxtpotentialen för svensk ekonomi, enligt Konjunkturinstitutet. Sverige riskerar alltså inom en snar framtid, utifrån de demografiska förutsättningarna, att få brist på arbetskraft. Liknade förhållanden råder i en stor del av Europa. Också detta skäl talar mot genomförande av en generell lagstadgad arbetstidsförkortning.

#### *Nackdelar för småföretagare*

Vid en arbetstidsförkortning blir företagens lönekostnader högre. Om en arbetstidsförkortning genomförs genom lagstiftning visar forskning att det finns risk för att företaget inte kan kompensera bortfallet av arbetstimmar. Företaget kan drabbas ekonomiskt och riskera att slås ut från marknaden. Därmed skadas hela samhälls-ekonomi.

År 1999 fanns cirka 500 000 företag. 98 procent av tjänsteföretagen och 95 procent av de varuproducerande företagen hade färre än 20 anställda (SCB).

De små företagen kan få stora problem att också organisatoriskt genomföra en förkortad arbetstid. Den nu föreslagna lagen om flexibel ledighet komplicerar regelverket genom att tillskapa ytterligare en lag, utöver semesterlagen, för ledighet. Detta är direkt motstridigt kommitténs direktiv att förenkla regelverket speciellt med tanke på små företag.

#### *Nackdelar för arbetsmarknaden*

Erfarenheter från länder i Europa visar att generell förkortning av arbetstiden med syfte att öka sysselsättningen ofta inte fått någon större effekt. Konjunkturinstitutet gör samma bedömning i sina beräkningar.

För att en generell arbetstidsförkortning ska ge positiva sysselsättningseffekter bör det vara gynnsamma förutsättningar på arbetsmarknaden vid själva genomförandet, alltså högkonjunktur och låg arbetslöshet. Detta är inte för handen då konjunkturläget för närvarande är avmattat och arbetslösheten hög.

På svensk arbetsmarknad råder dessutom låg rörlighet. För närvarande råder stora svårigheter att rekrytera personal inom offentlig sektor. En arbetstidsförkortning ställer krav på att arbetskraften i hög grad är rörlig och utbyttbar. När brist på arbetskraft med rätt kompetens råder i en viss region, uppstår en s.k. flaskhals. Flaskhalsar innebär att företag inte kan utöka verksamheten i den utsträckning de vill och kan i värsta fall leda till att verksamheten läggs ned eller flyttas. Flaskhalsproblematiken riskerar att tillta om arbetstiden förkortas.

### **Ändring i semesterlagen**

Kristdemokraterna ser positivt på att stärka den enskildes möjlighet att påverka förläggning av arbetstid och ledighet för att på så sätt få livspusslet att gå ihop. Forskning visar att individuellt inflytande över arbetstiden är en av de viktigaste faktorerna för att minska risken för stress och ohälsa.

Kristdemokraterna har drivit förslaget om att semester utöver fyra veckor ska kunna tas ut som del av dag. Detta förslag blev sedermera ett av direktiven till KNAS-kommittén och är i överensstämmelse med det förslag till lag som nu läggs fram av en majoritet i utredningen. Kristdemokraterna tillstyrker självfallet förslaget.

### **Reservation från ledamoten Gunilla Carlsson (m)**

Jag reserverar mig mot

1. förslaget till lag om flexibel ledighet
2. hur EG:s arbetstidsdirektiv (93/104/EG) föreslås bli införlivat i den svenska lagstiftningen

Jag tillstyrker ändringarna i semesterlagen.

## Moderata utgångspunkter

Dagens arbetsmarknad förändras snabbt. Unga människor ställer helt andra krav på ett arbets organisation och innehåll. Snabba förändringar och rörlighet i arbetslivet uppfattas för många som något positivt. Projektanställningar och egenföretagande ökar. Tjänsteföretagandet växer, om än i för långsam takt, men service och tjänstesektorns krav förändrar också företagandets strukturer och organisation.

Arbetstagares individuella behov och krav blir allt mer framträdande. Människor är olika, har olika mål och vill förverkliga sina egna livsprojekt. Önskemålen i livet skiftar över tiden, och krav på flexibilitet och möjlighet att påverka blir alltmer framträdande.

Vi lever inte längre i industrialismens tidevarv, där människor var lätt utbytbara och kunde betraktas som delar av ett kollektiv. Moderna företag ser varje anställd som en unik medarbetare. Detta är en positiv utveckling, som också medför att lagstiftningen behöver anpassas efter dagens realiteter istället för att bygga vidare på det gamla arbetslivets strukturer.

Inte minst när det gäller arbetstid är det önskvärt med ökad flexibilitet. Önskemålen och kraven skiftar från individ till individ, och för de enskilda mellan olika skeden i livet. En del vill ha mer ekonomiskt utbyte, andra vill bättre kunna fördela sin tid. Därför är en tvingande och kollektivistisk lagstiftning fel väg att gå. Frågan om arbetstidens längd och utformning lämpar sig sällsynt illa för att beslutas av regering och riksdag. Den ska avgöras ute på arbetsplatserna, i individuella eller kollektiva förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

Sverige har världens högsta skattetryck. Av tio intjänade kronor går sex kronor i olika skatter. Av tio arbetade timmar jobbar man sex timmar för det gemensamma, åt annat än ens egna behov. Detta präglar arbetsmarknaden.

Genom att sänka inkomstskatten för alla, med tyngdpunkt på låg- och medelinkomsttagare, skapas ekonomiska möjligheter för den som vill förkorta sin arbetstid. Moderaterna vill göra det möjligt för människor att arbeta mindre, samtidigt som det skall löna sig att arbeta mer. Framförallt måste både skatte- och regelsystem medge ökat utrymme för enskilda människors önskemål och behov.

Grunden för att kunna minska stressen i både arbets- och vardagslivet handlar om att skapa förutsättningar för alla människor att kunna känna att de får tiden och pengarna att räcka till.

För min del finns det betydligt mer angelägna reformer att använda för det tillväxtrymme som nu intecknas för en tvingande arbetstidsförkortning.

### Verkligheten

Svenska medborgare arbetar inte mer än människor i andra jämförbara länder. Men vi ägnar en stor del av vår tid åt oavlönat arbete som tar tid, pengar och utrymme från vårt övriga liv. Det skapar i sin förlängning ett land där vi inte specialiserar oss och utför det arbete vi kan bäst.

Sverige har en låg faktisk arbetstid. Av arton undersökta jämförbara länder befinner sig Sverige på plats tolv, enligt European Labour Force Survey. Den lagstadgade arbetstiden i Frankrike är 35 timmar per vecka jämfört med 40 timmar i Sverige, men den faktiska arbetstiden är ändå i genomsnitt en dryg timme mer per vecka i Frankrike än i Sverige.

Däremot ägnar kvinnorna i genomsnitt dubbelt så mycket tid varje vecka åt oavlönat egenarbete än männen. Den nya ledighetslagen som nu föreslås, med möjlighet att ta ut tid i dagar eller timmar riskerar att bli en kvinnofälla. Erfarenheter från europeiska arbetstidsförkortningar tyder på att kvinnorna har ökat sitt engagemang i hemmet jämfört med männen som funnit mer tid för fritidsintressen. De drömmar som vävs i utredningsarbetet om att en arbetstidsförkortning skulle kunna öka jämställdheten finns det inga belägg för.

Beräkningar från Statistiska centralbyrån (SCB) visar att speciellt föräldrar med små barn har en mycket omfattande arbetsvecka. Den utgörs inte bara av det avlönade arbetet på arbetsplatsen utan i lika hög utsträckning av det oavlönade hemarbetet. En vanlig låg- eller medelinkomsttagarfamilj där båda arbetar heltid lägger ned ungefär 80 timmar i veckan på jobbet samt 76 timmar i veckan på oavlönat egenarbete.

Av dessa 76 timmar är det kvinnorna som lägger ned flest antal timmar i form av hemarbete. Varje vecka arbetar kvinnorna ungefär 50 timmar och männen 26 timmar i form av oavlönat egenarbete. Mindre än hälften av de närmare 14 miljarder timmar som

svenskarna jobbar per år består av avlönat arbete, enligt tjänstebeskattningsutredningen. En uppskattning ger vid handen att av dessa 14 miljarder får vi betalt för att utföra 6 miljarder timmar.

En mer eftersträvansvärd utveckling på en allt mer kunskapsintensiv och specialiserad arbetsmarknad vore att den oavlönade arbetstiden minskar.

### Kortare arbetstid minskar inte sjukskrivningarna

Sverige brottas idag med växande hälsoproblem bland arbetstagare och företagare. Långtidssjukskrivningarna ökar dramatiskt och frånvaron på arbetsplatserna är det stora svarta hål som slukar statens finanser, bromsar tillväxten och skapar lidande för enskilda individer. Varje dag, just nu, ökar utgifterna för långtidssjukskrivningarna med 25 miljoner kronor<sup>1</sup> och kostnaderna spås öka. Det är framförallt kvinnor, inom offentliga sektorn som drabbas hårt och rehabiliteringssystemen fungerar illa. Regeringen står handfallen inför detta problem, som nu accelererar. Många människor hamnar utanför arbetsmarknaden och visar sig få allt svårare att återkomma till arbetslivet. Detta är en illustration av hur illa den svenska arbetsmarknaden fungerar.

En ny undersökning baserad på intervjuer med 130 000 personer har nyligen genomförts av Svensk Näringsliv. Materialet bygger på datamaterial som SCB tar fram genom sina månatliga arbetskraftsundersökningar. Resultatet av undersökningen visar att en sänkning av arbetstiden inte skulle minska varken stressen på jobben eller den kraftigt ökande sjukfrånvaron. En tvingande förkortning av arbetstiden med fem timmar i veckan leder till fem miljoner förlorade arbetstimmar, men ändå till fortsatt ökad sjukfrånvaro.

SCB:s datamaterial visar att de med längst ordinarie arbetstid har lägst sjukfrånvaro. Fakta visar samtidigt att arbetslösa är kraftigt överrepresenterade när det gäller sjukskrivningar. De som är arbetslösa stod för 22 procent av kostnaderna för sjukersättningen under 1999. Det mesta tyder därmed på att bristen på arbete är en större riskfaktor för sjukskrivning än för mycket arbete.

Tidigare, då debatten handlade om den öppna arbetslösheten, var argumenten för en arbetstidsförkortning att fler skulle få jobb om vi delade på de arbeten som väl fanns. Nu är det mer populära

<sup>1</sup> dvs. den sammantagna kostnaden för sjukpenning, rehabilitering och förtidspensionering

budskapet från dem som ivrar för en kortare arbetstid att de alarmerande sjukskrivningarna kommer att minska. Inget i utredningens arbete har kunnat belägga detta.

I alla tider har Sverige byggt sitt samlade och individernas välbefinnande på arbete. Att tro att vi får det bättre genom att arbeta mindre är falskt. Däremot skulle många människor må bättre om de fick mer rådighet över sina egna liv.

### Moderaterna förordar avtalslösningar

Det gemensamma agerandet från fackföreningarna TCO, SACO och LO har i utredningsarbetet burit frukt. Företagsamheten och dess företrädares argument har inte vunnit gehör. Resultatet är nu ett förslag som innebär ytterligare krångel, inte minst för de små och växande företagen, och som minskar tillväxtpotentialen för såväl enskilda människor och organisationer som svensk ekonomi.

Traditionellt har svensk arbetsmarknad präglats av att parterna kommit fram till hur löneutrymme och ledighet ska fördelas. Nu föreslås ett större ingrepp i avtalstraditionen, vilket är en nackdel för det fria näringslivet.

De nya, bransch- och företagsanpassade lösningar som vuxit fram under senare tid, via avtal och till stor fördel för arbetstagarna och deras möjligheter att påverka sin arbetstid och arbetsplats underkänns nu helt. Kommittén har inte belyst vilka konsekvenser en tvingande lagstiftning får för de moderna arbetstidslösningar som utvecklats och befästs i avtal.

Jag anser att frågan om arbetstidsförkortning ska vara en fråga mellan parterna, mellan arbetstagare och arbetsgivare och lösas genom avtal, inte lagstiftning.

### Öka flexibilitet på annat sätt än att introducera en ny, tvingande lag

Ledighetslagen blir krånglig att tillämpa, både för arbetstagare och arbetsgivare. Inte minst för småföretag och tjänsteföretag är den nya lagen bekymmersam. Majoriteten i kommittén har inte förmått förstå företagsamhetens förutsättningar och villkor. Majoriteten har fastnat för denna lösning för att dels tillmötesgå samtliga

fackförbunds krav, dels för att en lagstiftad arbetstidsförkortning ska komma alla till del.

Jag hade gärna sett att de som idag har minst möjlighet att påverka sitt eget val mellan lön och ledighet, och ledighetens förläggning, hade givits bättre utrymme, bl.a. genom att göra semesterlagen mer flexibel. Med den föreslagna lagen får de som idag via lag har fem veckors ledighet lika mycket utökad ledighet som de som redan har förhandlat sig till sex, sju eller kanske fler veckors semester.

Inom det statlig avtalsområdet har det ofta saknats pengar för att attrahera arbetstagare. Detta har kompenserats genom en generös ledighetsmöjlighet, med längre semestrar. Följden kan bli att anställda känner en stress över ärenden och arbetsbelastning som ökar, samtidigt som man har rätt till ledighet, som ska tas ut. Någon möjlighet att växla från ledig tid till pengar medges inte i den föreslagna lagen.

Den brist i välfärden där många arbeten inte blir utförda alls, eller efter alldeles för lång tid, torde nu öka. Den tvingande ökade lediga tid som nu lastas på t.ex de rättsvärdande instanserna motverkar möjligheterna att lösa andra angelägna samhällsproblem.

Förutom denna omedelbara effekt av en lagstiftad ledighetslagstiftning finns en demografisk utveckling som talar för att svenskarna borde arbeta mer, inte mindre. Inom många yrken spås en brist på arbetstagare i framtiden. Inom dessa sektorer krävs ett nytänkande för att attrahera arbetskraft. Människor vill ha ökat inflytande över sin egen arbetssituation. Detta kan påverkas inom nuvarande regelverk. Inte minst inom offentlig sektor, där politiker är arbetsgivare, vittnar människor om svårigheter att påverka sin egen arbetssituation. Stora, byråkratiska system lämnar mindre utrymme till enskilda individers önskemål och förutsättningar.

Jag har inget emot att människor får mer semester. Det är dock inte politikens uppgift att styra enskildas möjligheter att fördela löneutrymme mellan tid och pengar, oavsett individuella önskemål. Jag är emot den föreslagna tvingande ledighetslagen eftersom jag vill att människor själva ska få bättre möjligheter att påverka sin egen tillvaro. Jag vill medverka till att öka arbetstagarnas möjlighet att disponera sin egen tid. Den föreslagna ändringen i semesterlagen, där tid ska kunna tas ut i timmar eller delar av dag biträder jag, och skulle kunna vara beredd att utveckla.



### Ekonomiska konsekvenser

Sverige som nation halkar efter i välbefindelseutveckling. Detta medför mindre utrymme för enskilda och familjer i vårt land, och det minskar ambitionen och möjligheterna för vad vi gemensamt kan spendera för att förbättra skolan, vården och omsorgen. Att nuvarande regeringspartis representanter i utredningen i detta läge kan ställa sig bakom, och driva, frågan om lagstiftad arbetstidförkortning för alla, vittnar om antingen djup oförståelse vad gäller ekonomiska förutsättningar alternativt bristande vilja att förbättra för vårt lands långsiktiga välbefindelse.

Konjunkturinstitutets rapport till kommittén visar med stor tydlighet vad den nya ledighetslagstiftningen kostar för individer och samhälle.

Jag kan inte medverka till att vi lagstiftar bort tillväxt och möjligheten till ett ökande välbefindelse i Sverige.

### EG-direktiv (93/104/EG)

Vad gäller EG-direktivet ser moderaterna som en av fördelarna med EU-medlemskap att det skapas en regel istället för femton olika, allt i syfte att öka utbytet mellan människor i unionen och underlätta rörligheten. Att använda EU-lagstiftning för att ytterligare komplicera, inte förenkla, svensk lag kan jag inte ställa mig bakom.

Jag skulle därför förorda att EG-direktivet i sin nuvarande form införlivades i svensk lag, utan komplicerande tillägg och med den dispositivitet som direktivet medger. Framförallt hade jag önskat att det generella nattarbetsförbudet i nuvarande svensk lagstiftning hade försvunnit. Framöver måste Sverige mycket mer kraftfullt påverka EU i liberal riktning för en modernare syn på arbetsmarknadslagstiftningen.

### Reservation av ledamoten Erik Ullenhag (fp)

#### 1. Sänkt arbetstid hotar välbefindelsen

Kommittén har i sitt arbete funnit att sänkt normalarbetstid utgör ett hot mot välbefindelsen och den enskildes privatekonomi. När allt fler blir äldre och allt färre kommer att arbeta och finansiera välfär-

den framstår det som föga genomtänkt att de som arbetar skall arbeta mindre. Dessutom bygger en normalarbetstidsförkortning på tanken att politiker och inte arbetstagaren själv skall bestämma hur mycket den enskilde skall arbeta. Folkpartiet liberalerna motsätter sig därför en lagstadgad normalarbetstidsförkortning.

Socialdemokraterna har under lång tid hävdats att arbetstidsfrågorna och en eventuell arbetstidsförkortning bäst löses av arbetsmarknadens parter. I bakgrunden har det dock funnits ett hot om att lagstiftning kan bli aktuell om parterna inte når en avtalslösning. Avtal om kortare arbetstid har på senare år träffats för betydande delar av arbetsmarknaden. Mot denna bakgrund är kommitténs uppdrag att föreslå olika vägar att förkorta arbetstiden minst sagt paradoxalt. Folkpartiet liberalerna anser att kommittén aldrig borde ha tillsatts med de direktiv den nu haft.

Även om kommitténs majoritet inte föreslår en förkortning av den lagstadgade arbetstiden per vecka är det faktum att majoriteten innehåller två partier som kraftigt vill sänka arbetstiden bekymmersamt. Det finns en uppenbar risk för att kommitténs förslag kommer att ses som ett första steg på en omfattande arbetstidsförkortning.

## 2. Mer makt till den enskilde

Folkpartiet liberalerna vill ge den enskilde mer makt över sin arbetstid och stödjer därför förslagen om att semester skall kunna tas ut som del av dag och om att införa en lag om flexibel ledighet. Folkpartiet liberalerna menar dock att den enskilde skall få rätt att själv bestämma om hon eller han vill ta ut tiden i timbanken som lediga timmar, hela lediga dagar eller i pengar. Möjlighet att ta ut ledighet i enstaka timmar bör införas alldeles oavsett om en reform om fem nya lediga dagar genomförs. Förutsättningarna för att folkpartiet skall kunna stå bakom ett förslag om fem nya lediga dagar är dels att de nya lediga dagarna finansieras inom löneutrymmet dels att den enskilde skall kunna ta ut den upparbetade tiden i timbanken i pengar. Det finns, utöver att det ger den enskilde mer inflytande över hur mycket hon eller han vill arbeta, tre goda skäl för att arbetstagaren själv skall kunna byta ledighet mot pengar.

För det första: Införandet av de nya lediga dagarna kommer självklart att minska det framtida löneutrymmet varför arbets-

tagarna kommer att få betala de nya dagarna genom relativt sett lägre löner. I ljuset av detta borde den enskilde själv kunna välja att kompensera den minskade relativa lönen genom att ta ut tiden i timbanken som pengar.

För det andra: Många människor har i dag svårt att få tiden att räcka till. De slits mellan familj, arbete och andra uppgifter. För att minska stressen är det centrala att ge den enskilde mer makt över sin vardag. Men stressen handlar inte bara om en tidspress utan för många människor skapas stressen av små ekonomiska marginaler. En möjlighet att ta ut tiden i timbanken som pengar skulle kunna ge den enskilde en "buffert" i form av såväl tid som pengar. Timbanken skulle då minska såväl tidsstressen som den ekonomiska stressen.

För det tredje: Som kommittén funnit ger flera av de kollektivavtal som slutits om flexibel ledighet den enskilde arbetstagaren rätt att omdisponera den upparbetade ledigheten till lön eller pensionspremie. Det förslag som kommitténs majoritet nu lägger kommer därmed att skapa stora problem på de delar av arbetsmarknaden som redan träffat sådana avtal. Här framstår socialdemokraternas agerande som särskilt märkligt. Först sades att arbetstidsfrågan skulle lösas av parterna och om så inte skedde skulle lagstiftning bli aktuell. När vissa parter har slutit avtal är det inte nog med att lagstiftning ändå föreslås – den föreslagna lagstiftningen kommer dessutom att förändra innehållet i de politiskt önskade avtalen.

### 3. Regler skall inte staplas på varandra

Avseende EU-direktivet om arbetstiden betonar folkpartiet att EU endast skall syssla med de frågor som EU behövs för. Arbetstidsregler är inte den typ av frågor som Bryssel bör besluta om – det är en typ av fråga som varje enskilt land kan klara på egen hand. Nu finns dock EU-direktivet och då skall Sverige självklart följa det samma.

Kommitténs majoritet väljer att genomföra EU-direktivet såvitt avser dygnsvileregeln genom att "stapla" denna ovanpå befintliga svenska regler. Detta skapar en krångligare lagstiftning och riskerar att leda till en kraftig fördyring för de arbetsgivare som är beroende av nattarbete. Folkpartiet liberalerna reserverar sig därför till för-

mån för ett lagförslag som genomför EU-direktivets regel om dygnsvila utan att behålla de tidigare svenska reglerna.

## Särskilt yttrande av ledamoten Barbro Feltzing (mp)

### Bakgrund

Så har ännu en arbetstidsförkortningsutredning missat sitt syfte. Utredningen är den tredje på kort tid på ungefär samma tema, men samtidigt knappast den sista i ordningen med tanke på det blygsamma resultatet. Utredningen skulle enas om ett livskvalitetsförbättrande, sysselsättningsskapande, hälsobefrämjande och jämställdhetsskapande arbetstidsförkortningsförslag. Miljöpartiet de Gröna anser att svaret på frågan om vad som är levnadsstandardförbättrande, sysselsättningsskapande, hälsobefrämjande och jämställdhetsskapande är en daglig, märkbar arbetstidsförkortning, till skillnad från utredningen som finner att svaret är en extra ledighetsvecka, som kan tas ut i delar om 2–3 minuter per dag och år om man så önskar.

### Livskvalitetsförbättrande

Vi i Miljöpartiet de Gröna tror att en höjd livskvalitet erhålls genom en bättre balans i vardagen, inte i balansen arbetsveckor – semesterveckor. En bättre balans i vardagen får man inte genom en arbetstidsförkortning med två-tre minuter per arbetsdag, så att man efter fem år kan gå hem tolv minuter tidigare. Givetvis innebär en sådan ledighetsvecko- (tolv minuter om dagen-) reform att lönekuvertet blir lite tjockare än om man genomför en verklig arbetstidsförkortning som folk märker av, som påverkar ens sätt att balansera dagen och livet, som påverkar arbetets organisation, och därigenom hur mycket vi orkar och hur vi mår både på jobbet och hemma. En verklig arbetstidsförkortning skulle innebära att vi prioriterar det som det råder mest brist på i dag – fri tid, och att det vi har i överflöd, materiella ting, får stå tillbaka.

De arbetstimmar som inte kan ersättas med att arbetstidsförkortningen i sig ökar arbetsproduktiviteten (att folk jobbar bättre eller organisationerna fungerar effektivare) eller att arbetslösa bereds jobb, att sjukskrivningarna minskar, att förtidspensionerade kan återvända till arbetslivet, och att folk kan, vill och orkar jobba

högre upp i åldrarna än i dag leder till minskade produktionsökningar och lägre reallöneutveckling. Följaktligen tar en verklig arbetstidsförkortning mer reallöneökningstrymme i anspråk, men å andra sidan får man något påtagligt tillbaka – en levnadsstandardshöjning i tid och livsbalans, inte i pengar och grejer. En verklig arbetstidsförkortning är livskvalitets- och levnadsstandardshöjande i ett hållbarhetsperspektiv, om än kanske inte i ett traditionellt BNP-perspektiv, där fritid, hälsa och ökad jämställdhet inte ger utslag.

### **Sysselsättningskapande**

När arbetslösheten var högre och sysselsättningsgraden lägre var det lättare att argumentera för att en arbetstidsförkortning skulle leda till, och t.o.m. (delvis) finansieras av, minskad arbetslöshet och ökad sysselsättning. På riktigt lång sikt påverkas jämviktsarbetslösheten troligen inte av förändringar i arbetstidens längd, men givetvis svarar arbetslösheten/sysselsättningen på kort sikt på förändringar av arbetstiden. Om man vill uppnå en sysselsättningseffekt med en arbetstidsförkortning, må vara att det inte blir permanent, gäller det att utforma reformen på ett sådant sätt att det går att anställa någon på det utrymme som friställs. En extra ledig vecka eller 2–3 minuters förkortning per dag skapar inga som helst friställda anställningsutrymnen. För att få ihop en heltidstjänst så krävs det att 200 anställda minskar sin arbetstid med 2–3 minuter. Om ledigheten istället tas ut i form av en ledighetsdag, och på sikt en ledighetsvecka, behöver det läggas upp ett rullande schema över året för att en nyanställd ska beredas plats.

Vi i Miljöpartiet de Gröna tror att en daglig arbetstidsförkortning med en timme skulle kunna skapa nya jobb i en helt annan utsträckning än förslaget där man kortar arbetstiden med några minuter per dag eller inför extra ledighetsdagar. På var sjunde anställd skulle det i princip uppstå ett nytt jobb, men produktivtetsutveckling, t.ex. i form av en översyn av scheman skulle säkert göra att behoven skulle skifta. Vad som är viktigt är dock att en sådan utformning av arbetstidsförkortningen möjliggör nyanställningar och befrämjar organisationsutveckling, t.ex. i form av effektivare sätt att lägga upp verksamheten på. En arbetstidsförkortning med några minuter om dagen, eller i form av fler lediga dagar,

åstadkommer ingen förändring, och därigenom heller inga fler jobb eller andra effektivitetsvinster.

### **Hälsobefrämjande**

Ohälsan (i arbetslivet) har seglat upp som den stora gökungen i offentlig ekonomi. Alla önskar sig själva och andra hälsa och välbefinnande. På det personliga planet skulle säkert de sjukskrivna ange en rad andra skäl för att återfå hälsan före skälet att deras ekonomiska situation skulle förbättras. Den största kostnaden för ohälsan betalas av individen, framför allt på det personliga planet, inte på det ekonomiskt/finansiella planet. Utredningen erkänner att en arbetstidsförkortning innebär att det psykiska välbefinnandet ökar, men ökar också det fysiska välbefinnandet, dvs hälsan? I och för sig hänger psykiskt och fysiskt välbefinnande ihop, men för att med kraft kunna argumentera för att en arbetstidsförkortning är hälsobefrämjande vill man gärna använda direkta och inte bara indirekta orsaksverkanssamband. I tidningsartikel efter tidningsartikel förespråkar i och för sig olika stressforskare en kortare, mer flexibel, individ- och livssituationsanpassad arbetstid. De förespråkar även bättre ledarskap och arbetstagarinflytande. En översyn av hur arbetet läggs upp, hur inflytandet sker, hur schemat läggs m.m. underlättas av en arbetstidsförkortningsreform värd namnet, inte en förkortning med några minuter eller någon extra ledig dag, som kan låta allt i övrigt förbli vid det gamla.

Att komma tillrätta med ohälsan i arbetslivet kräver en rad insatser framför allt för att korta köer inom vården och för att försäkringskassan ska kunna möta alla behovande med lämplig rehabilitering. Men framför allt krävs att den arbetsmiljö eller -situation man kommer tillbaka till efter sjukskrivningen inte är densamma som man blev sjukskriven ifrån, för då riskerar man bara en evig rundgång av sjukskrivning och rehabilitering. De hälsobefrämjande åtgärderna ska sättas in där folk ska finnas och verka, det vill säga i arbetslivet, och då är en arbetsorganisationsöversyn i samband med en arbetstidsförkortning värd namnet det enskilt viktigaste åtgärden enligt oss i Miljöpartiet de Gröna.

### **Jämställdhetsskapande**

På många områden utvecklas jämställdheten åt rätt håll, även om det kan tyckas gå långsamt. Alla tidsundersökningar som görs finner att det obetalda hushållsarbetet till största delen görs av kvinnor, och om man slår ihop det betalda och obetalda arbetet så jobbar kvinnor mest. Detta förhållande är antagligen vad som avspeglas i ohälsostatistiken.

Föräldraförsäkringsmånader vikta åt pappan har gjort mycket för att bryta könsmonstren i hemmet, men för att möjliggöra en mer jämställd fördelning av arbetsuppgifterna i hemmet i vardagen så är en arbetstidsförkortning antagligen det mest verkningsfulla. 2–3 minuter om dagen lär inte göra någon skillnad. En extra ledighetsvecka skulle knappast heller göra det. Vad som kan göra en skillnad i vardagen är bara en daglig märkbar arbetstidsförkortning anser vi i Miljöpartiet de Gröna.

### **Beskrivningarna av de ekonomiska konsekvenserna**

Även om en arbetstidsförkortning av utredningen konstateras ha en massa goda följdverkningar vill man av främst ekonomiska skäl inte förorda en förkortning på mer än 2–3 minuter per dag. Givetvis innebär en förkortad arbetstid att det samhällsekonomiska utrymmet för materiell konsumtion eller för att finansiera olika reformer minskar. Ska det samhällsekonomiska utfallet, BNP-tillväxten, vara vägledande i valet av arbetstid ska man dock snarare öka än minska arbetstiden, om det kan ske på ett sätt som inte för mycket hotar andra politiska mål som livskvalitet, sysselsättning, hälsan och jämställdheten. Risken med en förlängd arbetstid skulle dock kunna vara att man riskerar att urholka den långsiktiga tillväxtkraften i ekonomin ifall folk som en konsekvens i än större utsträckning än i dag skulle må allt sämre och bli allt sjukare.

Om valet står mellan ökat samhällsekonomiskt livsrum å ena sidan och en kortare arbetstid med mer fritid, breddat deltagande på arbetsmarknaden, bättre hälsa och ökad jämställdhet å andra sidan, bör man inte välja några minuters ökad ledig tid per dag, som av praktiska skäl antagligen tas ut i form av lediga dagar, för det ger varken eller. Det kostar pengar utan att det för med sig några kompensatoriska effekter av ökad produktivitet, ökad sysselsättning eller lägre sjuktal, samtidigt som effekten på livskvalitet och jäm-

ställdhet knappast kommer att märkas. Bestämmer man sig politiskt för att det av olika skäl är viktigt att prioritera fri tid, hälsa, jämställdhet, mindre tryck på naturen och människan före hög BNP-tillväxt och reallöneökningar, dvs. i praktiken materiell välfärd, så finns det bara en väg värd namnet att gå – att märkbart korta arbetstiden i vardagen.

### **Försörjningskvotens utveckling avgör arbetstidsförkortningens ekonomiska konsekvenser**

En försörjningskvot är ett mått på hur tung försörjningsbörda de som arbetar har. I täljaren återfinns de sysselsatta (som uppbär lön, vilken kan beskattas för att få inkomster till att finansiera offentliga verksamheter). I nämnaren återfinns de som inte lönearbetar. Transfereringssystemen ger dessa unga, gamla, tillfälligt sjuka, långtidssjuka, förtidspensionerade och arbetslösa en tillfällig eller permanent "samhällslön". Kvoten ger en fingervisning hur lätt eller tung börda som vilar på samhällets producerande förmåga (täljaren) genom att denna produktion måste omfördelas för att försörja också alla dem i nämnaren. Alla tal nedan anges i tusental.

#### **I täljaren återfinns de sysselsatta i arbetslivet**

I täljaren återfinns ungefär motsvarande 2 500 friska (inte samma personer hela tiden) heltidsarbetande (minst 40 timmar/vecka) och 1 400 personer som arbetar 39 timmar eller mindre, vilket motsvarar 1 000 heltidstjänster. Deras sammanlagda arbetstimmar är vad som, tillsammans med nödvändiga material och energiinsatsvaror, inom det varutillverkande och tjänstillhandahållande ekonomiska system vi har, producerar BNP, bruttonationalprodukten, värdet av de under det senaste året i Sverige tillverkade varor och tjänster som gått till slutlig användning (konsumtion eller investeringar). Denna BNP har historiskt ökat genom åren, dels pga. att arbetsutbudet har ökat (sammanlagt har fler timmar jobbats genom att Sveriges befolkning vuxit), dels pga. att arbetskraften med hjälp av utbildning och erfarenhet utvecklat sitt yrkeskunnande, vilket tillsammans med teknikutveckling, strukturuomvandling, och organisationsutveckling (effektivare företag) gjort arbetskraften mer pro-



duktiv. Arbetsproduktiviteten har historiskt ökat med ungefär 2 % per år.

### **I nämnaren åter finns de som inte är sysselsatta i arbetslivet**

I nämnaren återfinns i runda tal 2 000 barn och studerande, motsvarande 400 heltidssjukskrivna (inte samma personer hela tiden, även om de långtidssjukskrivna ökar i antal), motsvarande 400 förtidspensionerade/sjukbidragstagare, 320 arbetsökande, 100 avtalspensionerade, 200 hemma- eller utlandsvarande, och slutligen runt 1 500 pensionärer, varav några 100 kanske både skulle kunna och vilja delta på hel- eller deltid i arbetslivet om deras behov gällande arbetslivets villkor tillgodosågs.

### **Produktionen (BNP) kan ändras genom att sysselsättningen, arbetstiden eller produktiviteten förändras**

Antalet personer i täljaren multiplicerat med medelarbetstiden avgör produktionen och BNP. Tillväxttakten i produktionen (BNP) avgörs dels av om det tillkommer eller bortfaller folk i täljaren (från eller till nämnaren), dels av om medelarbetstiden per person förändras, och dessutom av om produktivitetens utvecklingen håller sig till de historiska två procenten eller om den utvecklas något snabbare eller långsammare än så. För folk från nämnare till täljaren ökar produktionen. Arbetar alla i täljaren färre timmar sjunker produktionen. Kan man åstadkomma produktivitetshöjande åtgärder genom utbildningsinsatser, organisationsförändringar eller en förbättrad folkhälsa som gör att folk orkar åstadkomma mer per arbetstimme, ökar produktionen.

En arbetstidsförkortning syftar förutom att ge folk mer tid till att leva också till att underlätta de processer som flyttar folk från nämnaren till täljaren och ökar produktiviteten. För att minska det produktionsbortfall som en arbetstidsförkortning leder till gäller det ju att i så hög grad som möjligt kompensera nedgången i den genomsnittliga arbetstiden med att flytta arbetslösa och tidigare sjukskrivna och (förtids)pensionerade från nämnaren till täljaren. Kortare, förhoppningsvis mindre betungande, arbetsdagar ska underlätta att återföra långtidssjukskrivna, men framför allt hoppas man att man kan minska nyrekryteringen till nämnaren genom att

de sysselsatta mår så bra att de blir mindre kort- och långtidssjuka och orkar arbeta högre upp i åldrarna. Arbetsproduktiviteten kan förhoppningsvis också ökas genom att folk orkar och kan mer när de väl jobbar genom att folkhälsa förbättrats och folk getts mer tid att vidareutbilda sig. Dessutom leder en arbetstidsförkortning till att verksamheter måste lägga om schemat, något som kan göra det möjligt att bättre utnyttja både sin arbetskraft och sitt realkapital (lokaler och maskiner).

### **Kvoten mellan täljaren och nämnaren påverkar finansieringsmöjligheterna av offentlig sektor**

Framöver kommer demografiutvecklingen, med allt färre födda som på sikt (förhoppningsvis) kan bli sysselsatta, och en allt större andel äldre, att också starkt påverka försörjningskvoten och därigenom de offentliga finanserna och kanske också skattetrycket. För att mildra trycket på de offentliga finanserna (och skattetrycket) krävs antingen en hög produktion i täljaren, vilket inte främjas av en arbetstidsförkortning, eller att man lyckas balansera om kvoten genom att få upp folk från nämnaren och hålla kvar folk i täljaren, vilket en arbetstidsförkortning kan åstadkomma. Om en arbetsförkortning är vad som krävs för att minska nyrekryteringen från täljaren till nämnaren – att folk håller sig friska, och vill och kan (orkar) arbeta högre upp i åldrarna – kan det faktum att försörjningskvoten i och med arbetstidsförkortningen ser bättre ut vara mycket viktigare för framtidens hållbara samhälle än en maximal produktion.

### **Tumregler för att beräkna effekterna av olika arbetstidsförkortningsalternativ och utfall**

- A. En tumregel säger att för varje timme arbetsveckan förkortas minskar arbetsutbudet med 2 procent. Att det inte fullt ut minskar med  $1/40 = 2\frac{1}{2}$  procent beror på att alla deltidsarbetandes arbetstid inte minskar. Ju lägre utgångsläget är, desto närmare de  $2\frac{1}{2}$  procenten arbetstidsbortfall kommer ytterligare en timmes förkortning att leda till. För varje procent arbetsutbudet (=sysselsatta personer i täljaren multiplicerat med

- genomsnittsarbetstiden) går ned går BNP ned ungefär lika mycket.
- B. En tumregel är att de offentliga finanserna genom sin skattekvot på ungefär 50 % tar in hälften av BNP i skatteintäkter. Hälften av produktionsbortfallet i samhällsekonomin drabbar således stat och kommuner i form av lägre skatteintäkter. Transfereringarna, som utgör ungefär hälften av det offentligas utgifter, följer i stort dock BNP-utvecklingen och skatteinkomsterna. Den andra hälften består av offentlig konsumtion (vård, skola, omsorg, rättsväsende m.m.), varav lönekostnaderna uppgår till 60 %. Vid en arbetstidsförkortning sjunker lönekostnaderna för de redan anställda i samma takt som skatteintäkterna, i avsaknad av löneglidning. De fasta offentliga utgifterna, som inte går ned när skatteintäkterna sjunker pga en arbetstidsförkortning, uppgår alltså bara till 20 % av den offentliga budgeten och 10 % av BNP.
- C. En tumregel säger att för varje procent-enhet arbetslöshet eller andelen sjukskrivna sjunker, dvs. om ungefär 40 000 kan personer kan flyttas från nämnaren till täljaren, minskar statens utgifter med 6–7 miljarder kronor per år. Dessutom ökar produktionen, varvid BNP och statens inkomster också ökar, men i och med att dessa personer betalade skatt förut också, måste den skatt de förut betalade, ungefär 2–3 miljarder, räknas bort. Intäktsidan ökar ändå netto med uppskattningsvis 7–8 miljarder i och med att arbetsutbudet och därigenom produktionen och BNP ökat med 20 miljarder, varav hälften går in i skatt.
- D. En tumregel säger att för varje månad den faktiska pensionsåldern (antalet aktiva arbetsår sett över hela livet) höjs ökar BNP med ungefär 4 miljarder, och därigenom förstärks de offentliga finanserna med 2 miljarder. Ur pensionssystemets synvinkel fördröjs utbetalningarna, även om summan som ska betalas ut snarare ökar än minskar. Systemet balanseras dock av att försörjningskvoten förbättras, förutom av att bromsen slår till om samhällsekonomin inte utvecklas i den takt som pensionssystemets egentligen utformats för.
- E. Slutligen, säger en tumregel att för varje procent (arbets)produktiviteten i samhällsekonomin förbättras med utöver vad den sedvanligen gör av teknisk utveckling m.m., beroende på någon av de ovan omtalade orsakerna, helt eller delvis förorsakade av en arbetstidsförkortning, kommer BNP

att öka med ungefär 20 miljarder, och de offentliga finanserna att stärkas med 10 miljarder.

### **Sammantaget**

2–3 lediga minuter per dag och år, uppsummerat till 12 minuter när reformen är fullt genomförd, är några steg i rätt riktning i arbetstidsförkortningsfrågan, men stegen är så små att de kommer att gå oförmärkt förbi. De saker man vill uppnå i form av ökad livskvalitet, sysselsättning, hälsa, och jämställdhet åstadkommer man istället genom en märkbar förändring av den dagliga arbetstiden. Vi i Miljöpartiet de Gröna kan inte motsätta oss att man tar ett litet steg i rätt riktning, men i och med att vi tror att en verklig förbättring kräver en verklig förändring, i stort kliv, kan vi inte heller fullt ut stödja förslaget.

### **Särskilt yttrande av ledamoten Rolf Kenneryd (c)**

Kommittén lägger förslag till ett tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv i svensk lag. Direktivet reglerar en rad förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetstidsområdet.

I enlighet med min principiella inställning har jag pläderat för att implementeringen av direktivet i svensk lag bör vila på ett resultat som parterna gemensamt kan ställa sig bakom snarare än på politiska bedömningar. Jag kan konstatera att kommitténs sekretariat har gjort ett mycket gott arbete för att åstadkomma samsyn mellan parterna.

I slutskedet har majoriteten gjort ett avsteg från den åstadkomna samsynen, nämligen när det gäller förläggningen av nattvila. Avsteget förefaller ha gjorts för att avtalade dispenser skall bli dyrare att avtala fram för arbetsgivarna. Jag ogillar starkt ett sådant förfaringsätt.

Jag har dock inte funnit anledning att reservera mig explicit mot detta, eftersom jag anser det vara ett partsintresse och inte en fråga för politiskt avgörande.

## Särskilt yttrande av Maria Larsson (kd)

### Ändring i arbetstidslagen

I direktivet för KNAS-kommitténs arbete ingår uppdraget att lämna förslag till en ny arbetstidsreglering utifrån EG:s arbetstidsdirektiv. EU-kommissionen skickade i mars 2002 en "formell underrättelse" till regeringen där man framför att de förändringar av provisorisk karaktär som genomfördes 1996 i svensk lagstiftning inte är tillfyllest vad gäller dygnsvila, begränsning av veckoarbetstid, semester och nattarbete.

Förslaget till ny lagstiftning innebär ett stärkt skydd för arbetstagaren ur social- och hälsosynpunkt men den ger också minskad flexibilitet för företag och offentliga verksamheter.

Att sammanföra EG:s arbetstidsdirektiv, som till sin karaktär är en minimilagstiftning, med detaljerad svensk arbetstidslagstiftning skapar problem. Det ger en dubbel lagstiftning, exempelvis vad gäller dygnsvila och nattarbetsförbud, vilket är olämpligt. Det strider mot kommitténs direktiv om regelförenkling, och gör situationen extra svår för de små företag som inte har tillgång till egna jurister. Det kan också åsamka företag stora organisatoriska problem.

Kristdemokraterna kan se positivt på lagen bara utifrån att den bibehålls dispositiv inom EG-direktivets ramar. Det är det grundläggande skälet till att vi i detta sammanhang inte reserverar oss mot införandet av EG-direktivet. Det innebär att man via kollektivavtal kan hitta andra lösningar vad gäller arbetstid per dygn och per vecka.

I flera avseenden föreligger en bristande konsekvensanalys av förslagen. Detta gäller bl.a. jourtiden. Enligt ett utslag i EG-domstolen skall jourtid gälla som arbetstid om man är fysiskt närvarande på arbetsplatsen. Då jourtid enligt lagförslaget skall inrymmas i 48-timmarsregeln kan det medföra en större begränsning i verksamheten och behov av mer personal inom flera sektorer där arbetskraftsbrist redan råder. Vad detta i praktiken kommer att innebära för exempelvis landstingskommunal verksamhet, särskilt vad gäller läkares jourtid, har kommittén ej kunnat få tillfredsställande kunskap om.

Ej heller är konsekvensanalysen för små företags verksamhet tillräcklig. Helt klart är dock att förslaget till ändringar i arbetstidslagen medför en mer komplicerad lagstiftning att praktiskt hantera

för små företagare, vilket går stick i stäv med kommitténs direktiv om att beakta behovet av regelförenkling i sitt arbete.

Kristdemokraterna kommer att med stort intresse beakta remissvaren på lagförslaget, bl.a. vad beträffar konsekvenser av beräkning av jourtid inom yrkesområden där redan i dag arbetskraftsbrist råder, nattarbetsförbudet samt konsekvenser för små företag.

Kristdemokraterna ser positivt på att inget förslag till förändring av övertidstaket läggs.

### Särskilt yttrande av Anders Wiklund (v)

Kommittén skall enligt direktiven pröva olika vägar till förkortning av arbetstiden och ge förslag på hur dessa skulle kunna genomföras. Vidare skall förslagets konsekvenser för jämställdhet och hälsa analyseras samt konsekvenserna för samhällsekonomin.

Som underlag för ställningstagandena har bl.a en rapport lämnats till kommittén i vilken arbetstiderna i Sverige jämförs med arbetstiderna i EU-länderna samt Norge, Japan och USA. Rapporten visar att veckoarbetstiden i lag och avtal är hög i Sverige. Endast Japan och USA har högre arbetstidsmätt per vecka. Den faktiska, genomsnittliga veckoarbetstiden i Sverige är varken hög eller låg, men fördelningen av arbetstiden är extrem. Arbetstiden fördelad inom vissa timintervall visar att 55 % av alla anställda i Sverige arbetar 40 timmar eller mer per vecka (genomsnittet i EU är 44 %). Cirka 35 % av alla anställda i Sverige arbetar 34 timmar eller mindre per vecka (EU-genomsnittet är 28 %). Endast 10 % av samtliga anställda i Sverige arbetar mellan 35–39 timmar per vecka (genomsnittet i EU är 28 %). Den internationella jämförelsen av arbetstiderna visar även att den faktiska, genomsnittliga årsarbetstiden i Sverige ökat under 1990-talet. I samtliga övriga länder, förutom USA, har årsarbetstiden minskat mellan 1990 och 2000.

Statistiska jämförelser mellan olika länder är alltid behäftade med osäkerheter. Men den bild som tecknas i rapporten utifrån flera olika jämförelsemått är ändå ganska tydlig. Arbetstiden i Sverige är mycket ojämnt fördelad och andelen anställda med en faktisk veckoarbetstid överstigande 40 timmar är bland de högsta inom EU.

### Finns samband mellan arbetstidens längd och hälsan?

Kommittén konstaterar att forskningen på det här området är begränsad, men att de forskningsresultat som trots allt finns ger litet stöd för att hälsan i medicinsk mening förbättras om arbetstiden förkortas. Kommittén konstaterar emellertid att forskningen påvisat positiva samband mellan arbetstidsförkortningar och det sociala välbefinnandet och man pekar också på att forskare i allmänhet är ense om att arbetstidens längd och förläggning har betydelse för hur behovet av vila och återhämtning kan tillgodoses. Och vila och återhämtning är relevanta faktorer i ett hälsoperspektiv. Viktigt att observera är att de forskningsresultat som trots allt finns är hämtade från forskning om förkortningar av veckoarbetstidens eller den dagliga arbetstidens effekter på hälsan. Vilka ev. hälsoeffekter som en rätt till utökad ledighet/kortare årsarbetstid kan ha ger forskningen inget svar på eftersom det saknas sådan forskning.

Mot den bakgrunden är det troligt att ökat socialt välbefinnande och mera tid för vila och återhämtning långsiktigt kan ge positiva effekter på hälsan, även sett ur ett medicinskt perspektiv. Därför är det också ett rimligt antagande att en generell förkortning av veckoarbetstiden eller den dagliga arbetstiden kan ha en positiv påverkan på hälsan, och därmed även på sjukskrivningstal, förtidspensioneringar och samhällets kostnader för ohälsan, även om effekterna av naturliga skäl är svåra att kvantifiera.

Men det har naturligtvis betydelse på vilket sätt arbetstiden förkortas, med hur mycket, och vad som i övrigt görs.

Valet av metod för förkortning av arbetstiden borde därför inte vara svårt om respektive metoders bedömda effekter på hälsan tillåts fälla avgörandet. Skillnaderna mellan metoderna är uppenbara. Medan förkortningar av veckoarbetstiden eller den dagliga arbetstiden kontinuerligt skapar utrymme för att bättre balansera arbetslivets krav med hemsfärens villkor, och tid för vila och återhämtning mellan arbetspassen, så kan givetvis inga sådana effekter förväntas om det är årsarbetstiden som förkortas via fler lediga dagar. Vidare finns historiskt dokumenterade samband mellan normalarbetstidsförkortningar och faktisk minskning av arbetstiden per vecka. Några sådana erfarenheter av fler lediga dagar, exempelvis semesterdagar, finns av naturliga skäl inte.

Normalarbetstidsförkortningars effekter på hälsan får visst stöd i forskningsresultat, medan utökad ledighet/kortare årsarbetstid saknar sådant stöd.

Kommittén menar visserligen att forskningen kan ge visst stöd för ett positivt samband mellan arbetstidsförkortningar (normalarbetstid) och hälsan, men att detta är omöjligt att kvantifiera och att det även finns argument som talar emot ett sådant samband. Men i valet mellan normalarbetstidsförkortning och mera ledighet är kommitténs teknik att för varje argument som talar för en metod redovisa ett annat som talar emot, utan att värdera de olika argumentens styrka. Därför är det inte överraskande att man inte anser det finns några avgörande skillnader i vilka effekter den ena eller den andra metoden kan förutses ha på hälsoläget. Tekniken innebär att kommittén undviker ett ställningstagande.

Men detta till trots vill man ändå rekommendera metoden med fler lediga dagar. Skälet till detta är att dagarna kan omvandlas till timmar, som med ett förstärkt arbetstagarinflytande ska kunna förläggas i enlighet med arbetstagarnas individuella önskemål. Detta menar man sannolikt har en större positiv påverkan på hälsan jämfört med en generell förkortning av veckoarbetstiden. Avgörande för resonemanget och slutsatserna är det förstärkta inflytandet för arbetstagarna över ledighetens förläggning. Det är dock svårt att förstå att en metod för förkortning av arbetstiden som förutsätter nya regelverk för att tillförsäkra arbetstagarna det nödvändiga inflytandet över ledighetens förläggning, är att föredra framför en metod som onödiggör samma regelverk. I synnerhet som det är högst osäkert om tillämpningen av det nya regelverket kommer att ge arbetstagarna det inflytande som avsett.

Kommitténs argumentation är svag och de nödvändiga analyserna saknas.

Slutsatserna om hälsoeffekterna av ett ökat arbetstagarinflytande över ledighetens förläggning saknar överhuvud stöd i forskningen. Här har kommittén endast tyckt till. Dessutom saknas en analys av de verkliga förutsättningarna för ett ökat arbetstagarinflytande. Den inflytanderegeln som kommittén föreslår ger inte arbetstagarna samma starka inflytande över ledighetens förläggning som exempelvis reglerna i föräldraledighetslagen och studieledighetslagen. Därmed finns heller inga erfarenheter att dra slutsatser utifrån. Med tanke på den betydelse kommittén tillmäter arbetstagarinflytandet i valet av metod för förkortning av arbetstiden, borde analyser ha gjorts om i vilken utsträckning den nya inflytanderegeln



faktiskt kommer att ge arbetstagarna det avsedda inflytandet, som är en förutsättning för att arbetstagarnas önskemål ska tillgodoses.

Inte heller har analyser gjorts av hur de avtalslösningar med arbetstidsbanker/konton som vuxit fram på stora delar av svensk arbetsmarknad under senare år påverkar förutsättningarna. År 2004 kommer på många avtalsområden, årligen, att finnas mellan 27 och 100 timmar ackumulerade i timbanker. Till det ska läggas 80 timmar ytterligare genom en ny ledighets- och semesterlagstiftning. Lägg därtill timmar i kompbanker som redan finns på många avtalsområden, så blir det inte ovanligt att arbetstagare disponerar 150–200 timmar årligen. Detta skapar helt nya förutsättningar jämfört med i dag och de innebär naturligtvis att växande problem att förena verksamheternas behov med de enskilda arbetstagarnas önskemål kan förutses. Och med den inflytanderegeln som föreslås blir det arbetstagarnas önskemål som får stå tillbaka, snarare än att arbetsgivarna tvingas göra de anpassningar av bemanning och organisation som skulle vara nödvändiga för att möta olika önskemål. Skillnaden mellan förväntningar och verklighet är besvikelse, och mycket talar för att det är vad som väntar arbetstagarna om den nya ledighetslagstiftningen med den föreslagna utformningen av inflytanderegeln antas av riksdagen. I konsekvens med den avgörande betydelse som kommittén tillmäter arbetstagarinflytandet i valet mellan de olika metoderna borde givetvis inflytanderegeln utformats så att arbetstagarna garanterats ett inflytande i paritet med det som finns i föräldraledighetslagen.

#### **Finns samband mellan arbetstidens längd och jämställdheten?**

Kommittén menar att det är tveksamt om förkortad arbetstid kan leda till att jämställdheten ökar. Man hänvisar till att jämställdheten mellan könen också är en fråga om attityder, normer och värderingar som en förkortad arbetstid inte automatiskt är en lösning på. Detta är naturligtvis riktigt, men i övrigt går kommittén till väga som i fallet med arbetstidsförkortning och hälsa. För varje argument som talar för redovisas ett annat som talar emot, utan att någon egentlig värdering av argumentens bärkraft görs. Men detta till trots landar kommittén i slutsatsen att en förkortad arbetstid sannolikt kan lämna ett bidrag till ett mera jämställt samhälle. Beträffande de olika metodernas respektive effekter för jämställdheten drar kommittén slutsatsen att en förkortning av normal-

arbetstiden sannolikt har en mera positiv effekt på jämställdheten än metoden med fler lediga dagar.

Men skillnaderna tonas ändå ned och hindrar inte kommittén att föreslå en förkortning av arbetstiden via fler lediga dagar. Detta framstår som än märkligare mot bakgrund av de uttalanden som JÄMO gjorde i remissvaren till rapporten "Arbetstidsförkortning – för och emot" (Ds 2000:22), där det sägs att förkortning som tas ut i form av ledighet riskerar befästa orättvisorna mellan könen medan en förkortning av den dagliga arbetstiden förordas ur jämställdhets-synpunkt.

Kommitténs argumentation och slutsatser i valet mellan normal-arbetstidsförkortning och fler lediga dagar sett ur ett hälso- och jämställdhetsperspektiv förefaller mera motiverade av politiska hänsynstaganden än av sakliga analyser av respektive metoders fördelar och nackdelar. Huvudintrycket är att kommittén inte anser normalarbetstidsförkortning vara en politiskt framkomlig väg och därför redan från utredningens början varit inställd på att föreslå en förkortning av arbetstiden via fler lediga dagar.

### Samhällsekonomiska konsekvenser

De samhällsekonomiska konsekvenserna av arbetstidsförkortningar har på kommitténs uppdrag utretts av Konjunkturinstitutet. I en rapport lämnad till kommittén har KI analyserat effekterna av fyra olika alternativ och jämfört dessa alternativs effekter på den ekonomiska tillväxten i förhållande till ett referensalternativ i vilket inga lagstadgade arbetstidsförkortningar genomförs. Utredningen omfattar perioden 2002 till 2020.

Inte överraskande finner KI att arbetstidsförkortningar inte är gratis och att kostnaden är avhängig valet av metod och storlek på arbetstidsförkortningen. Utan lagstadgade arbetstidsförkortningar räknar KI med att den ackumulerade ekonomiska tillväxten mellan 2002 och 2020 ska summera till +780 miljarder kronor (2940 – 2160). Om en normalarbetstidsförkortning till 38 timmar per vecka genomförs sänker det tillväxttakten motsvarande 106 miljarder kronor, medan 5 nya lediga dagar minskar tillväxttakten motsvarande 44 miljarder kronor. 13,5 % respektive 5,6 % av tillväxtökningen i referensalternativet "försvinner" i arbetstidsförkortningar.

KI:s beräkningar är naturligtvis korrekta utifrån de antaganden som beräkningarna vilar på. Men det går naturligtvis att diskutera huruvida vissa av dessa antaganden är rimliga eller ej. KI har exempelvis i varje alternativ som utretts utgått ifrån att effekterna på sysselsättning, produktivitet och hälsa är lika stora, oavsett om veckoarbetstiden eller årsarbetstiden förkortas, och oavsett storleken på arbetstidsförkortningen. KI har valt att behandla alla alternativ lika och antar att inga positiva effekter på sysselsättning, produktivitet och hälsa är att förvänta. I vart fall inga som man bör ta hänsyn till i sina ekonomiska modeller. Det är möjligt att KI har goda skäl för detta, men det kan naturligtvis diskuteras om KI:s förhållningssätt är rimligt.

Allvarligare är att KI även gjort antaganden som är direkt orealistiska och som påverkar det ekonomiska utfallet mycket starkt. KI har sålunda förutsatt att avtalsenliga arbetstidsförkortningar pågår samtidigt som de lagstiftade förkortningarna av arbetstiden genomförs. Detta är naturligtvis ett fullständigt orealistiskt antagande som leder till att kostnaderna överskattas kraftigt. KI har efter påpekanden om detta gjort nya beräkningar som utgår ifrån att alla avtalsenliga förkortningar upphör under den period då de lagstadgade förkortningarna genomförs. Kostnaden för den uteblivna tillväxten i alternativet normalarbetstidsförkortning ned till 38 timmar per vecka beräknas då bli 85 miljarder kronor, och i alternativet 5 lediga dagar 23 miljarder kronor.

Vidare har KI antagit att arbetstidsförkortningarnas genomslag blir 80 % trots den mycket stora osäkerhet som det antagandet vilar på. I KI:s resonemang om detta har denna osäkerhet framgått mycket tydligt och att genomslag på 70 % eller 60 % är lika rätt eller fel. Vid 60 % genomslag reduceras de av KI beräknade kostnaderna för olika alternativ med ca 25 %. Med hänsyn till denna osäkerhet är det mera rimligt att uppskatta kostnaderna ligga i intervallet 60 %–80 %.

Detta skulle innebära att de uppskattade kostnaderna i form av lägre tillväxttakt för alternativet normalarbetstidsförkortning ned till 38 timmar per vecka borde hamna mellan 63–85 miljarder kronor. Och i alternativet 5 lediga dagar mellan 17–23 miljarder kronor.

Som framgår av yttrandet anser vänsterpartiet att övervägande skäl talar för att normalarbetstidsförkortning är den metod som ger de bästa förutsättningarna för en utveckling mot bättre hälsa och jämställdhet. Det har gått 30 år sedan normalarbetstiden senast för-

kortades i lag, och medan Sverige tvekar pågår förkortningar av normalarbetstiden i många länder i vår omvärld. Avsaknaden av sådana arbetstidsförkortningar i Sverige har inneburit att andelen anställda med en faktisk veckoarbetstid överstigande 40 timmar är bland de högsta i EU. Detta är i sig ytterligare ett argument för att en generell förkortning av veckoarbetstiden nu är rätt väg att gå. Vänsterpartiet vill därför se att en förkortning av veckoarbetstiden inleds under kommande mandatperiod.

### Särskilt yttrande av experten Kurt Eriksson

I direktiven framhålls på två ställen vikten av att kommitténs förslag utformas på ett sätt som inte hindrar parterna från att bygga vidare på de avtalslösningar på arbetstidsområdet som redan finns. Påpekandet är viktigt. Framför allt har parterna inom industrin sedan 1998 i kollektivavtalets form reglerat olika modeller för att förkorta arbetstiden. Vissa avtalslösningar innebär en valfrihet för den enskilde arbetstagaren. Den som inte önskar förkorta arbetstiden under året kan istället välja mellan pensionspremie med möjlighet till förtida avgång eller kontant ersättning. Denna avtalsmodell bygger på att arbetsgivaren årligen gör en avsättning till varje arbetstagares individuella s.k. arbetstidskonto.

Den föreslagna lagen om flexibel ledighet innebär att ett löneutrymme om 2,5 procent tas i anspråk för att införa de extra fem betalda lediga dagarna. Utrymmet för parterna att komma överens om andra kostnadskrävande åtgärder, t.ex. löneökningar kommer sålunda att minska i motsvarande mån. Lagen blir också tvingande på så vis att det inte blir tillåtet för parterna att i kollektivavtal komma överens om att ledigheten kan få bytas ut mot betalning. Det betyder att t.ex. den ovan nämnda modellen med arbetstidskonton inte kan kombineras med lagens konstruktion. Istället blir det fråga om att tillämpa de båda systemen parallellt om parterna finner detta önskvärt och möjligt.

Vidare kommer det – på de avtalsområden som i dag har olika system med tidbanker, arbetstidskonton och liknande – att finnas två olika lösningar vad gäller arbetstagarnas inflytande över ledighetens förläggning. Det blir alltså en sorts inflytande för uttag av timmar enligt lagen och ett annat för uttag av intjänade timmar enligt kollektivavtal.

Det är tydligt att lagen om flexibel ledighet kommer att påverka kollektivavtalen om än i varierande grad. Avtalsrörelsen år 2001 resulterade överlag i treåriga avtal. Avtalade regler för minskning av arbetstiden infördes på ytterligare områden. De parter som redan tidigare hade avtal byggde vidare på dessa. Inom den privata sektorn har beräknats att omkring 900 000 arbetstagare omfattas av kollektivavtal, i vilka det finns regler om förkortning av arbetstiden. När avtalen slöts var parterna medvetna om kommitténs direktiv och att det var möjligt att lagstiftning om arbetstid kunde komma under avtalsperioden. För den skull innehåller den övervägande delen av avtalen föreskrifter om vad som ska ske med de avtalade arbetstidsförkortningarna i händelse av lagstiftning. Innehållet i dessa föreskrifter varierar. På vissa avtalsområden kan arbetstidsreglerna sägas upp i förtid. Andra avtal upphör automatiskt vid tvingande lagstiftning. På några områden sägs att den avtalade arbetstidsförkortningen ska räknas av mot den lagstadgade. Det finns ytterligare formuleringar i avtalen. Även om det kanske inte kan sägas att en ny lag om flexibel ledighet direkt hindrar parterna från att bygga vidare på sina avtalslösningar på arbetsområden, kommer en fortsatt utveckling av dessa att försvaras. Frågan har inte närmare analyserats i betänkandet.

Vad som hittills sagts leder vidare till den mera övergripande frågeställningen om rollfördelningen mellan lagstiftaren och de avtalslutande parterna. Det har i och för sig inte ingått i kommitténs direktiv att ta ställning i den delen. Uppdraget har gällt att lämna förslag till en lagstadgad förkortning av arbetstiden. Likväl bör frågan ställas varför staten nu ska gripa in i partsrelationerna. Detta gäller i all synnerhet som avtalade modeller för att minska arbetstiden har vuxit fram i ökad omfattning. På de områden där det saknas sådana avtal synes det inte heller i förhandlingarna ha framförts krav från de fackliga organisationernas sida om att förkorta arbetstiden. Löneutrymmet har istället tagits i anspråk till andra förändringar i avtalen.

Historiskt har lagstiftarens ingripanden på arbetstidens område motiverats med att arbetstagarnas hälsa ska skyddas, att arbetstagarna önskar ta del av standardhöjningen i samhället genom ökad ledighet istället för höjd lön och på senare tid främst som ett led i strävandena att utjämna skillnader i anställningsvillkor mellan olika grupper. Inget av dessa skäl har framhållits i kommitténs direktiv. Istället har andra förväntade positiva effekter av en arbetstidsförkortning lyfts fram. Kommittén har prövat dessa och kommit

fram till att det inte finns några vetenskapliga belägg för att en arbetstidsförkortning – i vart fall av den begränsade omfattning som nu föreslås – skulle ha några effekter på arbetstagarnas hälsa, arbetslösheten eller jämställdheten mellan kvinnor och män. En slutsats av detta konstaterande kan vara att frågan även i fortsättningen ska hanteras av arbetsmarknadens parter. Statens intresse av att ingripa i parternas relationer bör vägas mot parternas intresse av autonomi. Ju svagare skälen är för ett statligt ingripande i avtalsrelationerna, desto starkare torde parternas intresse av att själva få reglera sina mellanhavanden göra sig gällande. I detta ligger parternas rätt att prioritera om löneutrymmet ska användas till att korta arbetstiden eller höja lönerna.

Om lagstiftning ändå ska genomföras bör det beaktas att det inte kan anföras några tungt vägande sociala eller andra skäl för en lagstiftad utökad ledighet. Detta bör återspeglas i lagens konstruktion på så vis att den i större utsträckning görs dispositiv. Härigenom skulle det vara möjligt för parterna att anpassa lagen så att den kan samordnas med befintliga avtalade system för arbetstidsförkortning.

### Särskilt yttrande av experten Martina Elfgren Lilja

Enligt kommittédirektivet skall särskild vikt läggas vid att redovisa förslagets konsekvenser för små företag. En metod att få fram dessa konsekvenser är att sammanställa en särskild konsekvensanalys i enlighet med förordning (1998:1820) om särskild konsekvensanalys av reglers effekter för små företags villkor (SimpLex-förordningen).

Syftet med en sådan analys är att bidra till framtagandet av enkla, ändamålsenliga och rättvisa regler. För att en analys ska få genomslagskraft och vara behjälplig vid framtagandet av regler, bör den göras i ett så tidigt skede att kommittén kan på ett bra sätt diskutera alternativa lösningar. Kommittén har inte genomfört en sådan analys i tillräckligt god tid. Detta innebär att det inte kan uteslutas att de förslag som utredningen lämnar hade kunnat utformas på ett enklare, mer ändamålsenligt och rättvisande sätt ur ett småföretagsperspektiv.

Kommittén har i ett sent skede genomfört en konsekvensanalys. Denna har följande brister.

Analysen borde på ett tydligare sätt identifiera den målgrupp som träffas av förslagen. Detta som en grund för den fortsatta konsekvensanalysen. Tidigare utredningar visar att ca 65 procent av företagen har kollektivavtal i någon form. Resterande 35 procent av företagen kan inte träffa lokala avtal utifrån lagstiftningens dispositiva delar. Inom denna grupp finns de flesta företag med färre än 20 anställda. Detta visar att lagstiftning till stor del träffar de små företagen, vilka till stor del inte innehar kollektivavtal och följaktligen inte kan träffa alternativa lösningar.

Alternativa metoder till en ny lagstiftning har diskuterats i såväl kapitel ett som kapitel fyra. Konsekvenserna av dessa metoder borde på ett tydligare sätt ha lyfts fram i konsekvensanalysen.

De kvalitativa och kvantitativa konsekvenser förslagen får för de små företagen, som tidsåtgång och kostnad, har inte i tillräckligt hög grad redovisats.

I konsekvensanalysen bör ett resonemang föras kring ikraftträdande av reglerna.

### Särskilt yttrande av experten Jens Karlsson

#### Lag eller avtal?

Den övergripande frågan som kommittén har haft att pröva är olika vägar att förkorta arbetstiden och att föreslå olika lösningar till hur detta skulle kunna genomföras. De två huvudspåren är en lösning genom lagstiftning eller en lösning genom kollektivavtal. Kommittén förespråkar alternativet med lagstiftning och presenterar en modell för detta. Starka skäl talar emellertid för att arbetstidsförkortningar bör ske genom avtal.

Ett skäl är de stora samhällsekonomiska kostnader som är förenade med en allmän lagstiftad reform, inte minst om man värderar dessa i ljuset av de stora demografiska förändringar som Sverige och andra EU-länder står inför. Ett annat skäl är att parterna på arbetsmarknaden framgångsrikt har hanterat frågan om arbetstidsförkortningar. De avtalade lösningarna är anpassade efter branschernas villkor och bärkraft och är därmed inte lika dyra som en lagstiftad lösning. Dessutom erbjuder de avtalade lösningarna i flera fall valfrihet för de enskilda arbetstagarna, som ges möjlighet att tillgodogöra sig inarbetad tid i form av ledighet, kontant ersättning eller bättre pensionsförmåner. Det är tydligt att arbetstidsför-

kortningar genom avtal kan utformas så att de blir såväl mindre kostsamma som mer flexibla jämfört med arbetstidsförkortning genom lagstiftning.

### En lag om flexibel ledighet – förläggning och besked

Kommitténs förslag till lagstiftning är inte en allmän arbetstidsförkortning av den normala arbetstiden utan ett alternativ med ett antal dagar som får nyttjas för olika ändamål. Reglerna samlas i en lag om flexibel ledighet. Även om detta är en bättre lösning än den generella förkortningen, finns det ett par punkter i förslaget som kommer att orsaka problem i den praktiska tillämpningen, inte minst för små och medelstora företag.

Till att börja med gäller detta förläggningen av den flexibla ledigheten. Man kan anta att i de flesta fall kommer arbetsgivaren och arbetstagaren överens om detta. Frågan blir vad som gäller då parterna inte kommer överens. Kommittén har här valt en asymmetrisk lösning där arbetsgivaren inte kan förlägga ledigheten på ett sätt som arbetstagaren inte gillar men där denne kan förlägga den på en tidpunkt som arbetsgivaren inte godtar. Begränsningarna i det föreslagna systemet är att arbetstagaren måste anmäla ledigheten två månader i förväg och att arbetsgivaren kan neka ledigheten om den orsakar störning i verksamheten. Om han avser att neka ledigheten ska detta meddelas senast en månad i förväg.

En bättre lösning hade emellertid varit att lagstiftningen krävt samförstånd om ledighetens placering för att den ska få tas ut, men med en skyldighet för arbetsgivaren att se till att ledigheten kommer till användning senast en viss tidpunkt. Så har i stora drag frågan om förläggning av semester lösts. Det är inte känt att detta har lett till några särskilda problem.

Det hade också varit en bättre lösning om arbetsgivarens besked att neka ledigheten hade kunnat lämnas senare än en månad före den planerade ledigheten, förslagsvis två veckor före. Skälet för detta är att lagstiftningen bör underlätta för parterna att nå samförståndslösningar om ledighetens förläggning, och ju närmare man kommer det planerade uttaget, desto lättare är det för arbetsgivaren att bedöma om den kan medges. Det är rimligen bättre med ett något senare men positivt besked än ett tidigt men negativt svar.



### Arbetstidslagen – nattarbetsförbudet

Kommittén har vidare haft i uppdrag att se över vilka förändringar i arbetstidslagen som föranleds av EU:s arbetstidsdirektiv. Arbetstidslagen innehåller i dag en regel om dygnsvila som förbjuder nattarbete mellan kl. 24 och kl. 05. EU-direktivets skyddsregel är formulerad så att alla arbetstagare ska ha ledigt minst elva timmar i följd under dygnet. När vi nu ska införa direktivet blir frågan om vi ska ha den svenska skyddsregeln eller EU:s eller båda systemen.

Kommittén har stannat för det olyckliga alternativet att lagra de båda modellerna på varandra. Om den principen tillämpas generellt vid implementering av EU:s sociala skyddsregler, utan anpassning av svenska skyddsbestämmelser, som i regel går längre än EU:s, så blir effekten att vi adderar regelverk på varandra. Vinsterna i arbetarskydd blir små medan förlusterna till följd av ett komplicerat regelverk blir betydande. Den rätta lösningen borde istället vara att välja ett av de båda skyddssystemen, förslagsvis EU-direktivets som är gemensamt för alla EU-länderna.

## Referenser

- Agnarsson, S. & Anxo, D. [1995], "Arbetstidsförkortning, driftstid och sysselsättning – ett internationellt perspektiv", *Memorandum*, Nationalekonomiska institutionen, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet; 210.
- Agnarsson, S. & Anxo, D. [1996], "Arbetstid och arbetsmarknadsökonomi – Rapport till 1995 års Arbetstidskommitté", Bilaga 8 till SOU 1996:145, *Arbetstid – längd, förläggning och inflytande*, Slutbetänkande av 1995 års Arbetstidskommitté, Arbetsmarknadsdepartementet.
- Allvin, M. et al. [1999], "Frikopplad eller fränkopplad – om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten", *Arbete och hälsa*; 1999:2, Arbetslivsinstitutet.
- Anxo, D. [1988], "Sysselsättningseffekter av en allmän arbetstidsförkortning", *Ekonomisk Debatt*, årg. 16, nr 5.
- Anxo, D. [1999], "Tid för arbete", *Tiden*, 1.
- Anxo, D. & Bigsten, A. [1989], "Working Hours and Productivity in Swedish Manufacturing", *The Scandinavian Journal of Economics*, 91 (3), 613–619.
- Anxo, D. & Lundström, S. [1997], *Drivkrafter för flexibla arbetstider – Kartläggning av svensk FoU om arbetstidens längd och förläggning*, Rådet för arbetslivsforskning.
- Anxo, D. & Lundström, S. [1998], *Arbetstidspolitik – ett europeiskt perspektiv*, Rådet för arbetslivsforskning och Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Arbetsmiljöverket & Statistiska centralbyrån [2001], "Negativ stress och ohälsa – inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet", *Information om utbildning och arbetsmarknad*; 2001:2.
- Bekkengen, L. [1997], "Flexibel och förhandlingsbar eller ett faktum? – ett genusperspektiv på föräldraledighet inom arbetsorganisationer", *Arbetsrapport*; 97:6; Högskolan i Karlstad.

- Bergström, J. & Olofsdotter, S. [2000], *Arbetstidsförändringar – möjligheter och konsekvenser*, En sammanställning av forskning och utveckling, Rapport till Regeringskansliets arbetsgrupp gällande arbetstidsfrågan, Arbetslivsinstitutet.
- Björklund, A. et. al. [1996], *Arbetsmarknaden*, SNS Förlag.
- Calmfors, L. [2000], i Bilaga 3 till Ds 2000:22, *Kortare arbetstid – för och emot*, Rapport från en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med representanter för regeringspartiet socialdemokraterna och samarbetspartierna miljöpartiet och vänsterpartiet, Näringsdepartementet.
- Ds 2000:1, *Kommittéhandboken*, Statsrådsberedningen.
- Ds 2000:22, *Kortare arbetstid – för och emot*, Rapport från en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med representanter för regeringspartiet socialdemokraterna och samarbetspartierna miljöpartiet och vänsterpartiet, Näringsdepartementet.
- Ds 2000:54, *Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont – utvecklingen av den stressrelaterade ohälsan*, Delrapport från en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med uppgift att ta fram en handlingsplan för åtgärder på arbetsmiljöområdet, Näringsdepartementet.
- Ds 2001:28, *Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv – en handlingsplan för att förnya arbetsmiljöarbetet*, Slutrapport från en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med uppgift att ta fram en handlingsplan för åtgärder på arbetsmiljöområdet, Näringsdepartementet.
- Eriksson, S. [1996], "Arbetstidsförkortningars sysselsättnings-effekter – en översikt av teoretiska och empiriska resultat", Bilaga 7 till SOU 1996:145, *Arbetstid – längd, förläggning och inflytande*, Slutbetänkande av 1995 års Arbetstidskommitté, Arbetsmarknadsdepartementet.
- Europeiska kommissionen [2000], "Rapport från kommissionen – Lägesrapport för genomförandet av rådet direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstiden förläggning i vissa avseenden", KOM 2000/0787.
- Forslund, A. [1996], "Arbetstidsförkortning – arbetsdelning eller raserad välfärd?", *Ekonomisk Debatt*, årg. 24, nr 5.
- Hunt, J. [1999], "Has Work-Sharing Worked in Germany?", *Quarterly Journal of Economics*, February 1999, 117-148.
- Härenstam, A. [2000], "Framtidens risker i arbetslivet", ingår i *I väntan på framtiden – rapport från forskarseminarium i Umeå juni 2000*, Försäkringskasseförbundet; 2000:2, Stockholm

- Härenstam, A. et. al. [2000], "Hur kan könsskillnader i arbets- och livsvillkor förstås?", *Arbete och hälsa*, 2000:15, Arbetslivsinstitutet.
- Jacobson, T. & Ohlsson, H. [1999], "Working Time, Employment, and Work Sharing – Evidence from Sweden", *Working Paper Series in Economics and Finance*, No. 135, Stockholm School of Economics.
- Konjunkturinstitutet [2001], "Samhällsekonomiska förutsättningar för lönebildningen i Sverige", *KI-dokument*, Nr 9, oktober 2001.
- Konjunkturinstitutet [2002], "Samhällsekonomiska effekter av en allmän arbetstidsförkortning", Rapport till Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler, Bilaga 2 till SOU 2002:58, *Tid – för arbete och ledighet*, Delbetänkande av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler, Näringsdepartementet.
- Linton, S. J. [2001], "Occupational Psychological Factors Increase the Risk for Back Pain – A Systematic Review", *Journal of Occupational Rehabilitation*, Vol. 11, No. 1.
- Lundström, S. [1996], "Nya arbetstidsmönster – Erfarenheter av arbetstidsflexibilitet och arbetstidsförkortning inom privat och offentlig sektor", Bilaga 9 till SOU 1996:145, *Arbetstid – längd, förläggning och inflytande*, Slutbetänkande av 1995 års Arbets-tidskommitté, Arbetsmarknadsdepartementet.
- Magnusson, L. [1999], "Ett arbetsliv i förändring – Sverige 1950–2000", i SOU 1999:69, *Individen och arbetslivet – perspektiv på det samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000*, Slutbetänkande från Arbetslivsdelegationen, Näringsdepartementet.
- Marhold, C. [2002], *Musculoskeletal Pain and Return to Work – A Cognitive-Behavioral Perspective*, Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy in Clinical Psychology, Uppsala University.
- Medlingsinstitutet [2001], "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001", *Medlingsinstitutets årsrapport*.
- Nordström Skans, O. [2001], "Arbetstidsförkortning, löner och arbetslöshet – en studie på svenska individdata", *Forskningsrapport*, 2001:6, IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Nyberg, A. [1996], "Arbetstider ur jämställdhets- och familjesynpunkt", Bilaga 10 till SOU 1996:145, *Arbetstid – längd, förläggning och inflytande*, Slutbetänkande av 1995 års Arbets-tidskommitté, Arbetsmarknadsdepartementet.

- Näsman, E. [1997], "Föräldraskapets synlighet i arbetsplatskulturer", i Bonke, J. (red.), *Dilemmat arbetsliv – familjeliv i Norden*, Nordiska Ministerrådet, Socialforskningsinstitutet; 97:5, TemaNord; 1997:534, Köpenhamn.
- Olsson, B. [2000], i Bilaga 3 till Ds 2000:22, *Kortare arbetstid – för och emot*, Rapport från en arbetsgrupp inom Regeringskansliet med representanter för regeringspartiet socialdemokraterna och samarbetspartierna miljöpartiet och vänsterpartiet, Näringsdepartementet.
- Olsson, B. et. al. [1999], "Kortare arbetsdag, hälsa och välbefinnande", *Stressforskningsrapport*, Nr 281, Institutet för psykosocial medicin (IPM) och Avdelningen för stressforskning vid Karolinska Institutet.
- Regeringens proposition 2000/01:100, *2001 års Ekonomiska vårproposition*, Bilaga 2; "Avstämning av målet om en halverad arbetslöshet till år 2000".
- Regeringens proposition 2000/01:44, *Föräldraförsäkring och föräldraledighet*.
- Regeringens proposition 2001/02:100, *2002 års Ekonomiska vårproposition*, Bilaga 1; "Svensk ekonomi".
- Riksförsäkringsverket [2001], "Äldres utträde ur arbetskraften", Uppdrag från den parlamentariska beredningen Senior 2005 – Äldrepolitik för framtiden, Rapport december 2001.
- SBU [2000], "Ont i ryggen, ont i nacken – En evidensbaserad kunskapssammanställning", *SBU-rapport 2000*, Volym I, Statens beredning för medicinsk utvärdering, Rapport nr 145/1.
- Sjöberg, O. & Bäckman, O. [2001], "Incitament och arbetsutbud – En diskussion och kunskapsöversikt", i SOU 2001:57, Fritzell, J. & Palme, J. (red.), *Välfärdens finansiering och fördelning*, Antologi från Kommittén Välfärdsbokslut.
- Slutförslag från 1995 års arbetsrättskommission, 1996–05–08.
- Statistiska centralbyrån [2001a], "Företagsstatistik för industri-, bygg- och tjänsteföretag 1999", *Statistiska meddelanden*; NV 19 SM 0105.
- Statistiska centralbyrån [2001b], "Sveriges befolkning 2001–2050 – reviderad prognos från SCB", *Statistiska meddelanden*; BE 18 SM 0101.
- SOU 1988:54, *Om semester*, Betänkande från 1986 års semesterkommitté, Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 1989:53, *Arbetstid och välfärd*, Betänkande av Arbetstidskommittén, Arbetsmarknadsdepartementet.

- SOU 1991:82, *Drivkrafter för produktivitet och välbefinnande*, Produktivitetsdelegationens betänkande.
- SOU 1992:27, *Årsarbetstid – ny lag om arbetstid och semester för produktivitet och valfrihet*, Betänkande av Utredningen om flexibla arbetstidsregler m.m.
- SOU 1995:92, *EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för det svenska regelsystemet*, Delbetänkande av 1995 års arbetstidskommitté, Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 1996:145, *Arbetstid – längd, förläggning och inflytande*, Slutbetänkande av 1995 års arbetstidskommitté, Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU 2000:7, *Långtidsutredningen 1999/2000*, Finansdepartementet.
- SOU 2000:36, *Utgångspunkter för 2000-talets regionalpolitik*, Delbetänkande från regionalpolitiska utredningen, Näringsdepartementet.
- SOU 2001:69, *Timsemester – ett diskussionsunderlag*, Delbetänkande av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), Näringsdepartementet.
- SOU 2001:91, *Arbetstiden – lag eller avtal*, Kurt Eriksson, utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), Skrift nr 1.
- SOU 2002:6, *Arbetstiden – pengarna eller livet*, Ingemar Göransson, utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), Skrift nr 2.
- SOU 2002:12, *Arbetstiden – kortare arbetstid eller mer ledigt*, Mats Essemyr, utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), Skrift nr 3.
- SOU 2002:22, *Arbetstiden – internationell jämförelse av arbetstid*, Ola Persson, utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), Skrift nr 4.
- SOU 2002:49, *Arbetstiden – livets gränser. En skrift om jämställdhets- och hälsoaspekter på arbetstidsförkortning*, Joa Bergold, utgiven av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), Skrift nr 5.
- Tyrkkö, A. [2001], "Samspelet mellan arbetsliv och familjeliv", i Gonäs, L., Lindgren, G. & Bildt, C. (red.), *Könssegregering i arbetslivet*, Arbetslivsinstitutet.
- Ulmanen, P. [2002], "Moderna mödrar", *Dagens Nyheter*, 7 februari 2002.

- Westerlund, M. [1996], "Arbetstider – Valfrihet och flexibilitet i vården", *Spri rapport*, 423, Hälso- och sjukvårdens utvecklingsinstitut.
- Åkerstedt, T. [2001], "Arbetstider, hälsa och säkerhet – sammanställning av aktuell forskning", *Stressforskningsrapporter*, Nr 299, Institutet för psykosocial medicin (IPM) och Avdelningen för stressforskning vid Karolinska Institutet.
- Åkerstedt, T., Westerlund, M. & Andersson, G. [1996], "Mot bättre tider – en utvärdering av några av världens arbetstidsmodeller med avseende på välbefinnande och hälsa", *Stressforskningsrapporter*, Nr 271, Institutet för psykosocial medicin (IPM) och Avdelningen för stressforskning vid Karolinska Institutet.

### Opublicerat material

- Arbetslivsinstitutet [2002], Tema stress, [www.niwl.se/stress/inidvid/hur\\_paverkar.asp](http://www.niwl.se/stress/inidvid/hur_paverkar.asp) (2002-02-12).
- Hearing "Arbetstid och hälsa" den 22 februari 2002, arrangerat av sekretariatet för Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler; professor Gunnar Aronsson, fil. dr. Annika Härenstam och fil. dr. Michael Allvin (samtliga Arbetslivsinstitutet), professor Torbjörn Åkerstedt (Karolinska institutet), fil. dr. Anita Kissler (Stockholms universitet), samt avdelningsdirektörerna Kurt Baneryd och Anders Englund (Arbetsmiljöverket).
- Seminarium "Demografisk utveckling och dess konsekvenser" den 7 februari 2002, arrangerat av sekretariatet för Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler; departementsråd Tomas Nordström och kansliråd Jonas Norlin (Enheten för offentliga finanser vid Finansdepartementet).