

# FACKTUELLT

SEKO post || Klubb Terminaler Stockholm

Nr 7/sep 1997

Förslaget till ny arbetstidslag:

## 13 timmars arbetsdag!

För ungefär ett år sedan presenterade Arbetstidskommittén sitt förslag till ny arbetstidslag. Betänkandet har sedan varit ute på remiss och ska under andra veckan i september behandlas vid den socialdemokratiska partikongressen. Därefter kommer regeringen att utforma det slutliga förslaget till ny lag.

Den nya lagen innehåller - om den skulle bli verklighet - en rad försämringar.

Idag är den ordinarie arbetstiden enligt lag 40 timmar per vecka. Arbetsgivaren kan lägga ut arbetstiden som ett genomsnitt under fyra veckor. Vill de ha en längre tidsperiod krävs att de kommer överens med facket.

I den nya lagen beräknas arbetstiden som ett genomsnitt under tio veckor.

I nuvarande lag finns ett nattarbetsförbud mellan kl. 24 - 05. Det tas bort.

Idag måste arbetsgivaren lägga ut en rast senast efter 5 timmars arbete, i den nya lagen efter 6 timmar. Idag måste rasten schemaläggas - det kravet slopas i den nya lagen.

Veckovilan är idag minst 36 timmars sammanhängande ledighet inom varje 7-dagarsperiod. I den nya lagen sänks kravet till 35 timmar, tillfälligt blir det tillåtet att gå ner till 24 timmar.

Idag måste arbetsgivaren lämna besked om ändringar i den ordinarie arbetstiden minst 14 dagar i förväg. Den regeln finns

kvar i den nya lagen, men försvagad.

Den enda förbättringen i den nya lagen är att arbetsgivarens möjlighet att ta ut övertid sänks 100 timmar/år/anställd...men samtidigt tas skyldigheten att föra övertidsjournal bort. Det innebär att det blir omöjligt att kontrollera övertidsuttaget.

Dessutom försvåras möjligheterna att beivra överträdelser av 100-timmarstaket.

### Arbetstids- extra

För den som jobbar inom Terminal kan det verka egendomligt att det idag finns ett förbud mot nattarbete i lagen; men så är det. Det är bara det att även nuvarande lag innehåller kryphål. Men dessutom är det så att nattarbetsförbudet, liksom andra bestämmelser, är förhandlingsbara. Det innebär att arbetsgivaren för att bedriva nattarbete tvingas att erbjuda oss exempelvis kortare arbetstid och/eller acceptabla scheman. Med den nya lagen slipper man det besväret. Istället för att skärpa den nuvarande lagen vill Arbetstidskommittén luckra upp den ytterligare - till arbetsgivarnas fördel.

Likaså har vi i posten ofta längre begränsningsperioder än fyra veckor - men också då har arbetsgivaren fått betala något för det. Med den nya lagen kan de i

princip lägga ut arbetstiden hur de vill under en tioveckorsperiod, bara de tar hänsyn till en dygnsvila på 11 timmar och inte överskrider 400 timmar under perioden. Det måste vara ljuv musik i örat på de postchefer som nu pratar sig blåa om *kundanpassad arbetstid*.

Så här är det, paragraf för paragraf, i den nya lagen. Vår förhandlingsposition försämrats, och arbetsgivarens makt förstärks ytterligare.

Det är mot den här bakgrunden som vi i terminalklubbstyrelsen har beslutat att ge alla medlemmar möjlighet att ta del av LO-juristen Kurt Junesjö's utförliga granskning av förslaget till ny arbetstidslag.

*13-timmars arbetsdag!* Så sammanfattar Junesjö den nya lagen. Om denna mörka vision ska stoppas, krävs det att många fackmedlemmar engagerar sig i arbetstidsfrågan och säger sin mening. Det är vår förhoppning att så ska bli fallet.

Jan Åhman

Terminalklubbstyrelsen

**Nästa ordinarie  
nummer av  
Facktuellt  
kommer om ett  
par dagar....**

Arbets-O-rätt 6

Andra upplagan

# 13 timmars arbetsdag?

*En kritisk granskning av förslaget till ny arbetstidslag*  
SOU 1996:145



Kurt Junesjö

Bild Robert Nyberg



## Innehållsförteckning

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| INNEHÅLLSFÖRTECKNING                                   | 2  |
| EN "MODERN OCH FLEXIBEL" ARBETSTIDSLAGSTIFTNING?       | 2  |
| HUR FÖRSÄMRAS ARBETSTIDSLAGEN                          | 2  |
| FÖRSÄMRINGARNA I KORTHET                               | 2  |
| SAF:S KRAV PÅ ARBETSTIDSOMRÅDET                        | 3  |
| UTREDNINGENS ARBETSMETOD                               | 3  |
| ARBETSGIVARENS § 32-BEFOGENHETER.                      | 4  |
| FLEXIBEL ARBETSRÄTT OCH ARBETSTAGARENS RÄTTIGHETER     | 4  |
| EG-RÄTT OCH ARBETSTIDSLAG                              | 5  |
| GENOMGÅNG AV FÖRSÄMRINGARNA                            | 5  |
| "ARBETSTAGARENS ÖNSKEMÅL OCH BEHOV" 8-9§               | 5  |
| NATTARBETE 13 §                                        | 6  |
| VECKOVILA 14 §                                         | 6  |
| RAST 11 §                                              | 7  |
| ORDINARIE ARBETSTID 15 §                               | 7  |
| DAGENS BESTÄMMELSER I LAGEN                            | 7  |
| UTREDNINGEN: ORDINARIE ARBETSTID 15 §                  | 8  |
| LÖN OCH ARBETSTID                                      | 8  |
| KOLLEKTIVAVTALEN OCH ARBETSGIVARENS § 32-BEFOGENHETER  | 8  |
| ÖVERTID 17 -19§§                                       | 9  |
| DAGENS REGLER                                          | 9  |
| UTREDNINGENS FÖRSLAG                                   | 9  |
| AVVIKELSER FRÅN LAGEN 21, 22 §                         | 10 |
| DAGENS REGLER                                          | 10 |
| UTREDNINGENS FÖRSLAG: MER MAKT ÅT ARBETSGIVAREN, IGEN! | 10 |
| UTREDNINGEN OCH JÄMSTÄLLDHETEN.                        | 10 |
| MAKTEN PÅ ARBETSPLATSEN                                | 10 |
| DETTA MISSFOSTER FÅR INTE BLI LAG!                     | 11 |
| VAD HÄNDER NU?                                         | 11 |

## En "modern och flexibel" arbetstidslagstiftning?

Hösten 1996 lade arbetstidsutredningen fram ett förslag till en ny arbetstidslag. **Arbets-  
tid  
längd  
förläggning  
och  
inflytande**; SOU 1996:145.

Det är en genuint dålig utredning. Även om SAF:s representant i utredningen för formens skull reserverar sig vore den lämpligare som en bok i SAF:s utgivning än en offentlig utredning.

## Hur försämras arbetstidslagen

I grova drag innebär utredningens förslag att skyddet i den nuvarande lagen för individen monteras ner. Det sker under förevändning att låta de lokala parterna få "*frihet att själva ta ansvar för arbetstidsfrågorna*", dels under svepskälet att ge "*en modell för ett individuellt inflytande*" över arbetstidens längd och förläggning.

Lagen ska enligt utredningen bara ha kvar sådana regler som behövs för att skydda individernas hälsa och säkerhet, och då blir det blir inte mycket kvar. "Skyddet" är bestämmelserna om längsta totala arbetstid (48-timmarsvecka!) samt regler om vila och återhämtning (rast, dygnsvila och veckovila). Nattarbetsförbudet i dagens lag slopas.

Bestämmelser om ordinarie arbetstid, övertid, mertid, jour, nattarbete och beredskap anser utredningen inte hänga samman med hälso- och säkerhetsfrågor. De överlämnas därför till de lokala parterna. För att uppnå ökad *flexibilitet* föreslås genomgående att gränser för arbetstiden ska räknas i *genomsnitt* under förhållandevis långa begränsningsperioder (10 veckor - 1 år). (Man inför vad man med ett fint namn brukar kalla *konjunkturanpassad* arbetstid, lite råare: Arbetsgivaren bestämmer arbetstidens förläggning).

## Försämringarna i korthet

- Dagens 8-timmarsdag blir en 13-timmarsdag

### **Försämringarna i korthet**

- Dagens 8-timmarsdag blir en 13-timmarsdag
- 40-timmarsveckan blir 30-, 48-, 32-, 34-, 45-timmarsvecka osv bara genomsnittet blir 40 timmar/10 veckor och arbetsgivaren ger besked om veckoarbetstiden 14 dagar i förväg. Vid tillfälliga anställningar behöver arbetsgivaren inte ens göra det.
- Nattarbetsförbudet tas bort.
- Den obligatoriska veckovilan om 36 timmar blir 35 timmar, med det tillägget att arbetsgivaren får ta bort den med hänvisning till "verksamhetens natur" eller "särskilda skäl".
- Den längsta tillåtna tiden som får förflyta utan rast förlängs från 5 till 6 timmar.
- Arbetstidslagen ska istället för genom centrala kollektivavtal kunna ändras genom lokala kollektivtal.
- En stor del av de skyddsregler i lagen som i dag endast kan ändras genom kollektivavtal slutet mellan centrala parter eller av Arbetarskyddsstyrelsen får arbetsgivaren själv besluta att försämma med hänvisning till "verksamhetens natur" eller "särskilda skäl".

Detta är bara några av försämringarna.

Och då ska man veta att den arbetstidslag som gäller i dag inte heller är särskilt bra ur arbetstagar synpunkt.

### **SAF:s krav på arbetstidsområdet**

Har utredningen gått på SAF:s locktoner om en modern och flexibel arbetsrätt? Döm själv. Så här har nämligen SAF 1991 formulerat sina mål i ingressen till sitt 90-talsprogram "Marknad och mångfald":

*De kollektiva lösningarna förlorar i legitimitet, anställningsvillkoren ska anpassas till de enskilda företagens och medarbetarnas behov samt att arbetsrättslagarna och kol-*

*lektivavtalen ska öppnas för lokala anpassningar.*

Och på arbetstidsområdet särskilt krav på

- att arbetstidslagen ersätts med EU:s arbetstidsdirektiv med möjlighet till anpassningar genom lokala kollektivavtal
- införande av årsarbetstid samt
- större flexibilitet, exempelvis vid nattarbete.

Utredningen har alltså varit lyhörd, och det är inte arbetarrörelsen den lyssnat till.

### **Utredningens arbetsmetod**

Utredningen är ute för att lura på oss församlingar under sken av att förändringarna gynnar både arbetstagare och arbetsgivare. Jag ska med ett exempel visa vad jag menar.

Utredningen säger att den nuvarande arbetstidslagstiftningen är omodern. Dagens *nattarbetsförbud* begränsar verksamhetens "flexibilitet".

Utredningen har anlitat en expert, Professor Torbjörn Åkerstedt. Han konstaterar att nattarbetet utgör så mycket som 8 % av arbetstiden. Han fastslår att människan inte är konstruerad för arbete på natten. Nattarbetet leder till ökad belastning och fara för individen och omgivningen. Dagens förbud mot nattarbete bör därför behållas.

Om man vill förbättra lagstiftningen talar detta för att förbudet mot arbete på natten bör förstärkas. Blir det också utredningens slutsats. Nej!

Utredningen säger att nattarbetsförbudet har varit oförändrat sedan 1912 (omodern?). Sedan plockar man som en skicklig trollkarl lite falska ess ur rockärmen. "Diskussionen om arbetstid och flexibilitet har tidigare främst tagit sin utgångspunkt i arbetsgivarens behov. I fortsättningen väjer vi att tala om verksamhetens behov" (sid 152).

Skillnaden mellan verksamhetens behov och arbetsgivarens vinstintresse förklarar man försiktigtvis inte, för det är samma sak. Efter vissa icke underbyggda påståenden om att

*"en global marknad" "ställer krav på tillgänglighet och att verksamheten kan bedrivas dygnet runt", resonerar man vidare. Man säger att nattarbete, fränsett vissa branscher där nattarbetet är nödvändigt, enligt den nuvarande lagen endast får ske efter överenskommelse i kollektivtal. Och för att rätta till detta missförhållande enligt utredningen kommer den avgörande motiveringen för att avskaffa nattarbetsförbudet. "Ur verksamhetssynpunkt kan möjligen frågas om detta är en tillfredsställande reglering, d.v.s. att huvudregeln är att arbete på natten är förtjuget." (Sid 158)*

Detta är de enda motiveringarna som utredningen ger för att förbudet mot nattarbete ska avskaffas. De socialdemokratiska ledamöterna i utredningen var i majoritet. Dessa borde kanske ha funderat på varför socialdemokraterna när man bildade partiet 1889 hade med kravet på nattarbetsförbud som ett av de fyra viktigaste kraven i partiets program.

Utredningens verkliga motivering för att avskaffa nattarbetsförbudet är alltså att ett sådant är besvärligt för arbetsgivaren (= "verksamheten"), vilket ju knappast är något nytt. Men det var ju inte ur arbetsgivarens synpunkt professor Åkerstedt fann nattarbetet olämpligt utan ur arbetstagarens. Genom att arbetsgivarens flexibilitet blev verksamhetens vill man göra nattarbete tillåtet. Men istället för att säga att här vill utredningen gynna arbetsgivaren och avskaffa nattarbetsförbudet, döljer man detta bakom ordkaskader av floskler. Hela utredningen är full av sådana enkla trolleritrick för att försöka förvända läsarens syn!

## Arbetsgivarens § 32-befogenheter.

En annan verkligt gammal regel som utredningen däremot inte tycker är omodern är arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Reglerna för arbetsgivarens beslutanderätt formulerades redan på 1890-talet av preussiska industriägares arbetsgivarförbund (Verbund Berliner Metallindustriellen), så de är verkligen gamla och dessutom otidsenliga. Arbetsgivarna själva skulle besluta om arbetets

ledning och fördelning och om antagande och avskedande av arbetare. SAF kopierade dessa bestämmelser och tvingade LO genom 1906 års decemberkompromiss, under hot om storlockout, att ta in dem i förbundsavtalet. Det är den s.k. § 23, sedermera § 32 i SAF:s stadga som skulle avskaffas genom medbestämmandelagen 1976. Det var ett misslyckats försök.

*Bestämmelsen lyder "I kollektivavtal som upprättas mellan delägare eller medlem i föreningen och fackförening eller fackförbund, skall intagas bestämmelse att arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, leda och fördela arbetet, och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utar för förening."*

§ 32 medför att arbetsgivaren har rätt att ensam besluta om företagets verksamhet och arbetsledning. Redan i början på 1930-talet sade Arbetsdomstolen att denna arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt är en allmän rättsprincip vare sig den finns intagen i kollektivavtalet eller inte (Arbetsdomstolens domar 1932 nr 100, 1933 nr 159). Detta gäller alljämt.

## Flexibel arbetsrätt och arbetstagarens rättigheter

Vad har nu detta med en ny arbetstidslag att göra? Väldigt mycket. Avtalsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare avviker på många punkter från normala, civilrättsliga avtal, där parterna är jämställda.

Anställningsavtalet har en mer familjerättslig prägel. Genom principer som vi ärvt från gammal lagstiftning, bl.a. legostadgan som härstammar från 1600-talet, tokas arbetsrättsliga regler på ett annat sätt än vanliga civilrättsliga regler. Om man inte tar hänsyn till denna grundläggande princip när man stiftar arbetsrättsliga lagar, hamnar man fel. Och det gör utredningen verkligen, men tyvärr är felet nog avsiktligt. De vackra orden i lagtexten syftar bara till att luras. Någon rättslig funktion fyller de inte.

Men det finns även andra faktorer som påverkar arbetsrätten. En redare som förhandlar om fraktpriser, en mekanisk verkstad som köper stålämnen eller en fastighetsägare som handlar upp nya lås till sina hus, är jämställd med motparten. Blir man inte överens om pris och övriga villkor, blir det ingen affär.

Men en arbetslös som söker jobb är inte jämställd med arbetsgivaren. Om arbetsgivaren säger att du får jobbet om du är beredd att jobba 60 timmar i veckan utan övertidsersättning, kanske han eller hon ändå tar det, för alternativet är arbetslöshet.

För att skydda arbetstagaren i den här situationen finns i samtliga Västeuropas länder ända sedan slutet av 1800-talet lagar som tar den svagare partens parti, arbetstagarens. I Sverige har vi t. ex. arbetsmiljölagen, som gör att arbetstagaren inte utsätts för giftiga eller farliga miljöer, anställningsskyddslagen, som skyddar arbetstagaren mot trakasserier och arbetstidslagen, som gör att arbetsgivaren inte kan slita ut arbetstagaren. Varje människas behov av natt- och veckovila, regelbundna arbetstider, arbetspauser och raster för att inte bli sjuk. Sådan lagstiftning kallas skyddslagstiftning.

## EG-rätt och arbetstidslag

Utredningen säger att deras förslag är en anpassning till ett EG-direktiv, *Rådets direktiv av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (93/104/EG)*. Direktiv är en EG-regel som medlemsländerna är skyldiga att översätta till egen lagstiftning.

Utredningens förslag till ny arbetstidslag innebär en kraftig försämring för arbetstagaren om det genomförs. Så får det inte vara. Direktivet innehåller nämligen en regel som säger att vid översättningen till det egna landets regler "skall tillämpningen av detta direktiv inte utgöra skäl att sänka den allmänna nivån för det skydd som ertjuda arbetstagarerna".

I klartext: Bättre regler i direktivet skall in i landets lag men i de delar EG-reglerna är sämre än lagen skall landets bättre regler

behållas. Utredningen försämrar de svenska reglerna när man anpassar till EG-rätten. Förslaget strider alltså t.o.m. mot EG-rätten.

## Genomgång av försämringarna

### "Arbetstagarens önskemål och behov" 8-9§

8 § är så vacker, att den måste citeras nästan i sin helhet:

*Arbetstiden skall, utifrån verksamhetens krav, planeras och förläggas med hänsyn till arbetstagarens olika önskemål och behov. Därvid skall beaktas att arbetstagares möjligheter att förena förvärvsarbete med familjeliv och socialt liv i övrigt underlättas. Det skall även eftersträvas att arbetstidsförhållandena främjar jämställdheten mellan kvinnor och män.*

Läget blir lite mer dämpat när denna vackra tulipanas skall genomföras i 9 §:

*Arbetstagaren har rätt att få sina önskemål om arbetstidens längd och förläggning prövade av arbetsgivaren. Sådan prövning ska ske på sakliga grunder och arbetstagarens önskemål skall tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav. Om arbetstagarens önskemål inte tillgodoses skall han eller hon underrättas om anledningen härtill.*

Det är ju snällt att arbetsgivaren ska lyssna på vad jag som arbetstagare säger, men vad innebär egentligen det där att de "skall tillgodoses om de är förenliga med verksamhetens krav".

Vad händer då om arbetsgivaren inte går med på kraven ens efter förhandling med facket? Så här säger utredningen:

*"Ytterst skall emellertid finnas möjlighet för arbetstagaren att få arbetsgivarens bedömning av sina önskemål prövade i domstol. Det skall dock framhållas att domstolens bedömning endast kan avse den del som gäller sakligheten i arbetsgivarens bedömning. Det kan alltså inte komma i fråga att domstolen gör en prövning av om arbetsgivaren gjort en riktig bedömning av vad*



*verksamheten kräver*” (sid 190. Min kursivering).

58-årige snickaren Jan Ljungberg på Tylö i Halmstad har ett stort intresse, att spela drag-spel med gänget varje tisdag. Trots att Ljungberg erbjuder sig att arbeta på annan för arbetsgivaren lämplig tid vägrar ägaren Sven-Olof Janson honom ledigheten. *Verksamheten*, bl.a. kraven på snabba leveranser till Ryssland kräver att han jobbar över. Även på tisdagar. Denna invändning kan därmed inte ifrågasättas genom någon typ av ”motbevisning”. Inte i dag. För det här är ett faktiskt exempel från Dagens Industri 1997 nr 2. Samma för arbetstagaren dåliga förhållande gäller om utredningens tjugiga § 8 blir lag.

§ 8, som är utredningens målparagraf för arbetstagarens valfrihet ger alltså fortfarande arbetsgivaren frihet att i varje enskilt fall formulera verksamhetens krav så att arbetstagarens önskemål faller. Någon kontroll mot ”*verkligheten*” kan inte ske. Enda skillnaden mot i dag skulle en utredningen bli att arbetsgivaren blir skyldig att motivera sina beslut. Men det är arbetsgivaren redan i dag enligt 11 - 15 §§ medbestämmandelagen. Dessa bestämmelser ger den anställde rätt att få stöd av sitt fack i förhandlingar även när det gäller att förändra enskildas arbetstidsförhållanden. Utredningen verkar glömma att medbestämmandelagen finns.

Texten i dessa båda portalbestämmelser, som är de enda ”förbättringarna” i lagförslaget är bara snömos. Arbetsgivarens § 32-rättigheter förstärks i utredningens förslag.

I ett nötskal kan man uttrycka saken så här. Arbetstidslagen öppnas för okontrollerad lokal anpassning i utbyte mot en individuell inflytandemodell som inte ger några rättigheter utöver dem som arbetstagaren har redan idag.

### Nattarbete 13 §

Alla arbetstagare har i dag rätt till nattvila mellan klockan 24 och 05 Självfallet ska nattvilan vara längre än 5 timmar, men just den tiden får inte användas till arbete. Om

arbetet nödvändigt måste utföras på natten, i t.ex. polis- sjukhus-, kommunikations- och processarbete behövs inget särskilt tillstånd. Men i övrigt krävs tillstånd genom dispens av Arbetskyddsstyrelsen, eller genom kollektivavtal. Bakgrunden till det är att nattarbete är farligt både för individen och arbetskamraterna genom ökad olycksfallsrisk och skadligt för hälsan och hindrar dessutom ett socialt normalt liv.

EG-reglerna är mildare. Enligt dessa begränsas endast arbetspassens längd vid särskilt ansträngande arbeten till högst 8 timmar vid nattarbete. Utredningen hävdar nu att det inte är rimligt att vi har ett generellt nattarbetsförbud. Underförstått finns den vanliga arbetsgivarvärderingen att facket bara utnyttjar nattarbetsförbudet till att driva upp lönen, men att de inte är det minsta intresserade av att skydda arbetstagarna.

Det är för det första fel. De flesta fackförbund är mycket ovilliga att medge nattarbete. Men även om så skulle vara har en hög kostnad för inte nödvändigt nattarbete en positiv funktion. Det gör nattarbetet dyrt och har på det sättet en preventiv effekt.

I EG-direktivet finns en regel om att dygnsvilan skall vara minst 11 timmar. Den föreslår utredningen ska införas. Nattarbetsförbudet ersätts enligt utredningen med en mycket arbetsgivarvänlig skrivning: ”*Dygnsvilan ska så långt som möjligt förläggas till natt.*” Den formuleringen ger arbetsgivaren helt fritt att själv bestämma om nattarbete. Det ligger nämligen inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt att avgöra vad som är möjligt eller inte ur ekonomisk eller teknisk synpunkt. Sådana frågor prövar inte Arbetsdomstolen, utan där godtar man alltid arbetsgivarens resonemang om det inte rör sig om diskriminering och liknande. Det innebär en återgång till det läge som fanns på 1800-talet innan fackförbunden och socialdemokraterna lyckats få igenom skyddsregler för arbetstagarna.

### Veckovila 14 §

I dag har arbetstagaren rätt till 36 timmars veckovila. Om det är något särskilt förhållan-

lande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, får han göra undantag tillfälligtvis från denna regel. Det är en ganska sträng skrivning.

Utredningen föreslår att veckovilan sänks till 35 timmar. Men dessutom får arbetsgivaren tillfälligtvis i stället tillämpa 24 timmars veckovila "om sakliga tekniska eller arbetsorganisatoriska skäl finns". Det är en mycket kraftig uppmjukning. Men inte nog med det. Arbetsgivaren får dessutom ta bort veckovilan helt om det är nödvändigt med hänsyn till verksamhetens natur eller om det i annat fall finns särskilda skäl. Då ska arbetstagaren visserligen kompenseras med motsvarande ledighet, eller i undantagsfall lämpligt skydd, vad det nu kan vara. Kanske en avslappnande tablett?

## Rast 11 §

Rast är arbetstagarens fritid som hon får använda som hon vill, t.ex. lämna arbetsplatsen, ringa till sjukhuset, eller göra något annat som man måste uträtta under arbetstid när man har ett bundet arbete. Att så långt som möjligt i förväg veta när rasten kommer är därför för många arbetstagare en inte oviktig rättighet. Rasterna ska i dag förläggas så att arbetstagaren inte utför arbete mer än 5 timmar i följd.

Utredningen föreslår nu att arbetstagaren ska kunna utföra arbete 6 timmar i följd utan rast. Man säger att den arbetstagare som vill, ska kunna gå hem tidigare i stället för att ta rast. Vad man då som vanligt glömmer är arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Den innebär i det här fallet att arbetsgivaren fortfarande kan bestämma att rasten ska läggas ut efter 5 timmar eller 2 timmar eller 1 timme även om det inte passar arbetstagaren. I själva verket ökar denna regel arbetsgivarens fria beslutanderätt och minskar skyddsvärdet hos regeln, eftersom arbetsgivaren kan tvinga arbetstagaren att jobba 6 timmar i sträck vare sig hon vill eller inte. Att olycksfallsrisken ökar med uttröttade arbetstagare behöver man inte vara professor för att förstå. Utredningen presenterar t.o.m. en vetenskaplig utredning som visar att det finns sådant samband, men det påverkar inte förslaget.

För att göra rasten ännu flexiblare, för arbetsgivaren då förstås, tar man i förslaget bort arbetsgivarens skyldighet enligt den nuvarande lagen att "på förhand ange längd och förläggning så noga som omständigheterna medger." Motiveringen till att ta bort dessa skyddsregler för arbetstagaren är nästan festlig i sin enfald, om den inte samtidigt vore så förljugen.

"Den nya lagen innehåller inte några regler om rastens längd och på vilka villkor den skall ges. Innebörden av bestämmelsen är därmed att den närmare förläggningen av arbetstiden och avbrott i den bör bestämmas på det enskilda arbetsstället av arbetsgivaren och arbetstagarna tillsammans." sid 255. Sammanställ det med följande:

"Våra överväganden tar sin utgångspunkt i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Det är arbetsgivaren som har beslutanderätten och nås inte enighet har arbetsgivaren beslutanderätten." Sid 188. Så var det med den gemensamma beslutanderätten.

## Ordinarie arbetstid 15 §

### Dagens bestämmelser i lagen

Den ordinarie arbetstiden får enligt dagens arbetstidslag uppgå till högst 40 timmar per vecka. Om det behövs med hänsyn till arbetets natur får arbetstiden uppgå till högst 40 timmar per 4-veckorsperiod, men bara då.

Arbetstidslagen bestämmer den ordinarie arbetstidens längd. Men lagen bestämmer inte att övertidsersättning ska gå ut. De bestämmelserna finns i det centrala kollektivavtalet.

När arbetstiden går utanför arbetstidslagens gränser är det övertid enligt lagen, men avtalets övertidsbegrepp är ofta vidare och har annat syfte nämligen att bestämma när övertidsersättning ska betalas. Övertidsersättning utgår oftast inte bara vid arbete över 40 tim/vecka utan också t.ex. för tid utanför tidsramen 7 till 17 måndag till fredag. Det är avtalets förläggningsregler. Utredningen vill lägga lagens förläggningsregler under arbetsgivarens §-32 befogenheter. Det kommer



sannolikt medföra att det blir mycket svårt att stå emot arbetsgivarens krav på motsvarande förändringar i avtalets regler. Och än värre. För sådana avtal som inte har egna förläggningsregler går lagens försämringar rakt in i det enskilda anställningsavtalet.

### ***Utredningen; ordinarie arbetstid 15 §***

Utredningen föreslår nu att arbetsgivaren ensidigt ska kunna förlägga arbetstiden 40 timmar i veckan genomsnittsberäknat under 10 veckor. Den enda begränsningen är att dygnsvilan och veckovilan ska respekteras. *Det innebär att arbetsgivaren ensidigt kan lägga ut 13 timmars arbetspass 10 dygn i rad dag som natt.*

### ***Lön och arbetstid***

Sambandet mellan lön och arbetstid uppfattar de flesta som ett väldigt enkelt förhållande. Ju längre tid man jobbar desto mer betalt får man, men så enkelt är det inte.

Den lön man får i plånboken, är oftast direkt beroende av kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid. Kollektivavtal påverkar ca 90 % av arbetsplatserna i Sverige

Vi kan således se att kollektivavtalet är den viktigaste faktorn både när det gäller att bibehålla löns storlek och se till att arbetsgivaren förlägger arbetstiden inom fasta ramar. Utan kollektivavtal kan arbetstagaren redan i dag ha hoppande arbetstider, men då inom ramen för en vecka eller i vissa fall fyra veckor.

Arbetsstidslagstiftningen är därför staketet, men den berättar inte hur arbetstiden ska läggas ut eller vilken ersättning som ska utgå. Detta följer av kollektivavtalet.

Men då är det väl inga problem. Om arbetsstidslagen blir sämre skyddar kollektivavtalet. Tyvärr är det inte så enkelt.

Arbetsstidslagen är golvet i de flesta kollektivavtal. Avtalet utgår alltså från reglerna i lagen och kompletterar dem i kollektivavtalet. Man har inte skrivit in lagen i avtalet. Finns det t.ex. inte regler i avtalet som be-

gränsar arbetsgivarens möjligheter att lägga ut nattarbete, medför ett slopande av förbudet, att nattarbete blir tillåtet inom avtalsområdet. Försämringen slår rätt in i kollektivavtalet eftersom man inte reglerat något som man självklart utgått från som förbudet.

Kollektivavtalet är ett resultat av en intressekamp mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna. Sänker man den allmänna nivån i arbetsstidslagen får arbetsgivaren ett bra motiv för att begära motsvarande anpassningar i avtalet. Vissa arbetsgivare har redan krävt att avtalen ska anpassa till den nya arbetsstidslagstiftningen, fast den bara finns som utredning än.

### ***Kollektivavtalen och arbetsgivarens § 32-befogenheter***

*Arbetstidens förläggning* d.v.s. hur arbetstiden förläggs under, dygnet, veckan, månaden eller året bestäms inte i lagen. Dagens lag bestämmer bara förläggning av arbetstid till natten genom förbud att lägga arbete mellan kl 00.00-05.00 och skyldigheten att se till att arbetstagaren får 36 timmars veckovila. För övrigt är arbetstiden förläggning enligt lagen ett rent arbetsledningsbeslut. Det är arbetsgivaren som bestämmer enligt § 32; arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt.

Men de centrala kollektivavtalen begränsar i regel arbetsgivarens ensidiga rätt att förlägga arbetstiden. Kollektivavtal som innehåller bestämmelser om att arbetstiden får vara högst 8 timmar per dag, begränsar arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt enligt lagen.

De flesta kollektivavtal begränsar arbetsgivarens § 32-befogenheter på fler sätt. Avtalet kan bestämma arbetsstidsförläggningen exakt t.ex., kl 8-12, lunch, kl 12.30-16.00 eller, vilket är vanligare, med ett yttre staket mellan kl 6.00 - 17.00. Går arbetsgivaren utanför arbetstidens längd (t.ex. 40 timmar per vecka) eller arbetstidens förläggning, efter kl 17.00 i exemplet, får han betala övertid ersättning.

Saknas sådana regler i kollektivavtalet gäller endast spärrarna i lagens 40-timmar/vecka eller 160 timmar per 4-veckorsperiod,

veckovila med nattarbetsförbudet, dygnsvila och veckovila. Finns det inte kollektivtal har arbetsgivaren redan i dag stor frihet att enligt sin arbetsledningsrätt besluta om arbetstidsförläggningen.

Arbetstidsreglerna i kollektivavtalet innehåller en piska för arbetsgivaren att följa reglerna och en morot för arbetstagaren att göra det smidigt för arbetsgivaren. Piskan är ökade kostnader för övertidsersättning och övertidsavgift om mer övertid än lagen tillåter tas ut. Moroten är övertidsersättningen. Den utgår både när arbetstidens längd överskrider, alltså mer än åtta timmar per dag eller mer än 40 timmar per vecka i våra exempel, och när arbetsgivaren förlägger arbetstid utanför de i avtalet angivna ramarna.

Reglerna i det centrala kollektivavtalet är därför den viktigaste faktorn både när det gäller att bibehålla lönens storlek och se till att arbetsgivaren hindras från att ta ut oregelbundna arbetstider i onödan.

Vid vissa företag har man börjat träffa lokala överenskommelser om *korjunkturenpassad arbetstid*. Mer arbetstid läggs ut när det finns mycket att göra och man är ledig när det finns lite att göra. Denna flexibilitet uppskattas av författarna till arbetstidsutredningen. Det kan man väl förstå eftersom det är ett sätt att överlåta beslutanderätten om arbetstidens förläggning till arbetsgivaren, samtidigt som man avtalar bort övertidsersättningen. Arbetstagaren sänker sin lön och minskar möjligheten att styra sin fritid.

Det underförstådda budskapet i utredningen - att det centrala kollektivavtalet begränsar arbetstagarens rätt att fritt styra sin arbetstid - är därför falskt. Det kan man visa genom två exempel som utredningen ger på hur arbetstagarens inflytande över arbetstiden ska öka.

1. Kollektivavtalet och arbetstidslagen hindrar arbetstagaren som jobbar 40 timmar i veckan från att jobba mer en vecka, och mindre en annan, även om hon önskar det.
2. Arbetstagaren som vill korta ned arbetsdagen och inte ta rast hindras genom 5-timmarsregeln i arbetstidslagen.

Men man glömmer att berätta att det är arbetsgivaren som bestämmer om man inte blir överens hur arbetstagaren ska öka möjligheten att anpassa arbetstiden efter sina individuella behov. Den barnförälder som inte kan ha varierande arbetstid tvingas ändå till det om skyddsreglerna i lagen och avtalet tas bort. Arbetsgivaren behöver bara välvilligt lyssna och sedan avge skäl till varför han inte vill göra som arbetstagaren vill.

Sammanfattningsvis innebär utredningens förslag att arbetstagaren kan få hoppande arbetstider vare sig hon vill eller inte, samt att rätten till övertidsersättning i vart fall på sikt blir mindre.

## Övertid 17 -19§§

### Dagens regler

Övertid är arbetstid som överstiger 40 timmar per vecka eller 160 timmar per 4-veckorsperiod när arbetsgivaren får använda den beräkningsperioden, eller mer *jourtid* än vad lagen medger. Den får uppgå till högst 200 timmar per år. Arbetsgivaren är skyldig att anteckna all övertid. Om han tar ut för mycket övertid får han betala en *övertidsavgift* med 1 procent på basbeloppet för varje otillåten övertidstimme (ca 360 kr per otillåten övertidstimme).

### Utredningens förslag

Den tillåtna övertiden sänks till 100 timmar per år. Här kommer äntligen en förbättring tror man. Icke. Genom att den totala arbetstiden per vecka får uppgå till 48 timmar och utjämnas under en 10-veckorsperiod till i genomsnitt 40 timmar, försvinner ett stort behov för arbetsgivaren att överhuvudtaget ta ut övertid.

Utredningen föreslår dessutom att arbetsgivaren ska få rätt att under en fyramånadersperiod kvitta ut övertid mot kompledighet. I de allra flesta fall är sannolikt de här reglerna generösare mot arbetsgivaren än dagens. Därtill kommer att utredningen i princip utan motivering avskaffar arbetsgivarens skyldighet att föra övertidsjournal. Därigenom försvinner i praktiken de faktiska

möjligheterna att kontrollera övertidsuttaget för den fackliga organisationen. För facket har inte, enligt några domar i Arbetsdomstolen, någon allmän rätt att granska arbetsgivarens lönebokföring.

*Övertidsavgiften* byts ut mot allmän skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren till arbetstagaren när han bryter mot lagen. I regel förlorar inte arbetstagaren något om arbetsgivaren bryter mot lagen - arbetstagaren får ju övertidsersättning. Bestämmelserna i dagens lag som gör det dyrt för arbetsgivaren att begära för mycket övertid. Förslaget gör det därför mycket billigare för arbetsgivaren att bryta mot lagen.

## Avvikelser från lagen 21, 22 §

### Dagens regler

Arbetsstidslagen är en skyddslagstiftning. Men i ett land finns så olika förhållanden att det är svårt att göra en lagstiftning som gäller för alla branscher. Tidigare löste man det på så att det fanns olika lagar för olika områden: En lag för bageribranschen, en annan för jordbruket etc. Men enligt den svenska modellen har man överlätit till parterna att genom centrala kollektivtal göra de bransch Anpassningar som är nödvändiga. Sverige har sannolikt härigenom haft Europas mest branschpassade arbetsstidslag. Verksamheten har kunnat bedrivas dygnet runt, vardag som helgdag och året om. Eftersom avtalen träffats centralt har de värsta grodorna undvikits, samtidigt som arbetstagarnas intressen kunnat beaktas. Parterna har balanserat varandra.

### Utredningens förslag; mer makt åt arbetsgivaren, igen!

Arbetsstidsutredningen är ändå inte nöjda med denna vittgående bransch Anpassning. Man föreslår försämringar i tre steg.

1. Reglerna i lagen mjukas allmänt upp, så att grundskyddet blir sämre.
2. Inte ens utredningen vågar gå så långt att man försämrar EG-direktivet tvingande bestämmelser. Men övriga bestämmelser i lagen regler, gör man det möjligt för de lokala

parterna att bestämma över genom kollektivavtal. Man uttrycker det så här: *"Ett borttagande av kravet på medverkan av central facklig organisation skulle därmed vara en signal från lagstiftaren att de lokala anpassningsbehoven tillmäts stor betydelse."* (sid 196). Att det lokala facket kan utsättas för utpressning, på ett sätt som påminner om social dumping, där olika kategorier arbetstagare konkurrerar om jobben med försämrade arbetsvillkor, föresvävar självklart inte utredningen.

3. Arbetsgivaren får dessutom en suverän rätt att ge sig själv undantag från lagens regler om skyldighet att *meddela arbetstidsförändringar 14 dagar i förväg*, att ge raster och pauser, att ge dygnsvila och veckovila, om *"det är nödvändigt med hänsyn till verksamhetens natur eller om det i annat fall föreligger särskilda skäl till det"*. Särskilda skäl är på juridiskt språk när arbetsgivaren tycker det är lämpligt. Det arbetsgivaren inte får igenom i lokala kollektivtal, det bestämmer han själv. Utredningen fixar då inte bara hängsler och livrem åt arbetsgivaren, för säkerhets skull limmar man fast byxorna också, så att han aldrig ska få några problem med den nya arbetsstidslagen.

### Utredningen och jämställdheten.

I dag tar kvinnor enligt alla undersökningar ett mycket större ansvar för barn och hem än vad männen gör. Oftast är det kvinnor som sköter hämtning och lämning på dagis eller hos dagmamma. På de flesta dagis i dag måste man lämna och hämta barnet på bestämda tider, och vissa fall får man annars högre avgift. Dagisen är ofta öppna under en begränsad tid t.ex. från 06.30 till 18.00. Att dessa tider styr småbarnsföräldrars liv och i synnerhet kvinnornas diskuterar utredningen överhuvudtaget inte. Hur tror man att man ska kunna ha barn på dagis när arbetstiden från en vecka till en annan kan variera mellan 20 till 48 timmar och förläggas när som helst på dygnet utan att arbetstagaren har något bestämmande inflytande?



## Makten på arbetsplatsen

Utredningens förslag kommer att medföra att arbetsgivaren ökar sin makt att bestämma ensidigt över arbetstagaren. Men det är inte den enda makteffekten.

Utredningen tar bort ett viktigt förhandlingsövertag, som facket har genom den lag som gäller i dag. Om arbetsgivaren i dag t.ex. vill införa nattarbete, kan facket förhandla fram för branschen och arbetstagarna rimliga villkor. Arbetsgivaren får inte något nattarbete alls om facket säger nej. Det gäller förstås inte om nattarbetet är helt nödvändigt för att kunna bedriva verksamheten.

Enligt utredningens förslag kan arbetsgivaren införa nattarbete även om facket säger nej. Det gör fackets förhandlingsposition svagare. De regler som följer på en sådan förhandling om nattarbete blir i motsvarande mån sämre för arbetstagarna. Detta gäller inte bara nattarbete utan alla de fall där beslutanderätten flyttas från att vara reglerad i lag till arbetsgivarens fria bedömning. Varför arbetsgivarens förhandlingsposition ska stärkas motiverar inte utredningen. Det är ett mycket klart trendbrott mot den lagstiftning som skett i princip sedan 1928, där arbetstagarna successivt förstärkt sina rättigheter på arbetsplatsen. Och det är illavarslande.

## Detta missfoster får inte bli lag!

Skyddslagstiftningen och kollektivavtalet är det enda som i dag begränsar arbetsgivarens § 32-befogenheter. Utredningen förvandlar arbetstidslagen från en förbudslagstiftning för arbetsgivaren, som övervakas av yrkesinspektionen till en civilrättslig lagstiftning där det är arbetsgivaren som ska avgöra om något är *"nödvändigt p.g.a. verksamhetens natur eller om det i annat fall föreligger vägande skäl"*. De bestämmelser som utredningen lyfter ur arbetstidslagen eller kollektivavtalet t.ex. nattarbetsförbudet övergår till arbetsgivarens fria beslutanderätt. Den moderna flexibla arbetstidsutredningen dominerad av socialdemokratiska ledamöter utök-

ar arbetsgivarens § 32 rättigheter! Detta verkligen reaktionära förslag får inte läggas till grund för en ny lag eller ens förändringar i den som gäller i dag. För det finns inga verkliga förbättringar, bara försämringar. **Stoppa förslaget till ny arbetstidslag.** Det är verkligen en "modernisering" vi kan vara utan.

## Vad händer nu?

Socialdemokraterna behöver ett fett bete för att locka tillbaka sina väljare. Det verkar som ett sådant valbete kan bli en förkortning av arbetstiden. Och det är i och för sig bra. Men då får man inte glömma att en arbetstidsförkortning som kombineras med alla de försämringar som finns i den här utredningens förslag i mycket blir ett slag i luften. Risken finns att all uppmärksamhet koncentreras på 6 timmars arbetsdag och att försämringen av arbetsrätten i själva verket fortsätter.

Arbetstidsutredningen är en offentlig utredning. Med den som underlag kommer regeringen göra ett förslag till ny arbetstidslag som kommer att läggas på riksdagens bord senast 31 mars 1998. Lagen kan sedan tidigast träda i kraft den 1 juli 1998. Men ännu går det att påverka förslaget så att det inte socialdemokraternas nedrustning av arbetsrätten fortsätter. Ta därför upp detta dåliga förslag i din klubb eller avdelning och skicka era synpunkter till Arbetsmarknadsdepartementet 103 33 Stockholm. Adressera dem gärna till arbetsmarknadsminister Ulrika Messing för hon var ordförande i utredningen till dess hon blev minister, och det är hennes departement som tar fram propositionen. Skicka också dina synpunkter till ditt förbund eller LO. Eller varför inte prata med era lokala riksdagsmän, skriva en insändare eller på andra sätt tydligt visa vad ni gillar det här förslaget. Det är nu det går att göra något och det är era röster som kan göra att vi får förbättringar i stället för de ständiga försämringar vi matats med de senaste åren.

## Arbets-O-rätt 6 13 timmars arbetsdag?

*En kritisk granskning av förslaget till ny arbetstidslag (SOU 1996:145)*

Denna skrift heter Arbets-O-rätt 6. Den är alltså den senaste men sannolikt inte den sista i en serie av skrifter som vi har producerat sedan början av 1990-talet. Skrifterna har behandlat aktuella hot mot arbetstagarnas rättigheter på arbetsplatsen som mot strejkrätten, anställningsskyddet och yttrandefriheten.

Angreppen på arbetstagarens rättigheter duggar tätt. Knappt har regeringen försämrat anställningsskyddslagen, så att skyddet i princip kan demonteras på små företag, förrän man ger sig på arbetstiden. Det sker i en offentlig utredning, där Socialdemokraterna är i majoritet. För säkerhets skull tillsätter man en tjänsteman från ett arbetsgivarförbund som sekreterare, alltså den som i praktiken skriver texten. Och det märks. Under sken av att göra arbetarens valfrihet större, flyttar man över beslutanderätten till arbetsgivaren och tar bort viktiga skyddsbestämmelser i lagen.

Utredningen vill öka arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt: § 32-befogenheter. Men det är inte det allvarligaste med utredningen. För utredningen angriper grundbulten i skyddet för den svenske arbetstagares rättigheter, kollektivavtalet. Utredningen utgår från SAF:s modell att avtalen om arbetstagarens arbetstid i första hand ska träffas mellan arbetsgivaren och den anställda, eller i andra hand med det lokala facket.

Arbetstidslagstiftningen är en typisk skyddslagstiftning. Enligt utredningen behåller och till och med utökar arbetsgivaren sina § 32-befogenheter. Det är därför som upplagt för utpressning i den högre skolan, om lagförslaget går igenom.

Skriften går på ett mycket kortfattat sätt igenom och bemöter de motiveringar som "reformivarna" använder för att försöka riva ner det rättsskydd som det tagit decennier för arbetstagarna att bygga upp. Slutsatsen är att förslaget till ny arbetstidslag bör stoppas där det hör hemma: i papperskorgen.

### *Författaren*

Jag arbetar på LO-Rättsskydd AB sedan mer än 15 år tillbaka. LO-Rättsskydd AB är LO-förbundens juridiska byrå. Det är den byrå som driver flest processer på det arbetsrättsliga området i Sverige. Jag är därför väl förtrogen med ämnet för denna skrift. Åsikterna är mina egna men jag vet att de delas av många inom den fackliga rörelsen.

Flera personer inom den fackliga rörelsen har bidragit till denna skrift med synpunkter och praktiskt arbete. Elettan i Stockholm, SEKO Trafik ÖST, Försäkringsanställdas förbund avd 31, Grafiska fackföreningen i Stockholm och Stockholmsavdelningen av Vårdförbundet SHSTF har hjälpt till med praktiskt arbete och ekonomiskt stöd.

Beställning av denna broschyr kan ske hos SEKO Trafik Öst, genom att sätta in 15 kronor för ett exemplar och 5 kronor för varje ytterligare exemplar på postgiro 461 10 10-2. Större upplagor efter överenskommelse. Beställning kan också ske genom FAX 08-762 45 54 eller telefon 08-762 45 57. Skriv Arbets-O-rätt 6 på talongen. Eller ännu bättre, lägg detta exemplar i kopian och kör så många exemplar Du behöver.

© Kurt Junesjö 1997

Skriften får kopieras fritt inom den fackliga rörelsen och med denna sympatiserande organisationer.