

Nr 5

Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till allmän arbetstidslag, m. m., given Stockholms slott den 19 december 1969.

Kungl. Maj:t vill härmed, under åberopande av bilagda utdrag av statsrådsprotokollet över socialärenden och lagrådets protokoll, föreslå riksdagen att antaga härvid fogade förslag till

- 1) allmän arbetstidslag,
- 2) lag om upphävande av lagen (1930:139) om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete.

GUSTAF ADOLF

Sven Aspling

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås lagstiftning om en generell förkortning av arbetstiden från 42½ till 40 timmar i veckan. Förkortningen skall ske i två lika stora etapper den 1 januari 1971 resp. den 1 januari 1973. Därmed blir 40-timmarsveckan en realitet fr. o. m. 1973.

Arbetstidsförkortningen är avsedd att skrivas in i en helt ny arbetstidslag. Den nya lagen ersätter lagen om arbetstidens begränsning (den s. k. allmänna arbetstidslagen), lantarbetstidslagen, arbetstidslagen för detaljhandeln och arbetstidslagen för hotell, restauranger och kaféer. Den skall i princip omfatta alla arbetstagare, vilket innebär att lagstiftning om arbetstiden införs som en nyhet för omkring hälften av det totala antalet arbetstagare i landet. Bl. a. kommer statligt arbete, arbete inom sjukvård och socialvård samt kontorsarbete att föras in under lagstiftningen.

Den ordinarie arbetstiden skall enligt huvudregeln i lagförslaget utgöra högst 40 timmar i veckan. Under vissa omständigheter skall arbetstiden kunna beräknas med utgångspunkt i att den under en period av högst fyra veckor inte får överstiga 40 timmar per vecka i genomsnitt. Liksom enligt

1 — *Bihang till riksdagens protokoll 1970. 1 saml. Nr 5*

gällande lagar skall avsteg kunna göras genom överenskommelse i kollektivavtal mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Bl. a. för att göra det möjligt att inordna vissa statliga och kommunala verksamhetsgrenar under lagstiftningen upptas i lagförslaget regler om jourtid. Därmed avses tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete. Maximum för jourtiden har satts till 48 timmar under fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad. På samma sätt som när det gäller den ordinarie arbetstiden skall reglerna om jourtid vara dispositiva.

Övertid skall enligt förslaget liksom hittills betraktas som ett extraordnärt inslag. Övertidsreglerna i nuvarande lagstiftning återkommer till stor del oförändrade i lagförslaget. Lagens normer för s. k. allmän övertid och övertid för förberedelse- och avslutningsarbete föreslås dock bli snävare än i gällande lagstiftning. Allmän övertid skall få tas ut med 150 timmar per år mot f. n. 200 timmar. Övertid för förberedelse- och avslutningsarbete skall kunna tas ut med sex timmar i veckan mot nu sju timmar. Vidare öppnas möjlighet för arbetsmarknadsparterna att i kollektivavtal komma överens om avvikelse från lagens begränsningar för den allmänna övertiden.

Den nya arbetstidslagen föreslås träda i kraft den 1 januari 1971. Den särskilda regleringen av nattarbete och söndagsarbete i bagerier (den s. k. bagerilagen) föreslås bli upphävd vid utgången av juni 1971.

1) Förslag

till

Allmän arbetstidslag

Härigenom förordnas som följer.

Lagens tillämpningsområde

1 §

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

2 §

Från lagens tillämpning undantages

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

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

c) arbete som utföres av medlem av arbetsgivarens familj,

d) arbete som utföres i arbetsgivarens hushåll, samt

e) skeppstjänst, dock att Konungen eller myndighet som Konungen bestämmer kan förordna att lagen skall tillämpas på skeppstjänst beträffande vilken beslut meddelats att sjöarbetstidslagen (1970: 00) icke skall gälla.

3 §

Utöver de undantag som anges i 2 § får undantag från lagens tillämpning göras genom kollektivavtal, som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation, vilken är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

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

Ordinarie arbetstid och jourtid

4 §

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

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

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

5 §

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

6 §

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

7 §

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

Övertid

8 §

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

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

Arbeterskyddsstyrelsen får medge undantag från andra stycket. Därvid får styrelsen föreskriva särskilda villkor.

9 §

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

10 §

När särskilda skäl föreligger, får övertid utöver vad som följer av 8 och 9 §§ tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår.

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

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

Allmänna bestämmelser

11 §

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

12 §

Tillsyn över efterlevnaden av denna lag och föreskrifter, som meddelats med stöd av lagen, utövas av arbetskyddsstyrelsen samt, under dess överinseende och ledning, av yrkesinspektionens tjänstemän och kommunala tillsynsmän. Därvid skall i tillämpliga delar gälla vad som föreskrives om tillsyn över efterlevnaden av arbetskyddslagen.

13 §

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

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

14 §

Den som tagit befattning med tillsyn enligt denna lag får ej obehörigen yppa eller nyttja vad han därvid erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförhållande, affärsförhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar. Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter häremot dömes till böter eller fängelse i högst ett år. Gäller brottet annat än förhållande av betydelse för landets försvar, får allmänt åtal väckas endast om målsägande anger brottet till åtal eller åtal är påkallat från allmän synpunkt.

15 §

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

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

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

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

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

2) Förslag

till

Lag

**om upphävande av lagen (1930:139) om vissa inskränkningar beträffande tiden
för förläggande av bageri- och konditoriarbete**

Härigenom förordnas, att lagen (1930:139) om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete skall upphöra att gälla vid utgången av juni 1971.

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t
Konungen i statsrådet på Stockholms slott den 21 no-
vember 1969.*

N ä r v a r a n d e:

Statsministern PALME, ministern för utrikes ärendena NILSSON, statsråden STRÄNG, LANGE, HOLMQVIST, ASPLING, LUNDKVIST, GEIJER, ODHNOFF, WICKMAN, MOBERG, BENGTSSON, NORLING, LÖFBERG, LIDBOM, CARLSSON.

Chefen för socialdepartementet, statsrådet Aspling, anmäler efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter fråga om *en ny allmän arbetstidslag m. m.* och anför.

1963 års arbetstidskommitté¹ har avlämnat ett betänkande kallat Allmän arbetstidslag (SOU 1968: 66). I betänkandet läggs fram förslag till en generell förkortning av arbetstiden från 42 1/2 till 40 timmar i veckan. Vidare föreslås att en ny allmän arbetstidslag skall ersätta den gällande allmänna arbetstidslagen och de särskilda arbetstidslagar, som finns för lantarbete, detaljhandel samt hotell-, restaurang- och kaféerörelse. Nuvarande specialreglering angående arbetstidens förläggning i bageri- och konditorinäring- en föreslås slopad. Förslag läggs också fram rörande en helgdagsreform.

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgivits av arbetarskyddsstyrelsen, arbetsmarknadsstyrelsen, arbetsmedicinska institutet, socialstyrelsen, kommerskollegium, statens avtalsverk, statens brandinspektion, överbefälhavaren (ÖB), försvarets civilförvaltning, chefen för arméstaben, chefen för marinstaben, chefen för flygstaben, försvarets fabriksverk, generaltullstyrelsen, sjöfartsstyrelsen, postverket, televerket, statens vattenfallsverk, statens vägverk, kriminalvårdsstyrelsen, rikspolisstyrelsen, statens järnvägar (SJ), luftfartsverket, riksförsäkringsverket, skolöverstyrelsen, domänstyrelsen, lantbruksstyrelsen, konjunkturinstitutet, ombudsmannen för näringsfrihetsfrågor (NO), ILO-kommittén, länsstyrelserna i Stockholms, Östergötlands, Malmöhus, Hallands, Örebro och Västerbottens län, domkapitlen i Göteborgs, Härnösands, Karlstads, Linköpings, Luleå, Lunds, Skara, Stockholms, Strängnäs, Uppsala, Visby, Västerås och Växjö stift, svenska kyrkans diakoninämnd, Svenska landstingsförbundet, Sven-

¹ Ledamöter förste vice talmannen Axel Strand, ordf., riksdagsledamöterna Brita Elmén, Arvid Enarsson och David Gomér, förbundsordföranden Gunnar Hallström, planeringschefen Erik Höök, direktörerna Gunnar Larsson och Gunnar Nordholm, kanslichefen Olof Schärman och Landsorganisationens i Sverige dåvarande andre ordförande Edvard Vilhelmsson.

ska kommunförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Svenska trädgårdsarbetsgivareföreningen, Föreningen skogsbrukets arbetsgivare, Sveriges kooperativa och allmännyttiga bostadsföretags förhandlingsorganisation (K.A.B.), Apotekarsocieteten, Sveriges industriförbund, Sveriges hantverks- och industriorganisation (SHIO), Sveriges lantbruksförbund, Sveriges köpmannaförbund, Sveriges grossistförbund, Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Sveriges centrala restaurang aktiebolag, Svenska turisthotellens riksförbund, Svenska företagares riksförbund, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges arbetsledareförbund (SALF), Statstjänstemännens riksförbund (SR), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Sveriges farmaceutförbund och Svenska barnmorskeförbundet. Flera remissinstanser har bilagt av dem inhämtade yttranden. Sålunda har kommerskollegium bifogat yttranden från Stockholms handelskammare, Östergötlands och Södermanlands handelskammare, Skånes handelskammare, handelskammaren för Örebro och Västmanlands län, Gotlands handelskammare samt handelskamrarna i Göteborg, Borås och Karlstad, SAF yttranden från Bageri- och konditoriarbetsgivareförbundet och Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranger, SHIO yttranden från Sveriges bageriidkareförening, Svenska frisörföreningen, Sveriges konditor-förening och Motorbranschens riksförbund, samt LO yttranden från statstjänarkartellen och tjugotvå till LO anslutna förbund.

Frågan om en ny sjöarbetstidslagstiftning kommer senare denna dag att anmälas av chefen för kommunikationsdepartementet på grundval av ett av 1964 års sjöarbetstidsutredning framlagt betänkande (SOU 1969: 3). Hembiträdeslagstiftningen har också behandlats av en särskild utredning. Ett av denna utredning avlämnat betänkande (SOU 1968: 67) med förslag till lag om arbetstid m. m. i husligt arbete har remissbehandlats och bereds f. n. i socialdepartementet.

Gällande bestämmelser

Grundläggande regler om arbetstiden finns i 1930 års lag om arbetstidens begränsning. För vissa verksamhetsområden finns regler i särskilda arbetstidslagar. Dessa utgörs av lantarbetstidslagen, arbetstidslagen för detaljhandeln, arbetstidslagen för hotell, restauranger och kaféer samt sjöarbetstidslagen. Arbetstidsbestämmelser förekommer också i bl. a. arbetarskyddslagen, hembiträdeslagen samt lagen om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete.

Med hänsyn till att sjöarbetstids- och hembiträdeslagstiftningen kommer att behandlas särskilt lämnas i det följande inte någon redogörelse för dessa lagstiftningsområden.

Allmänna arbetstidslagen

Lagen (1930:138) om arbetstidens begränsning (ändrad senast 1966:616) — här benämnd allmänna arbetstidslagen — är tillämplig på varje rörelse, industriell eller icke, samt på hus-, väg- eller vattenbyggnad, vattenavledning eller annat dylikt särskilt arbetsföretag, om för arbetsgivarens räkning i regel används flera än fyra arbetare (1 § första stycket). Genom lagens anknytning till begreppen rörelse eller företag faller husligt arbete, viss offentlig samt ideell verksamhet utanför lagens tillämpning. Vidare faller genom föreskriften om visst minsta antal arbetare samtliga småföretag, dvs. företag med mindre än fem regelbundet anställda arbetare, utanför lagen. Det är därvid att märka att vid lagens tillämpning skall såsom arbetare icke räknas medlem av arbetsgivarens familj, verkmästare eller annan befattningshavare i överordnad ställning, ritare, bokhållare eller därmed jämställd person, kontorsvaktmästare eller annat underordnat kontorsbiträde (2 §). Sin främsta betydelse har denna bestämmelse därigenom att arbete som utförs av sådana personer, i huvudsak överordnade befattningshavare samt kontors- och förvaltningspersonal, helt undantas från lagstiftningens tillämpning.

Från lagens tillämpning undantas vidare enligt direkt föreskrift i 1 § andra stycket vissa slag av arbete, nämligen

a) arbete som utförs i arbetarens hem eller eljest under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande (s. k. okontrollerbart arbete),

b) arbete som till sin natur är så oregelbundet att det inte kan förläggas till bestämda tider,

c) arbete som bedrivs av staten,

d) arbete som har till ändamål att bereda sjukvård, fattigvård, uppfostran eller undervisning eller att tillgodose annat därmed jämförligt behov,

e) fiske,

f) skogsarbete samt kolning i mila, ändock att arbetet inte är att hänföra till skogsarbete,

g) upplagning av torv samt tillverkning av brännertorv och torvströ,

h) arbete som åligger trafikpersonal vid järnväg, som är upplåten för allmän trafik, samt

i) arbete som åligger portvakt och av honom väsentligen förrättas i hans bostad.

Dessutom undantas följande slag av arbete, vilka i princip regleras av specialarbetstidslagar:

j) skeppstjänst som omnämns i sjöarbetstidslagen,

k) jordbruk med binäringar, vilka inte bedrivs såsom självständiga företag, byggnadsarbete för jordbruk eller nämnda binäringar, samt trädgårdskötsel och djurskötsel även i de fall då arbetet bedrivs som självständiga företag,

l) arbete på vilket arbetstidslagen för detaljhandeln äger tillämpning, samt

m) arbete på vilket arbetstidslagen för hotell, restauranger och kaféer äger tillämpning.

Frågor som gäller huruvida visst arbete är hänförligt under lagen eller huruvida viss arbetstagare är att räkna som arbetare enligt lagen avgörs av arbetarskyddsstyrelsen (3 §). Motsvarande bestämmelse finns i specialarbetstidslagarna.

Den *ordinarie arbetstiden* får enligt huvudstadgandet i 4 § inte överstiga 42 timmar 30 minuter under en begränsningsperiod av en vecka och inte heller nio timmar per dygn, raster oräknade. Undantag görs för arbete som bedrivs med regelbunden skiftindelning. Arbetstiden får vid sådant arbete förläggas på annat sätt under villkor att den under en begränsningsperiod av högst tre veckor inte överstiger i genomsnitt 42 timmar 30 minuter i veckan. Någon dygnsmaximering av arbetstiden förekommer inte i detta fall. Bestämmelsen innebär inte något avsteg från principen om 42½ timmars arbetsvecka utan endast en utsträckning av begränsningsperioden från en till tre veckor. Vecka räknas fr. o. m. måndag eller annan dag som tillämpas på arbetsstället.

Reglerna om den ordinarie arbetstidens begränsning är på visst sätt dispositiva. Genom kollektivavtal som på arbetarsidan sluts eller godkänns av huvudorganisation kan överenskommelse träffas om längre veckoarbetstid, längre begränsningsperiod eller högre dygnsmaximum än vad lagen föreskriver. Arbetsgivare som är bunden av sådant kollektivavtal får tillämpa avtalet även på arbetare, som inte är medlem av den avtalsslutande organisationen på arbetarsidan men sysselsätts i arbete som avses med avtalet. Undantag görs dock för arbetare som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal (4 a §).

Från reglerna om den ordinarie arbetstidens begränsning kan arbetarskyddsstyrelsen bevilja dispens. Beslut om utsträckt vecko- eller dygnsarbetstid kräver antingen att det stora flertalet av de berörda arbetarna samtyckt till dispensen eller att andra särskilda skäl föreligger. Beslut om förlängd begränsningsperiod till högst tolv månader kan meddelas utan att någon av dessa förutsättningar föreligger (5 §).

Arbetsgivaren får under särskilda villkor använda arbetare till arbete på *overtid*.

I 6 § lämnas arbetsgivaren rätt att ta ut övertid för *nödfallsarbete*. Har en natur- eller olyckshändelse eller annan omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i ett företags drift eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom får övertid för nödfallsarbete tas ut utan inskränkning till visst antal timmar. Anmälan skall göras till arbetarskyddsstyrelsen om sådant arbete, dess anledning, omfattning och varaktighet inom två dygn från arbetets början. Arbetet får inte

fortsättas utöver denna tid utan att tillstånd därtill sökts hos arbetarskyddsstyrelsen.

För sådana *förberedelse- eller avslutningsarbeten* som för driftens ohindrade gång nödvändigtvis måste utföras före eller efter den allmänna arbetstiden, får arbetare, som fyllt 18 år, användas på övertid under högst sju timmar i veckan. Någon begränsning per dygn är inte föreskriven. Alla sju timmarna kan alltså tas ut på samma dag (7 § 1 mom.).

Utöver dessa båda former av övertid får arbetare, som fyllt 18 år, åläggas övertid, *s. k. allmän övertid*, då arbetsgivaren finner det påkallat med hänsyn till något särskilt förhållande. Sådan övertid får uppgå till högst 48 timmar under loppet av fyra veckor och högst 200 timmar under ett kalenderår. Inom dessa begränsningsperioder får övertiden tas ut utan hänsyn till särskilt dygns- eller veckomaximum (7 § 2 mom.).

Tillstånd till ytterligare övertid, *s. k. extra övertid*, kan meddelas av arbetarskyddsstyrelsen med högst 150 timmar under ett kalenderår. Sådant tillstånd kräver att övertiden är påkallad av trängande behov (7 § 3 mom.).

Arbetarskyddsstyrelsen prövar i vad mån arbetare, som fyllt 16 men ej 18 år, får användas till övertidsarbete, som avses i 7 § (7 § 4 mom.). Någon skyldighet för arbetare att utföra övertidsarbete — fränsett nödfallsarbete — föreskrivs inte i lagen. I detta avseende gäller vad parterna kommit överens om. Arbetsgivare har dock ålagts skyldighet att tillse att arbetare inte utsätts för överansträngning eller ohälsa genom övertidsarbete (7 § 5 mom.). Enligt 8 § har arbetsgivare skyldighet att föra anteckning om övertid i särskild journal. Denna skall vara tillgänglig för arbetarna.

Lagen avslutas med en avdelning som upptar vissa *allmänna bestämmelser*, bl. a. om arbetarskyddsstyrelsens sammansättning vid behandling av ärenden rörande tillämpningen av lagen (9 §).

I 10 § stadgas att Kungl. Maj:t, då tillämpning av lagen skulle medföra sådana svårigheter för visst arbete eller företag att dess fortsatta bedrivande äventyras, får på framställning av arbetarskyddsstyrelsen eller efter dess hörande medgiva undantag från lagens tillämpning.

Tillsyn över lagens efterlevnad utövas av yrkesinspektionens befattningshavare (11 §).

Överträdelse av lagen eller av någon föreskrift som meddelats med stöd av lagen straffas med böter. Ansvar et drabbar som regel arbetsgivaren men kan i vissa fall överföras på arbetsföreståndaren.

Lantarbetstidslagen

Lantarbetstidslagen (1948:281) (ändrad senast 1966:617) gäller för jordbruk med binäringar, som inte bedrivs som självständiga företag, byggnadsarbete för jordbruk eller dess binäring samt trädgårdsskötsel, som bedrivs som självständigt företag, allt under förutsättning att minst en arbetare i regel sysselsätts av arbetsgivaren (1 § första stycket). Företag, i vilka

endast tillfälligtvis anställd arbetskraft används, faller utanför lagen. Det samma gör djurskötsel bedriven som självständigt företag trots att sådant företag undantagits från allmänna arbetstidslagens tillämpning. Såsom arbetare skall inte räknas medlem av arbetsgivarens familj, lantbruksinspektör eller annan befattningshavare i överordnad ställning, bokhållare eller annat kontorsbiträde (2 §).

Från lagens tillämpning undantas enligt 1 § andra stycket följande slag av arbete:

a) arbete som utförs under sådana förhållanden att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande,

b) kolning i mila,

c) mjölkning, skötsel och upptagning av rotfrukter, skogsarbete, upptagning av torv samt tillverkning av bränntorv och torvströ, allt i den mån dessa arbeten utförs på ackord,

d) husligt arbete,

e) arbete som bedrivs av staten, samt

f) arbete på vilket arbetstidslagen för detaljhandeln är tillämplig.

Samtliga undantag, bortsett från vissa delar av punkten c), överensstämmer med undantag i allmänna arbetstidslagen.

Den *ordinarie arbetstiden* får uppgå till högst 42 timmar 30 minuter per arbetsvecka, raster oräknade. Denna huvudregel kompletteras med en föreskrift som medger utsträckning av arbetstiden till 45 timmar i veckan under förutsättning att arbetstiden under en tidrymd av högst tolv månader stannar vid i genomsnitt 42 timmar 30 minuter i veckan. Med arbetsvecka förstås tiden fr. o. m. måndag t. o. m. söndag. Dygnsmaximum är fastställt till tio timmar (4 §).

Från bestämmelserna om den ordinarie arbetstidens begränsning kan avsteg göras antingen genom kollektivavtal eller genom dispens av arbetarskyddsstyrelsen på samma sätt som gäller enligt allmänna arbetstidslagen (4 a och 5 §§).

Övertidsbestämmelserna överensstämmer i huvudsak med motsvarande regler i allmänna arbetstidslagen. Som nödfallsarbete räknas även arbete som föranleds av födelser, sjukdomsfall eller olycksfall bland djuren. Vid sådant arbete är arbetsgivaren befriad från skyldigheten att göra anmälan eller ansökan till arbetarskyddsstyrelsen. S. k. vaktjänst inom trädgårds-skötseln jämföras med förberedelse- eller avslutningsarbeten. Den allmänna övertiden begränsas till högst 200 timmar under en tidrymd av tolv månader i följd samt till 48 timmar under loppet av fyra veckor eller, om arbetsgivaren föredrar en sådan beräkningsgrund, 50 timmar under en kalendermånad. Den extra övertiden är maximerad till 100 timmar under en tidrymd av tolv månader i följd. Något förbud att använda arbetare under 18 år till övertidsarbete finns inte (6—8 §§).

I fråga om de *allmänna bestämmelserna* — arbetarskyddsstyrelsens sam-

mansättning (9 §), Kungl. Maj:ts undantagsrätt (10 §), tillsyn över lagens efterlevnad (11 §) och straff för överträdelse (12 och 13 §§) — är reglerna i lantarbetstidslagen i stort sett överensstämmande med allmänna arbetstidslagens motsvarande bestämmelser. Kungl. Maj:ts undantagsrätt är dock utvidgad att avse jämväl det fall då tillämpningen av lagen skulle medföra särskilda svårigheter inom viss del av riket.

Arbetstidslagen för detaljhandeln

Arbetstidslagen (1942: 652) för detaljhandeln (ändrad senast 1966: 618) — i fortsättningen kallad detaljhandelslagen — är tillämplig på rörelse som avser detaljhandel eller som bedrivs i rakstuga, frisersalong, fotografiateljé eller badinrättning (1 § första stycket). Lagen gäller oberoende av antalet anställda och oberoende av om arbetskraft används endast tillfälligtvis. Lagen har inte tillämpning på arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj, företagsledare eller annan befattningshavare i överordnad ställning eller farmaceut på apotek (2 §). Till skillnad från övriga arbetstidslagar görs inte något särskilt undantag för kontorspersonal.

Från lagens tillämpning undantas enligt 1 § andra stycket följande slag av arbete:

a) arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande,

b) arbete som till sin natur är så oregelbundet att det inte kan förläggas till bestämda tider,

c) arbete som handelsresande eller platsförsäljare,

d) arbete som bedrivs av staten,

e) husligt arbete,

f) sådant arbete i samband med hotell-, restaurang- eller kaféerörelse, som är att hänföra till allmänhetens direkta betjänande, under förutsättning att arbetstagaren uteslutande sysselsätts med detta arbete eller endast undantagsvis deltar i arbete, på vilket lagen äger tillämpning, samt

g) arbete på vilket sjöarbetstidslagen har tillämpning.

Frånsett undantaget under c) överensstämmer undantagen med sådana som finns i allmänna arbetstidslagen.

Den *ordinarie arbetstiden* får uppgå till högst 42 timmar 30 minuter i veckan och tio timmar per dygn, raster oräknade. I fråga om arbetsställe, där i regel inte flera än en arbetstagare används får dock — under förutsättning att veckomaximum inte överskrids — dygnsmaximum under högst två av veckans dygn utsträckas till elva timmar. För arbetstagare på försäljningsställe, som i regel hålls öppet såväl vardag som sön- och helgdag, gäller i stället för nu angivna regler, att arbetstiden inte får överstiga tio timmar per dygn och 42 timmar 30 minuter i veckan i genomsnitt för två veckor i följd. Vecka räknas fr. o. m. måndag eller annan dag som tillämpas på arbetsstället (4 §). Genom kollektivavtal eller dispens kan avsteg göras enligt

regler som är identiska med dem i allmänna arbetstidslagen (4 a och 5 §§).

Bestämmelserna om *overtid* är i huvudsak desamma som i allmänna arbetstidslagen. Med förberedelse- eller avslutningsarbeten jämställer detaljhandelslagen dock arbete för betjäning av kunder, som vid stängning av försäljningslokal, rakstuga, frisersalong, fotografiateljé eller badinrättning befinner sig i lokalen. Övertid för förberedelse- eller avslutningsarbeten är liksom i allmänna arbetstidslagen maximerad till sju timmar i veckan. Detaljhandelslagen föreskriver den ytterligare begränsningen att sådan övertid inte får tas ut med mer än en och en halv timme per dygn. Vidare gäller att ordinarie arbetstid och övertid av detta slag inte får utan tillstånd av arbetarskyddsstyrelsen tillhoppa överstiga tio timmar på ett dygn. Något hinder mot att använda arbetstagare under 18 år till arbete på övertid uppställer detaljhandelslagen däremot inte (6, 7 och 10 §§).

Till skillnad från övriga arbetstidslagar innehåller detaljhandelslagen vissa bestämmelser om ersättning för arbete på övertid och om raster. Arbetsgivaren åläggs sålunda skyldighet att utge särskild *ersättning för overtidsarbete*. Sådan ersättning får bytas ut mot ledighet på ordinarie arbetstid om arbetsgivare och arbetstagare är ense därom (8 §). Beträffande *raster* lämnas följande föreskrifter. Om arbetstagare utför arbete under minst sex timmar av dygnet, skall arbetet avbrytas av en sammanhängande rast om minst en timme. Är arbetsgivaren och arbetstagaren överens kan en sådan rast bytas ut mot två raster om sammanlagt minst en timme 15 minuter. På dag före sön- och helgdag samt på arbetsställe, där i regel inte flera än en arbetstagare används, får rasttiden inskränkas till 30 minuter. Arbetarskyddsstyrelsen kan medge undantag (9 §).

De *allmänna bestämmelserna* i detaljhandelslagen överensstämmer med motsvarande bestämmelser i allmänna arbetstidslagen. Kungl. Maj:ts undantagsrätt är dock utformad på samma sätt som i lantarbetstidslagen.

Arbetstidslagen för hotell, restauranger och kaféer

Arbetstidslagen (1947: 216) för hotell, restauranger och kaféer (ändrad senast 1966: 619) — i fortsättningen kallad hotellagen — är tillämplig på hotell-, restaurang- och kaféerörelse samt i omedelbar anslutning därtill utövad verksamhet av annat slag, vilken inte bedrivs som självständigt företag. Liksom i detaljhandelslagen uppställs inget krav på visst antal arbetstagare eller regelbundenhet i anställningen (1 § första stycket). Såsom arbetstagare skall inte räknas medlem av arbetsgivarens familj, företagsledare, personalchef eller därmed jämförlig befattningshavare i överordnad ställning, bokhållare eller annat kontorsbiträde (2 §).

Från lagens tillämpning undantas följande slag av arbete (1 § andra stycket):

a) arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses ankomma på arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande,

b) arbete som till sin natur är så oregelbundet att det inte kan förläggas till bestämda tider,

c) arbete som bedrivs av staten,

d) arbete som har till ändamål att bereda sjukvård, fattigvård, uppfostran eller undervisning eller att tillgodose annat därmed jämförligt behov,

e) arbete på vilket detaljhandelslagen äger tillämpning, samt

f) skeppstjänst.

Samtliga undantag återfinns i allmänna arbetstidslagen.

I fråga om den *ordinarie arbetstiden* gäller att arbetsgivaren inte får använda arbetstagare till arbete under längre tid, raster och måltidsuppehåll oräknade, än att arbetstiden under loppet av tre veckor inte överstiger i genomsnitt 42 timmar 30 minuter i veckan. Arbetstiden får under en tidrymd av 24 timmar, räknade från klockan 6 på morgonen den ena dagen till samma tid följande dag, inte överstiga elva timmar. Vecka räknas fr. o. m. måndag eller annan dag som tillämpas för arbetsstället (4 §). Från dessa regler kan avsteg göras genom kollektivavtal eller dispens på samma sätt som enligt övriga arbetstidslagar (4 a och 5 §§).

Övertid för nödfallsarbete och extra övertid får tas ut enligt samma regler som i allmänna arbetstidslagen. Övriga övertidsregler skiljer sig däremot något från motsvarande bestämmelser i denna lag. Sålunda jämställer hotellagen — i likhet med detaljhandelslagen — betjäning av gäster som vid serveringens upphörande befinner sig inom det för serveringen avsedda området med förberedelse- eller avslutningsarbeten. Övertid för arbete av detta slag får tas ut med högst 21 timmar under loppet av tre veckor. Under en 24-timmarsperiod från klockan 6 på morgonen den ena dagen till samma tid påföljande dag får övertid av detta slag uppgå till högst en och en halv timme. Allmän övertid får på samma villkor som i allmänna arbetstidslagen förekomma med högst 200 timmar under ett kalenderår och högst 36 timmar under loppet av tre veckor. Till arbete på allmän och extra övertid får inte användas arbetstagare under 18 år. Arbetarskyddsstyrelsen kan dock bevilja dispens för den som fyllt 16 år (6 och 7 §§).

De *allmänna bestämmelserna* i hotellagen överensstämmer med motsvarande bestämmelser i allmänna arbetstidslagen. Kungl. Maj:ts undantagsrätt är dock utformad på samma sätt som i lantarbetstidslagen och detaljhandelslagen.

Arbetarskyddslagen

Arbetarskyddslagen (1949: 1) (ändrad senast 1967: 461) har ett betydligt vidsträcktare tillämpningsområde än arbetstidslagarna. Den gäller i princip för varje verksamhet, i vilken arbetstagare används till arbete för arbetsgivares räkning. Lagen gäller dessutom för elever vid vissa yrkesskolor, för personer intagna på vissa vårdanstalter samt för värnpliktiga, då de utför yrkesarbete. Från lagens tillämpning undantas arbete som utförs under så-

dana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, visst arbete av arbetsgivarens familjemedlemmar, arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll samt skeppstjänst.

Enligt lagens huvudregel i 7 § åligger det arbetsgivaren att iaktta allt som med hänsyn till arbetets natur och de förhållanden, under vilka arbetet bedrivs, samt arbetstagares ålder, yrkesvana och övriga förutsättningar för arbetet skäligen kan erfordras för att förebygga att arbetstagare ådrar sig ohälsa eller drabbas av olycksfall i arbetet. Denna bestämmelse får betydelse i arbetstidshänseende såtillvida som arbetsgivaren måste tillse att arbetstagare inte utsätts för hälsorisk genom alltför stora arbetstidsuttag.

I lagens tredje kapitel lämnas särskilda bestämmelser om arbetstiden och dess förläggning.

Då arbetstagare utför arbete under minst sex timmar av dygnet, skall arbetet avbrytas genom en eller flera lämpligt förlagda raster av tillräcklig varaktighet. Då det med hänsyn till arbetets natur och arbetsförhållandena i övrigt är oundgängligen påkallat, får rasten bytas ut mot ledighet för intagande av förtäring på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet (17 §). Om arbetet på grund av samband med mekaniskt driven arbetsprocess eller till följd av annat förhållande kräver ihållande anspänning eller eljest är särskilt påfrestande, skall arbetstagare under arbetstiden beredas lämpliga arbetspauser (18 §).

Arbetstagare skall åtnjuta behövlig ledighet för nattvila. I denna ledighet skall ingå tiden mellan klockan 24 och 5. Avvikelse får ske om visst arbete med hänsyn till sin natur, allmänhetens behov eller annan särskild omständighet måste fortgå även nattetid. Likaså får nödfallsarbete fortgå på tid mellan klockan 24 och 5. Bestämmelsen om nattvila gäller inte arbetstagare i överordnad ställning (19 §). Dispens från nattarbetsförbudet kan meddelas av arbetarskyddsstyrelsen när särskilda skäl föreligger eller då det stora flertalet av de berörda arbetstagarna finner dispensen önskvärd och ohälsa eller överansträngning inte kan befaras uppkomma (20 §).

Utöver nattvila skall arbetstagare beredas veckovila. För varje period om sju dagar skall arbetstagare, om inte särskilt förhållande tillfälligtvis påkallar undantag, ha minst 24 timmars sammanhängande ledighet. Sådan veckovila skall företrädesvis förläggas till söndag och till samma tider för alla anställda vid ett och samma arbetsställe. Arbetarskyddsstyrelsen kan meddela dispens från bestämmelsen (21 §).

Ytterligare regler om arbetstiden lämnas i arbetarskyddslagens fjärde kapitel, som gäller minderårigas användande i arbete. Med minderårig avses den som inte fyllt 18 år. Arbetstiden för minderårig arbetstagare får inte överstiga tio timmar om dygnet och 54 timmar i veckan. Från denna absoluta gräns görs undantag för nödfallsarbete. Arbetarskyddsstyrelsen kan också medge dispens under kortare tid, då detta i särskilt fall är nödvändigt (31 §). Minderårig skall ha oavbruten ledighet för nattvila under minst elva

timmar varje dygn. I denna ledighet skall regelmässigt ingå, om den minderårige inte fyllt 16 år, tiden mellan klockan 19 och 6 samt i andra fall tiden mellan klockan 22 och 5. Undantag görs för nödfallsarbete. Arbetskyddsstyrelsen har möjlighet att bevilja dispens (33 §).

Bagerilagen

Arbets tid och arbetsförhållanden i bagerier och konditorier regleras, förutom av arbetstids- och arbetskyddslagstiftningen, av lagen (1930:139) om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete (ändrad senast 1959:298). Bagerilagen bygger på en ILO-konvention nr 20 angående förbud mot nattarbete i bagerier. Konventionen antogs år 1925 och ratificerades av Sverige år 1940.

Bagerilagens huvudstadgande i 1 § innehåller förbud mot arbete för tillverkning av bageri- eller konditorivaror på sön- och helgdag samt mellan klockan 20 och 6 på vardag. Förbudet gäller såväl arbetstagare som arbetsgivare men avser inte tillverkning för eget hushåll. Sedan 1959 undantas också tillverkning av spis- eller knäckebröd, kex eller annat därmed jämförbart bakverk.

Med arbete för tillverkning avses varje verksamhet, som ingår såsom ett nödvändigt led i produktionsprocessen. Dit räknas t. ex. uppeldning av ugnar, framforsling av råvaror till arbetsplatsen inom företaget samt rengöring av maskiner och redskap. Däremot räknas inte hit transport av råvaror till företaget, rengöring av lokalerna eller distribution av de färdiga varorna.

I 2 och 3 §§ återfinns åtskilliga undantag från förbuden i 1 §.

Från det generella *förbudet för sön- eller helgdagsarbete* finns tre undantag. Enligt 2 § a) gäller att arbete får ske i bageri- eller konditorirörelse för tillverkning av varor, som framställs utan jäst, under högst tre timmar sön- eller helgdag mellan klockan 6 och 18. Undantaget gäller endast konditorivaror och inte bagerivaror, eftersom dessa alltid måste jäsa. Under samma tid får enligt 2 § b) bageri- och konditorivaror tillverkas i hotell-, restaurang- eller kaférörelse, om arbetet därmed bedrivs utan samband med bageri- eller konditorirörelse. Enligt 2 § c) får anrörning, dvs. läggning av surdeg för tillverkning av sura limpor, utföras på sön- eller helgdagar under högst två timmar mellan klockan 8 och 20.

Från det generella *nattarbetsförbudet* stadgas fem undantag. Det viktigaste undantaget finns i 2 § d), som medger att vissa förberedelsearbeten får utföras på vardag mellan klockan 4 och 6. Till sådana förberedelsearbeten hänförs uppeldning av ugnar, deggörning och flyttning av brödamnen till och från jäsrum.

Enligt 2 § e) får annan än bageri- eller konditoriarbetare utföra uppeldning när som helst på dygnet. Sådana särskilda ugneldare förekommer endast vid de största bagerierna. I 2 § f) lämnas regler som avser natt till lördag eller helgdagsafton. Under sådan natt får egentligt bageriarbete utföras

redan från klockan 5. Enligt 2 § g) får under natt till vardag, som närmast föregår två eller flera på varandra följande sön- och helgdagar, utföras förberedelsearbete mellan klockan 2 och 4 samt annat arbete mellan klockan 3 och 6.

I 3 §, som infördes 1959, medges utsträckt tillverkningstid för arbete som bedrivs med regelbunden skiftindelning. Nattarbetsförbudet gäller sålunda inte för sådant arbete vardag mellan klockan 20 och 23.

Dispens från nattarbets- och söndagsarbetsförbudet kan meddelas om särskilt förhållande påkallar avvikelse (4 § första stycket). I första hand meddelas dispens av vederbörande yrkesinspektör. Sådant dispens får inte avse mer än två dygn åt gången och får ej medges mer än tio gånger per år för samma arbetsställe. Arbetarskyddsstyrelsen kan medge ytterligare eftergift, om särskilda skäl föranleder till det.

I 4 § andra stycket medges avvikelse från lagen för nödfallsarbete. Det krävs att avvikelsen är oundgängligen nödvändig på grund av olyckshändelse eller annan oförutsedd omständighet och att det inte finns tid att i vanlig ordning begära dispens. Avvikelse får då ske utan tillstånd men inte för längre tid än ett dygn åt gången. Företagets innehavare skall ofördröjligen anmäla avvikelsen till yrkesinspektören. Tillsyn av lagens efterlevnad utövas av yrkesinspektionens befattningshavare (5 §). I 6 § stadgas straff för innehavare av bageri- eller konditorirörelse som bedriver arbete i strid mot lagen.

Bestämmelser om arbetstid utanför lagstiftningen

Som framgått av redogörelsen för innehållet i arbetstidslagarna lämnas stora delar av den yrkesverksamma befolkningen utanför lagstiftningen. Arbetstidskommittén har med utgångspunkt från uppgifterna i 1965 års folkräkning sökt beräkna omfattningen av undantagen i lagstiftningen och därvid funnit följande. Det totala antalet förvärvsarbetande uppgick vid räkningstillfället i oktober 1965 till 3 450 000 personer. Av dessa kunde 2 020 000 personer eller 59 % anses falla utanför lagstiftningen, 1 653 000 eller 48 % på grund av sin yrkesställning som företagare, medhjälpande familjemedlem eller tjänsteman och 367 000 eller 11 % på grund av lagarnas undantag för särskilda former av arbeten. Formellt omfattades 1 430 000 personer av lagstiftningen, vilket motsvarade 41 % av hela den förvärvsarbetande befolkningen, 47 % av totalantalet arbetstagare (summan av arbetare och tjänstemän) och 72 % av de arbetstagare som är att hänföra till arbetare.

Den omständigheten att stora grupper arbetstagare icke omfattas av lagstiftningen betyder inte att arbetstiden för dessa grupper är oreglerad. För arbetstagare utanför arbetstidslagarnas tillämpningsområde finns arbetstidsbestämmelser i kollektivavtal eller överenskommelser av annat slag. För arbetstagare hos staten eller kommun, vilka inte får träffa kollektivavtal om arbetstidens förläggning, finns bestämmelser intagna i tjänstgöringsföre-

skrifter och reglementen. Vid utformningen av dessa bestämmelser har lagstiftningen haft ett normgivande inflytande. Då organisationsprocenten på den svenska arbetsmarknaden är hög och avtalsreglerna har en betydande genomslagskraft även utanför deras egentliga tillämpningsområde, kan man slå fast att det helt övervägande antalet arbetstagare i vårt land har sin arbetstid reglerad i enlighet med lagstiftningens principer.

Även inom sådana verksamhetsområden för vilka arbetstidslagarna formellt gäller har bestämmelser om arbetstiden införts i kollektivavtal och reglementen. Dessa bestämmelser syftar dels till att fixera den ordinarie arbetstidens längd — lagen anger endast en maximigräns — dels till att i detalj reglera frågan om arbetstidens förläggning.

I praktiken torde så gott som alla arbetstagare i landet beröras av arbetstidsbestämmelser intagna i avtal eller reglementen. Eftersom lagstiftningen endast anger vissa huvudprinciper beträffande arbetstidens begränsning, medan avtalen innehåller den efter varje arbetsställe avpassade och i detalj ingående regleringen framstår avtalsbestämmelserna för den enskilde arbetstagaren ofta som mer betydelsefulla än lagstiftningen. Detta förhållande har accentuerats i och med att lagstiftningen på väsentliga punkter gjorts dispositiv.

Bestämmelserna i avtal och reglementen om den ordinarie arbetstidens längd ansluter sig för flertalet arbetstagare till vad arbetstidslagarna i sådant hänseende maximalt medger. Kortare arbetstider gäller för vissa numerärt sett tämligen stora grupper. Det övervägande antalet tjänstemän har således tillförsäkrats arbetstider på genomsnittligt omkring 40 timmar per vecka. För arbetare sysselsatta under jord i gruvdrift eller anläggningsverksamhet gäller genomgående en arbetstid av 40 timmar i veckan. Skiftarbetare i kontinuerlig drift har 42 timmars arbetsvecka. Även andra kategorier har kortare arbetsvecka än 42½ timmar. Längre arbetstider än vad lagstiftningen föreskriver gäller för ett fåtal arbetstagare med relativt speciella uppgifter. Hit hör arbetstagare i vars tjänstgöring ingår vakt- och passningstjänst, bl. a. brandpersonal.

När det gäller begränsningsperiodens längd har parterna på arbetsmarknaden i stor utsträckning utnyttjat möjligheten att träffa överenskommelse om avsteg från lagarnas föreskrifter. Avtalen syftar ej sällan till en begränsningsperiod av ett år. Även inom flertalet verksamheter utanför lagstiftningens tillämpningsområde förekommer längre begränsningsperioder än den i lagstiftningen medgivna.

I betydande omfattning finns regler om hur arbetstiden skall fördelas på veckans olika dagar och hur den skall förläggas under dygnet. Femdagarsveckan är numera kutym för det stora flertalet arbetstagare. Därvid fördelas arbetstiden genomgående med lika många timmar varje arbetsdag. Oftast anges vissa klockslag inom vilka det dagliga arbetet skall förläggas. Den dagliga arbetstidens längd överstiger för dagarbetare i allmänhet inte 8½

timmar. I olika avtal medges dock längre dagliga arbetstider.

Arbetslagslagarnas bestämmelser om arbetstidens längd medger i princip att 42½ timmar får tas ut varje vecka oberoende av om det under veckan inträffar någon helgdag. Sådan s. k. hård arbetsvecka är relativt ovanlig bland det stora flertalet arbetstagare. I allmänhet följer genom avtal eller sedvänja att helgdagar liksom söndagar skall vara arbetsfria utan att arbetstiden övriga dagar i veckan förlängs, s. k. mjuk arbetsvecka. Detta gäller också för arbete som pågår kontinuerligt. Arbetstagarna tillerkänns därvid kompensation i form av fritid för helgdagar under vilka de arbetat. Undantag görs bl. a. inom kraftverks-, järnbruks- och verkstadsindustrin. Utslagen på årets arbetsveckor innebär helgledigheten i genomsnitt en minskning av arbetstiden med ungefär 1½ timme i veckan. Avtal och reglementen innehåller ofta också regler som innebär att vissa helgdagsaftnar är helt eller delvis arbetsfria.

Arbetslagsförhållanden i utlandet

Arbetslagskommittén har åren 1964 och 1966 undersökt arbetslagsförhållandena i en del länder med vilka Sverige har ett mera betydande handelsutbyte. Urvalet har begränsats till sådana länder, som i ekonomiskt, politiskt och socialt avseende inte alltför starkt skiljer sig från Sverige. Material har samlats insamlats beträffande de nordiska länderna, övriga EFTA-länder, Storbritannien, Schweiz och Österrike (dock ej Portugal), EEC-länderna Belgien, Frankrike, Italien, Luxemburg, Nederländerna och Västtyskland samt Förenta Staterna och Kanada. Även Sovjetunionen har tagits med.

Sammanfattningsvis anför kommittén att arbetstiden i de redovisade länderna i allmänhet regleras genom lagstiftning kompletterad med bestämmelser i kollektivavtal. I Danmark och Storbritannien är dock arbetstiden, frånsett vissa arbetarskyddsbestämmelser beträffande kvinnor och minderåriga, uteslutande reglerad genom kollektivavtal.

Flertalet lagar begränsar arbetstiden såväl per dygn som per vecka eller perioder av veckor. I Frankrike begränsas endast veckoarbetstiden och i Österrike, Nederländerna och Västtyskland endast dygnsarbetstiden.

Lagstiftningen medger på många håll en längre arbetstid än som i praktiken tillämpas. Omvänt gäller för vissa länder att lagstiftningens ordinarie arbetstid regelbundet kompletteras med övertid och att normalarbetstiden därför ligger över den lagstadgade ordinarie arbetstiden. Detta rör framför allt länder, som på ett tidigt stadium genomförde lagstiftning om 40 timmars arbetsvecka, nämligen Frankrike och Förenta Staterna. Även Storbritannien och i viss mån Västtyskland har ett stort inslag av regelbunden övertid.

Generellt kan sägas att arbetstiden inte annat än undantagsvis överstiger 45 timmar per vecka. Under 1960-talet har en successiv förkortning av arbetstiden ägt rum i de flesta redovisade länderna. Norge har lagstiftat om

42 $\frac{1}{2}$ -timmarsvecka och Finland om 40-timmarsvecka. I länder med endast dygnsarbetstiden reglerad, innebär övergång från sex- till femdagarsvecka en motsvarande reform. I andra länder har genom överenskommelser kollektivavtalsvägen successiva förkortningar av arbetstiden genomförts. I viss utsträckning har dessa förkortningar tagit sikte på 40-timmarsvecka. I den mån denna arbetstid ännu inte uppnåtts kan en allmän strävan häremot konstateras. Av betydelse i detta hänseende är vissa av Internationella arbetsorganisationen (ILO) antagna instrument som syftar till ett genomförande av 40-timmarsveckan.

Om den ordinarie arbetstidens längd mäts i genomsnitt per vecka under ett år, måste hänsyn tas till längden av semester och helgledigheter. Allmän fyraveckorssemester är föreskriven — förutom i Sverige — i Norge och Frankrike. I andra länder ligger den lagstadgade semestern genomsnittligt sett vid omkring två eller tre veckor. Om hänsyn tas inte endast till ledighet för helgdagar utan även till ledighet för helgdagsaftnar, ligger Sverige internationellt sett väl framme också i fråga om helgledigheter.

Arbetstidslagstiftningens utveckling

Genom 1919 års lag om arbetstidens begränsning infördes för första gången i vårt land en mera vittsyftande reglering på arbetstidens område. Främst avsågs med lagen att slå fast principen om åtta timmars arbetsdag och 48 timmars arbetsvecka inom industrin och denna närstående verksamhetsområden. Till en början betraktades arbetstidslagen som ett provisorium och erhöll endast tidsbegränsad giltighet. Anledningen härtill var att man ville avvakta verkningarna av det ingrepp i samhällslivet som arbetstidsregleringen ansågs innebära samt att man ville följa den internationella utvecklingen på arbetstidsområdet. Under de följande åren beslöts vissa jämkningar i lagen, som bl. a. gick ut på att krympa lagens tillämpningsområde och vidga övertidsmöjligheterna. Lagen förlängdes successivt åren 1923 och 1926 samt gjordes definitiv genom beslut vid 1930 års riksdag. Därefter har lagen, bortsett från de ändringar som hängt samman med 45-timmarsveckans och 42 $\frac{1}{2}$ -timmarsveckans införande, endast varit föremål för obetydliga och för det mesta formella ändringar.

Lagstiftningen förde snabbt med sig att arbetstiden för dem som omfattades av lagen anpassades efter lagens maximiregler. Sålunda blev 48-timmarsveckan allmänt tillämpad. Åttatimmarsdagen blev däremot en mera sällsynt företeelse, eftersom arbetstiden vanligen utlades med ett större antal timmar på måndagar—fredagar än på lördagar.

För arbetstagargrupper utanför den allmänna arbetstidslagen skedde en utveckling mot 48-timmarsveckan dels via kollektivavtal och andra överenskommelser, dels via fortsatt lagstiftning. År 1936 tillkom lantarbetstidslagen, följd 1939 av arbetstidslagen för detaljhandeln och 1944 av arbets-

tidslagen för hotell, restauranger och kaféer.

Den första lantarbetstidslagen stadgade en ordinarie arbetstid av 52 timmar i genomsnitt per vecka. Redan 1937 sänktes gränsen till ca 49 timmar i genomsnitt i veckan. Ändringar i lagen vidtogs även 1939, 1942 och 1945, samtidigt som lagens giltighet förlängdes med tre år i taget. År 1948 gjordes lagen definitiv. Först då förverkligades 48-timmarsprincipen för flertalet lantarbetare.

Detaljhandelslagen föreskrev från början en ordinarie arbetstid av högst 48 timmar i veckan. Efter betydande ändringar av lagens innehåll 1942 blev lagen genom beslut av 1945 års riksdag omlagd från ett provisorium till en permanent lag.

Frågan om reglering av de hotellanställdas arbetstider var föremål för utredning första gången i slutet av 1920-talet. Något resultat uppnåddes emellertid inte. År 1943 lade socialstyrelsen fram ett nytt förslag i frågan, vilket påföljande år lades till grund för den första hotellagen. Denna föreskrev en genomsnittlig arbetstid av 48 timmar per vecka för ekonomipersonal och 51 timmar per vecka för personal som hade att direkt betjäna allmänheten. Vid revision av lagen 1947 genomfördes 48 timmar i veckan som maximiarbetstid för alla arbetstagare. Vid 1950 års riksdag gjordes hotellagen definitiv.

Ytterligare lagstiftning på arbetstidens område tillkom genom de olika sjöarbetstidslagarna, den första 1919, och hembiträdeslagen 1944. Av betydelse för arbetstagarnas arbetstidsförhållanden var också semesterlagstiftningen. Genom 1938 års semesterlag infördes allmän tvåveckorssemester. En förlängning av semestern med en vecka i taget skedde genom riksdagsbeslut 1951 och 1963.

Samtidigt med utbyggnaden av arbetstidslagstiftningen pågick en utveckling mot kortare arbetstider via kollektivavtal och andra överenskommelser. Här må nämnas att underjordsarbetare inom gruvindustrin vid avtalsförhandlingar 1948 tillerkändes 40-timmars arbetsvecka och skiftarbetare i kontinuerlig drift vid förhandlingar i början av 1950-talet 42 timmars arbetsvecka.

År 1947 tillkallades sakkunniga med uppgift att verkställa en allmän översyn av arbetstidslagstiftningen. De sakkunniga, som antog namnet arbetstidsutredningen, avlämnade år 1954 sitt huvudbetänkande med förslag till ny arbetstidslagstiftning och partiell arbetstidsförkortning (SOU 1954: 22, 23).

Sistnämnda år tillkallade Kungl. Maj:t särskilda sakkunniga för att pröva frågan om en revision av arbetstidslagstiftningen med inriktning på en allmän förkortning av den lagstadgade arbetstiden. De sakkunniga antog benämningen utredningen om kortare arbetstid.

Utredningen avlämnade sitt förslag sommaren 1956 (SOU 1956: 20, 21). Detta lades sedan i stort sett oförändrat fram i proposition nr 80 till 1957

års riksdag. I propositionen föreslogs sådana ändringar i arbetstidslagarna att maximum för den ordinarie arbetstiden per vecka sattes ned från 48 timmar till 45 timmar. Övergången till den kortare arbetstiden föreslogs ske successivt så att den ordinarie veckoarbetstiden minskades med en timme den 1 januari 1958, med ytterligare en timme den 1 januari 1959 och med ännu en timme den 1 januari 1960, då 45-timmarsveckan således skulle vara fullt genomförd. Arbetstidslagarna skulle i viss mån bli dispositiva genom att arbetsgivare och huvudorganisation av arbetstagare bereddes möjlighet att i kollektivavtalets form träffa överenskommelse om annan ordinarie arbetstid än den lagen stadgade. I propositionen uttalades att den föreslagna arbetstidsförkortningen förväntades slå igenom även på de områden som inte formellt var underkastade lagen. Det uttalades också att erfarenheter först måste vinnas av den föreslagna förkortningsreformen, innan tiden var inne att ta ställning till av arbetsutredningen framlagda förslag angående arbetstidslagstiftningens tillämpningsområde och systematiska utformning m. m. Riksdagen biföll propositionen.

Utredningen om kortare arbetstid föreslog i sitt betänkande att åtgärder skulle vidtas för en fortlöpande undersökning av den avsedda arbetstidsförkortningens ekonomiska och sociala verkningar. I mars 1959 tillkallades särskilda sakkunniga för att undersöka arbetstidsförkortningens verkningar. De sakkunniga redovisade arbetstidsförkortningens omfattning och utläggning i ett delbetänkande, avgivet i mars 1962 (SOU 1962: 17), och arbetstidsförkortningens verkningar i sitt slutbetänkande, avgivet två år senare (SOU 1964: 9).

Sedan 1963 års riksdag i anledning av motioner hemställt om utredning angående en generell förkortning av arbetstiden tillkallades sakkunniga — 1963 års arbetstidskommitté — för att utreda i vilken utsträckning och i vilken takt en sådan förkortning är möjlig. Åt de sakkunniga uppdrogs dessutom att verkställa en översyn av arbetstidslagstiftningen och lägga fram förslag till en ny allmän arbetstidslag.

Arbetstidskommittén påbörjade sitt arbete i november 1963 och avsåg att avlämna förslag om en sänkning av den lagstadgade arbetstiden i slutet av år 1966. Mot bakgrund av det förslag som sålunda förbereddes träffade arbetsmarknadsparterna under 1966 års avtalsrörelse i betydande omfattning avtal om minskning av den ordinarie arbetstidens längd. Vägledande för avtalen var den centrala uppgörelse som ingicks mellan SAF och LO. Enligt denna överenskommelse skulle en förkortning av arbetstiden ske från 45 timmar till 42 ½ timmar i veckan i tre etapper med 50 minuter åt gången den 1 februari 1967, den 1 februari 1968 och den 1 januari 1969. Parterna inom resp. avtalsområden tillades rätt att genomföra förkortningen i annan ordning. Denna rätt kom att utnyttjas i stor utsträckning.

Med anledning av nämnda utveckling på avtalsområdet framlade arbets-

tidskommittén i juni 1966 en promemoria (Stencil S 1966: 4) med förslag om en anpassning av arbetstidslagarna efter de förändrade förhållandena på arbetsmarknaden. Kommitténs förslag innebar att maximeringen av den ordinarie veckoarbetstidens längd successivt reducerades i tre 50-minuterssteg den 1 februari 1967, den 1 februari 1968 och den 1 januari 1969 från 45 till 42 1/2 timmar. Promemorian lades till grund för proposition nr 137 till 1966 års riksdag med förslag till lag om ändrad lydelse av arbetstidslagarna. Lagförslaget, som godtogs av riksdagen, anslöt helt till vad kommittén förordat och innebar att principen om 42 1/2 timmars arbetsvecka inskrevs i lagstiftningen.

Arbetstidskommittén

I. Allmän arbetstidsförkortning

Kommittén anför inledningsvis att dess uppgift varit att undersöka i vilken utsträckning och i vilken takt en ytterligare arbetstidsförkortning är möjlig. Beträffande omfattningen av förkortningen uttalar kommittén att såväl de internationella rekommendationerna av ett stegvis införande av 40-timmarsvecka som kraven från fackligt och andra håll på en sådan arbetsvecka har givit frågan den karaktären, att kommittén bedömt det som realistiskt att diskutera något annat alternativ än att nästa förkortning skall omfatta en minskning med 2 1/2 timmar per vecka från 42 1/2 timmarsnivån. Om sålunda förkortningens omfattning härigenom är given, återstår det att avgöra i vilken takt 40-timmarsveckan bör vara möjlig att genomföra. Kommittén tillägger att den ansett att också frågan om tidpunkten för en förkortning bör diskuteras, även om direktiven för kommitténs utredningsarbete inte uttryckligen utsäger något härom. Som en bakgrund till övervägandena angående lämplig takt och tidpunkt går kommittén in på de skäl som kan anföras för den aktuella förkortningen av arbetstiden.

Motiv för arbetstidsförkortning

Kommittén anför att de motiv som under årens lopp åberopats för reformer på arbetstidslagstiftningens område i stort sett kan delas in i tre huvudgrupper, sociala, ekonomiska och politiska motiv.

Vid tillkomsten av den allmänna arbetstidslagen och de särskilda arbetstidslagarna dominerade de sociala och politiska motiven. Arbetstagarna skulle genom begränsning av arbetstiden skyddas från överanstängning, sjukdomar och olycksfall. Dessutom skulle önskemål om rättvisa och utjämning mellan olika medborgargrupper tillgodoses inte bara då det gällde ekonomiska förmåner utan också i fråga om fritidens längd.

I samband med 45-timmarsveckans införande ägde en förskjutning av motivkretsen rum så att ekonomiska synpunkter kom att bli vägledande.

En generell förkortning av arbetstiden från 48 timmar i veckan ansågs inte kunna motiveras av hänsyn till arbetstagarnas fysiska eller psykiska hälsa. I stället fick en sådan reform grundas i främsta rummet på ett val, träffat på den enskildes vägnar, mellan ökad fritid och andra sätt att tillgodogöra sig ett förbättrat produktionsresultat i landet. Det gällde alltså att göra en avvägning på det samhällsekonomiska planet och frågan om en allmän arbetstidsförkortning blev därmed i realiteten ett spörsmål i vad mån landets ekonomiska resurser tillät en sådan åtgärd.

Kommittén erinrar om att den i sitt förslag om 42 1/2-timmarsveckans inskrivande i arbetstidslagarna anslöt sig till det synsätt på frågan om en generell förkortning av arbetstiden som statsmakterna anlade när 45-timmarsveckan infördes. Kommittén framhåller att dess fortsatta arbete inte har föranlett kommittén att frångå denna uppfattning. Snarare har kommittén med hänsyn till den beslutade förkortningen från 45 till 42 1/2 timmars arbetsvecka stärkts i sin uppfattning.

Eftersom man i den allmänna debatten likväl i stor utsträckning åberopat skyddsmotivet till stöd för en allmän förkortning av arbetstiden lämnar kommittén en redovisning av sina undersökningar angående hållbarheten av detta motiv. Sammanfattningsvis uttalar kommittén att den genomgång, som kommittén gjort beträffande olika faktorer på yrkesskadornas, arbetshygienens och folkhälsans område, inte har givit belägg för att en allmän förkortning av arbetstiden kan grundas på hälsoskäl. Tvärtom förefaller de arbetstider som fr. o. m. 1969 blir allmänt tillämpliga i vårt land att stå i god överensstämmelse med socialmedicinsk erfarenhet. Kommittén kommer följaktligen i fråga om skyddsmotivets hållbarhet till samma resultat som i sin promemoria från 1966. Kommittén påpekar att den med detta ståndpunktstagande inte velat säga att en kortare arbetstid skulle sakna betydelse ur hälsosynpunkt. För åtskilliga arbetstagare torde en förkortning av arbetstiden tvärtom vara av positivt värde för den kroppsliga och själsliga hälsan.

En förkortning av arbetstiden från 42 1/2 timmar i veckan till 40 timmar i veckan får således enligt kommitténs bedömande liksom vid de båda senaste förkortningsreformerna grundas på individens val mellan olika sätt att tillgodogöra sig en möjlig förbättring av levnadsstandarden. Denna förbättring kan ske genom en ökning av realinkomsterna eller en ökning av fritiden. Väljer man det sistnämnda får man avstå från en inkomstökning som eljest varit möjlig. Väljer man det förstnämnda får man oförändrad fritid men större realinkomst.

Kommittén påpekar att det med hänsyn till produktionens krav på rationell organisation, för vilken arbetstidens längd och förläggning är en väsentlig faktor, inte kan överlätas åt de enskilda arbetstagarna att var för sig träffa sitt val mellan lön och fritid. Produktionen kräver självfallet en viss enhetlighet på arbetstidens område. Denna enhetlighet kan åstadkom-

mas genom avtal eller genom lagstiftning. I det ena fallet träffar den fackliga organisationen och i det andra fallet lagstiftaren på arbetstagarens vägnar valet mellan fritid och annan konsumtion.

Någon kartläggning av var den svenske arbetstagaren står i valet mellan ökad lön och ökad fritid har kommittén inte låtit verkställa. Enligt kommitténs mening hade en sådan knappast kunna tillföra diskussionen några mer vägledande synpunkter än de som redan föreligger. En normal arbetstid av 40 timmar i veckan har sedan länge framstått som ett mål för strävandena på arbetstidens område. Detta gäller inte blott här i landet utan världen över. Internationella arbetsorganisationen har i sin år 1962 antagna rekommendation nr 116 ställt upp 40-timmarsveckan som ett socialt mål. Samtliga svenska ombud röstade vid rekommendationens behandling för dess antagande. Såväl dessförinnan som därefter har arbetstidsförkortning varit en aktuell programpunkt i flera länder. Under 1960-talet har också reformer genomförts på flera håll. Ytterligare reformer är under förberedelse.

Kommittén anför att dess tillkallande i och för sig innebär en bekräftelse på ett ökat intresse för kortare arbetstid. Under kommittéarbetets gång har vidare intresset för en allmän förkortning av arbetstiden förstärkts. Detta har enligt kommittén framgått av de många skrivelser i ämnet som ingått till kommittén, av den intensiva pressdebatten och av fackföreningsrörelsens aktivitet. LO har vid upprepade tillfällen betonat kraven på en kortare arbetstid och för sin del tillagt arbetstidsförkortningen hög prioritet på reformprogrammet. Organisationen har också med framgång hävdat kraven på kortare arbetstid i avtalsförhandlingarna. Att den 1966 genomförda förkortningen till 42 1/2 timmar i veckan endast betraktats som en etapp på vägen mot 40-timmarsveckan är enligt kommittén uppenbart.

Enligt kommitténs uppfattning kan man med hänsyn härtill våga det antagandet att arbetstagarna i vårt land i likhet med arbetstagarna i en rad främmande länder är beredda att — åtminstone så länge arbetstiden överstiger 40 timmar i veckan — vid fortsatt kontinuerlig tillväxt av den ekonomiska standarden välja längre fritid på bekostnad av en däremot svarende ökning av den kontanta lönen.

Vad anledningen till denna ökade fritidsvärdering kan vara anser kommittén inte nödvändigt att närmare analysera. Man kan enligt kommittén peka på att reallöneläget successivt förbättrats, varigenom löntagarnas materiella anspråk på ett tillfredsställande sätt bör kunna tillgodoses på nuvarande lönenivå. Strävan mot en högre levnadsstandard inriktas följaktligen på andra mål, varvid fritiden ligger nära till hands. Att så är fallet är enligt kommittén en given sak, så länge det finns grupper i samhället som är prioriterade i arbetstidshänseende. Åtskilliga tjänstemäns kortare arbetstid stimulerar övriga arbetstagare att inrikta sina krav på samma förman och därmed åstadkomma en utjämning mellan olika medborgargrup-

per på det sociala fältet. Vidare framhåller kommittén att det ibland görs gällande att det i högskatteländer är naturligt att en löneförhöjning — som åtminstone vid ett progressivt skattesystem kan bli hårt reducerad — framstår som mindre lockande än fritidsökning som är skattefri. Till detta kommer att fritiden blivit mer samlad och lättare att effektivt utnyttja. En sak som också kan ha sin betydelse är att fritiden under veckans arbetsdagar för en hel del arbetstagare blivit i ökad omfattning naggad i kanten av restid mellan bostad och arbetsplats.

Samhällsekonomiska synpunkter

Med hänsyn till den ståndpunkt kommittén sålunda intagit i fråga om motivet för en ytterligare arbetstidsförkortning blir det naturligt för kommittén att härefter gå in på en bedömning av den framtida ekonomiska utvecklingen. Kommitténs utgångspunkt för denna bedömning har varit den avstämning av 1965 års långtidsutredning som verkstälts inom finansdepartementet och publicerats sommaren 1968 (SOU 1968: 24). Syftet med avstämningen har i första hand varit att söka finna om den utvecklingsbild som 1965 års långtidsutredning skisserade i sin rapport i början av 1966 (Svensk ekonomi 1966—1970 med utblick mot 1980, SOU 1966: 1) alltjämt äger giltighet eller om nya eller förändrade betingelser för den ekonomiska utvecklingen framträtt de senaste åren och nödvändiggör en annan bedömning av framtidsproblemen. Kommittén anmärker att det för kommitténs del hade varit speciellt värdefullt om det i avstämningsrapporten funnits ett genomarbetat planmaterial för 1970-talets första hälft. Något sådant föreligger dock inte, utan bedömningen av 1970-talet har i rapporten fått göras mer diskussionsvis utifrån olika tänkbara alternativ.

Avstämningsrapportens arbetskraftsberäkningar bygger på en av statistiska centralbyrån utarbetad befolkningsprognos samt på erfarenhetsmässiga antaganden om förvärvsfrekvenser inom olika köns-, ålders- och civilståndsgupper. I beräkningarna har hänsyn också tagits till en antagen arbetstidsförkortning till 40 timmar i veckan under första hälften av 1970-talet.

Enligt befolkningsprognosen väntas inte några drastiska förändringar i den totala folkmängden fram till 1975. Som ett intressant drag i utvecklingen noteras att förskjutningarna i befolkningens åldersstruktur beräknas medföra att åldersgruppen 15—69 år kommer att omfatta en successivt minskande andel av den totala befolkningen. Till belysning härav anges bl. a. att denna åldersgrupps andel av totalbefolkningen utgjorde 71,1 % år 1965 och beräknas utgöra 69,7 % år 1970 och 68,1 % år 1975.

Beräkningarna på grundval av antagandena rörande förvärvsfrekvensen ger vid handen att det totala antalet förvärvsarbetande väntas öka med 45 000 personer 1965—1970 och med 26 000 personer 1970—1975, vilket motsvarar 0,3 resp. 0,1 % per år. Under hela perioden 1965—1975 är det de

gifta kvinnorna som beräknas svara för ökningen av antalet förvärvsarbetande, medan antalet män förutses bli i stort sett oförändrat och antalet ej gifta kvinnor förutses minska. Eftersom den kvinnliga arbetskraften har kortare faktisk arbetstid än männen, blir ökningen av antalet förvärvsarbetande uttryckt i heltidssysselsatta något lägre. Medan ökningen av dessa s. k. årsarbetande var närmare 100 000 mellan 1960 och 1965 beräknas ökningen 1965—1970 bli knappt 20 000 och ökningen 1970—1975 endast 5 000. Långtidsutredningens bedömning om en markant omsvängning i arbetskraftsutvecklingen efter 1965 bekräftas och till och med förstärks något av den framlagda prognosen.

Den antagna minskningen av veckoarbetstiden beräknas leda till att den genomsnittliga arbetstiden per årsarbetande minskar med 0,7 % per år mellan 1970 och 1975. Arbetskraftsberäkningarnas resultat blir mot bakgrunden av det sagda att man för åren 1970—1975 kan emotse en minskning av arbetskraftsvolymen, som mätt i antal arbetstimmar uppgår till genomsnittligt 0,7 % per år.

Enligt avstämningsrapporten blir det en central fråga för bedömningen av produktionskapacitetens utveckling huruvida den beräknade minskningen i arbetskraftsvolymen kan motvägas av en snabbare ökning i produktiviteten. Detta aktualiserar den lika centrala frågan om vilken investeringsutveckling som erfordras för att en dylik kompenserande produktivitetshöjning skall komma till stånd. Svårigheterna anses dock vara betydande vid en sådan bedömning, främst till följd av mätproblem beträffande den s. k. teknikfaktorn, dvs. den inverkan på produktionsutvecklingen som kommer från förbättrad produktionsteknik och utbildning, stordriftsfördelar samt förbättrad resursanvändning. En fortsatt snabb uppgång av teknikfaktorn skulle kunna medföra en förhållandevis gynnsam produktivitetsstegring under 1970-talets början utan några större ökningar i kapitalinsatsen. Det finns dock flera erfarenheter som talar för att åtminstone vissa former av tekniska framsteg förutsätter en ökad investeringsaktivitet för att kunna ta sig ekonomiska uttryck. De preliminära beräkningar som kunnat göras har resulterat i att en ökning av kapitalinsatsen under 1970-talet av ungefär den storlek, som gällt under 1960-talets senare del, skulle medge en relativt hög produktivitetsstegring fram till 1975. I avstämningsrapporten antas att tillväxten i produktiviteten 1970—1975 skall ligga kvar på det årsgenomsnitt som förelåg under 1967 och 1968, dvs. ca 4,7 %. Härigenom skulle en årlig ökning av bruttonationalprodukten på ca 4 % kunna komma till stånd 1970—1975.

Kommittén erinrar om att de värden som kan hämtas ur avstämningsrapporten rörande arbetskraftsvolym, produktivitet och totalproduktion är årliga genomsnittsvärden för en femårsperiod och att därför värdena för de enskilda åren kan variera. Bl. a. med hänsyn härtill anser kommittén att möjligheterna att mer objektivt kunna utreda lämpligaste schema för ar-

betstidsförkortningen är mycket begränsade. Frågan är emellertid, anför kommittén, om inte förkortning i tre etapper med ett år mellan varje etapp, som allmänt sett rekommenderats såväl vid 45-timmarsveckans införande som vid 42 1/2-timmarsveckans genomförande, är det mest lämpliga. Färre etapper skulle alltför starkt kunna påverka reallöneutrymmet och fler etapper skulle antagligen inte ge arbetstagarna en känsla av att arbetstiden verkligen ändrats. Enligt kommitténs uppfattning bör därför 40-timmarsveckan införas i tre etapper med ett år mellan varje etapp men med möjligheter för arbetsmarknadens parter att träffa överenskommelse om annat förkortningssätt, varigenom hänsyn kan tas till olika sektors förhållanden. Motsvarande möjlighet har förelegat vid tidigare allmänna arbetstidsförkortningar, varvid uppgörelse träffats vid förbundsvisa förhandlingar om avvikelser från treetappsrekommendationen i flera fall.

Enligt kommittén kan en beräkning av det totala produktionsbortfallet vid en arbetstidsförkortning i tre etapper med ett år mellan varje etapp illustrationsvis göras på följande sätt. Vid diskussion av erfarenheter från tidigare arbetstidsförkortningar har framkommit att det för industrins område inte blivit lika stort produktionsbortfall som arbetstidsbortfall. För varje procents arbetstidsförkortning minskade produktionen endast med 3/4 %. Det är i hög grad troligt att även andra sektorer genom bl. a. olika rationaliseringsåtgärder inte behöver vidkännas en lika stor produktionsminskning som arbetstidsbortfallet i sig självt skulle innebära. Hur detta kan påverka den totala produktionen är givetvis svårt att bedöma, men man kan anta att denna effekts storlek ligger mellan 3/4 och 1 %. Eftersom det totala arbetstidsbortfallet per år under en treårsperiod beräknats till 1,3 %, skulle bortfallen totalproduktion bli av storleken 0,9—1,3 % per år. Sannolikt ligger det rätta värdet någonstans emellan dessa yttervärden och som en grov uppskattning kan antas att bruttonationalproduktens ökningstakt under förkortningsåren blir en procentenhet lägre än vad den skulle kunna bli utan förkortning.

Kommittén diskuterar här efter vissa fördelnings- och avvägningsproblem som kan väntas bli accentuerade i samband med genomförandet av en arbetstidsförkortning. Ett sådant problem är enligt kommittén att den privata konsumtionen — vars ökningstakt bedöms bli förhållandevis låg redan under perioden 1965—1970 — måste stå tillbaka till förmån för den starka investeringsinsats som blir nödvändig, om produktivitetsnivån trots de stagnerande arbetskraftstillgångarna skall kunna bibehållas eller helst ökas och därigenom säkra en hög produktionsökningstakt. Möjligheten att hålla tillbaka den offentliga konsumtionen i någon större utsträckning betraktar kommittén som små. Inom det statliga området beräknas för flera år framöver de automatiskt framkommande utgiftsanspråken vara betydande och inom den kommunala sektorn medför den under senare år kraftiga utbyggnaden av kapaciteten inom sjuk- och socialvården att utgifterna likaledes måste öka väsentligt framdeles.

Ett annat mera märkbart fördelningsproblem sammanhänger med befolkningsutvecklingen. Den starka antalsökningen för icke förvärvsarbetande personer och de utfästelser som gjorts till dem bidrar till att minska konsumtionsutrymmet för den förvärvsarbetande befolkningen.

I samband med lönebildningen uppstår också ett fördelningsproblem. Den prioritering av låglönegrupperna som sker vid de avtalsmässiga löneöverenskommelserna i allt större utsträckning innebär att övriga löntagare inte får så stora avtalsenliga kontantlönehöjningar. Detta kan leda till löneglidningstendenser och kompensationskrav som medför att de nominella lönerna plus arbetstidsförkortningen överstiger produktivitetsutrymmet med kostnadsstegring och inflationistisk utveckling som följd.

I anslutning till sistnämnda spörsmål framhåller kommittén att prisproblematiken får en särskild tyngd för vårt lands vidkommande genom vårt stora beroende av utrikeshandeln. Då våra växelkurser genom internationella överenskommelser kan betraktas som låsta, kommer en stigande kostnadsnivå att försämra vår internationella konkurrenskraft. Konkurrenssituationen är visserligen ett relativt problem. Våra handelspartners kan såväl till följd av arbetstidsförkortning som av andra skäl få förändringar i kostnader etc. som kan göra vårt läge mer gynnsamt. Det är dock svårt att avgöra hur utvecklingen framöver kan bli, men flera västeuropeiska länder har under senare år mer målmedvetet än tidigare gått in för att hålla kostnadsstegringar tillbaka och sannolikt kommer denna inriktning av den ekonomiska politiken i dessa länder att fortsättningsvis bestå. Beräkningar av kostnadsutvecklingen visar att vår konkurrensförmåga inte på något avgörande sätt försvagats, trots att jämförelsevis högre pris- och löneökningar kan noteras för Sveriges del. Anledningen härtill är främst att produktivitetsutvecklingen genom starka rationaliseringar varit kraftig i vårt land, varigenom kostnaden per producerad enhet inte utvecklats mer ofördelaktigt än för våra konkurrentländer. Det får dock betraktas som tveksamt om det svenska näringslivet skulle kunna mer varaktigt uppnå stora rationaliseringsvinster jämfört med andra länder. En lugn pris- och kostnadsutveckling får därför, anser kommittén, även i fortsättningen tillmätas stor vikt.

Fråga uppstår vidare om företagen skulle kunna lösa de problem som uppkommer för dem till följd av arbetstidsförkortningen med hjälp av en sysselsättningsökning. Kommittén anför att dess undersökningar visar att speciellt tjänsteproducerande, men också varuproducerande företag delvis skulle kunna kompensera arbetstidsförkortningens effekter genom en ökning av antalet anställda. Möjligheterna till personalökning kan dock bli begränsade mot bakgrund av den stagnation i arbetskraftstillgångarna som långtidsutredningen räknar med. Även om den dagsaktuella situationen inte kännetecknas av en påtaglig arbetskraftsbrist, är det högst sannolikt att ett mer normalt kapacitetsutnyttjande kommer att medföra brist på framför allt yrkesutbildad arbetskraft.

Mot bakgrunden av att man i den allmänna debatten hävdade att en arbetstidsförkortning skall förläggas till en ur sysselsättningssynpunkt gynnsam period — vilket innebär att förkortningen skulle förläggas till en konjunktursvacka med dämpad efterfrågan på arbetskraft och inte till en högkonjunktur med arbetskraftsbrist — uttalar kommittén att det är vanskligt att yttra sig om nettoeffekten av en allmän arbetstidsförkortning med avseende på sysselsättningssituationen. Detta beror på att konjunkturbilden vanligen är splittrad med hög arbetskraftsefterfrågan inom vissa områden och kanske inte obetydlig arbetslöshet inom andra. Frågan om man vid valet av tidpunkt för förkortningen skall låta konjunktursituationen vara avgörande sammanhänger f. ö. till stor del med målsättningen om full sysselsättning. Eftersom denna målsättning är allmänt accepterad i vårt land, kan dess förverkligande, eventuellt med viss arbetskraftsbrist som resultat, inte få utgöra något hinder för att genomföra en förkortning. Slutligen kan enligt kommittén sägas, att även om vissa sysselsättningslägen skulle framstå som bättre än andra ur förkortningssynpunkt, det ändå är omöjligt att på förhand beräkna när ett sådant gynnsamt läge är för handen.

I sammanhanget understryker kommittén att — till skillnad från vad som stundom hävdats i den allmänna debatten — en arbetslöshetssituation inte bör lösas genom en arbetstidsförkortning. I stället bör en sådan situation lösas genom en kraftfullt bedriven arbetsmarknadspolitik med inriktning på produktivitetsbefrämjande omskolning och vidareutbildning. I den mån en arbetstidsförkortning i sig själv för med sig en snabbare strukturomvandling av näringslivet med fler friställningar som följd, blir en sådan politik ännu viktigare.

Kommitténs slutsatser

Kommittén anför att den förda diskussionen har visat att en allmän förkortning av arbetstiden ställer samhällsekonomin inför olika anpassningsproblem. Det framstår som angeläget att förkortningen genomförs på sådant sätt att inverkan på samhällsekonomin blir så liten som möjligt. Enligt kommitténs bedömning kan detta ske, om förkortningen nu liksom vid de båda senaste arbetstidsförkortningarna genomförs stegvis. En förkortning i tre etapper om 50 minuter i veckan under tre på varandra följande år synes enligt kommittén vara lämplig.

Kommittén påpekar att den sista etappen i den pågående förkortningen genomförs den 1 januari 1969. Den fortsatta förkortningen kan följaktligen börja tidigast den 1 januari 1970. I den diskussion som förts i arbetstidsfrågan har rent allmänt uttalats att 40-timmarsveckan borde kunna uppnås under den första hälften av 1970-talet. Som sista datum för arbetstidsreformens tredje etapp skulle man i så fall kunna ange den 1 januari 1975.

Starka önskemål har konstaterats föreligga på arbetstagar sidan om att förkortningen förverkligas så snart som möjligt. Eftersom arbetstidsförkortningen måste betraktas som en ekonomisk avvägningsfråga, kommer andra aktuella reformer på det ekonomiska och sociala området in i bilden. Uppmärksamhet måste också fästas vid att en arbetstidsförkortning genom sin dämpande effekt på ökningstakten för totalproduktionen försenar möjligheterna att genomföra andra reformer. Kommittén uttalar för sin del att arbetstidsreformen framstår som angelägen och bör tilläggas sådan prioritet att den fullbordas under första hälften av 1970-talet.

Kommitténs förslag om en allmän arbetstidsförkortning innebär följaktligen att den maximala gränsen för den ordinarie arbetstiden sänks successivt från 42 1/2 till 40 timmar i veckan i tre etapper om 50 minuter per vecka samt att dessa etapper genomförs vid ingången av vart och ett av tre på varandra följande år och påbörjas tidigast den 1 januari 1970 och senast den 1 januari 1973. Genom lagstiftningens dispositivitet har arbetsmarknadens parter möjlighet att genomföra förkortningen på annat sätt.

II. Ny allmän arbetstidslag

Allmänna synpunkter

Kommittén erinrar inledningsvis om hur de motiv av skyddskaraktär, som dominerat vid arbetstidslagstiftningens tillkomst, kom att förlora i betydelse i samband med 45-timmarsveckans genomförande. En allmän arbetstidsförkortning ansågs i det dåvarande läget inte kunna motiveras med en hänvisning till hälsoskäl. I stället fick en sådan reform bygga på andra motiv, varvid tyngdpunkten lades på individens val mellan ökad fritid och andra sätt att tillgodogöra sig den standardförbättring som kunde uppnås genom ökad produktion i landet. Skyddssynpunkter borde fördenskull inte avföras från diskussionen men direkt betydelse fick de bara för sådana frågor som maximering av dygnsarbetstid och övertid. Kommittén erinrar vidare om att kommittén vid sin prövning av frågan om en ytterligare förkortning av den allmänna arbetstiden kommit till slutsatsen att inte heller denna reform kan grundas på några skyddsskäl. Liksom tidigare får förkortningen grundas på ett val mellan olika metoder att öka arbetstagarnas ekonomiska och sociala välfärd.

Mot bakgrund härav tar kommittén upp frågan om skyddssynpunkter över huvud taget kan läggas till grund för utformningen av vår arbetstidslagstiftning.

Kommittén påpekar att arbetarskyddslagens bestämmelser om arbetstiden och dess förläggning numera framstår som klart överlägsna arbetstidslagarna ur skyddssynpunkt. Detta beror på att skydds- och säkerhetsaspekterna från början blivit bättre tillgodosedda i arbetarskyddslagen och på att denna lag successivt moderniserats och byggts ut. Arbetstidslagarna

uppvisade däremot redan från början påtagliga brister som skyddslagar. Bl. a. inriktade de sig endast på en mindre del av den yrkesverksamma befolkningen, låt vara den del som ansågs ha särskilt otillfredsställande arbetstidsförhållanden. Fortsatt utbyggnad av lagstiftningen har inte givit bättre resultat än att alltjämt mer än hälften av den förvärvsarbetande befolkningen står utanför. Då lagen bara reglerar förhållandet mellan arbetstagaren och en bestämd arbetsgivare hindrar den inte en arbetstagare att arbeta samtidigt hos flera arbetsgivare och därigenom vida överskrida de arbetstidsgränser som lagen drar upp. Lagstiftaren har också i betydande utsträckning tvingats anpassa lagreglerna efter de speciella produktions-tekniska förhållandena inom olika verksamhetsgrenar, varigenom skyddssynpunkterna från gång till annan fått åsidosättas med resultat att vissa arbetstagargrupper fått ett sämre skydd än andra.

Kommittén framhåller att det i och för sig kan framstå som anmärkningsvärt att arbetstidslagstiftningens bestämmelser om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning gjorts dispositiva. Åtgärden kan emellertid förklaras med att lagstiftaren inte längre bedömt lagen som särskilt väsentlig ur skyddssynpunkt. En annan förklaring är att man genom att göra dispositiviteten beroende av huvudorganisations medverkan ansett sig tillgodose berättigade skyddsintressen. Båda dessa ställningstaganden sammanhänger med den utveckling på arbetsmarknaden som ägt rum alltsedan arbetstidslagarnas tillkomst.

Av särskild betydelse för den urholkning av skyddsmotivet som skett är enligt kommittén sådana omständigheter som fackföreningsrörelsens utbyggnad och arbetstagarnas ökade fackliga engagemang. Genom fackorganisationernas tillväxt har dessa mer och mer kommit att med tyngd och styrka hävda sina medlemmars intressen. I dag intar fackföreningsrörelsen en så stark ställning att risken för ett obehörigt utnyttjande av en arbetstagare i arbetstidshänseende kan betraktas som mycket ringa. I detta sammanhang pekar kommittén också på att arbetsmarknadens parter vid åtskilliga tillfällen visat förmåga att genom sina organisationer i samförstånd lösa frågor av arbetsrättslig natur. Därvid erinras bl. a. om att parterna genom avtal enats om arbetstidsförkortningar för olika grupper arbetstagare samt om femdagarsveckans införande. Sammantagna talar dessa omständigheter enligt kommittén uppenbart för att arbetstagarnas behov av lagstiftarens stöd för att skydda sig gentemot arbetsgivaren inte på långt när är detsamma som vid arbetstidslagarnas tillkomst.

Kommittén redovisar hur man mot bakgrund av skyddsmotivets urholkning och fackföreningsrörelsens utbredning i olika sammanhang hävdat att arbetstidslagarna borde upphävas. Kommittén säger sig ha förståelse för dessa förslag och står inte främmande för att utvecklingen kan komma att gå i sådan riktning. Enligt kommitténs bedömning är dock tiden ännu inte mogen för ett så radikalt steg. Samma uppfattning kommer enligt kommit-

tén till uttryck i kommitténs direktiv där det bl. a. heter att det allttjämt måste framstå som en uppgift för lagstiftningen att ange de normer, som enligt den rådande allmänna uppfattningen bör gälla i fråga om arbetstidens längd, samt att garantier för att en förändring i dessa normer snabbt och fullständigt skall slå igenom bäst skapas med hjälp av en lagreglering.

Till utveckling av sin ståndpunkt beträffande behovet av en arbetstidslagstiftning anför kommittén i huvudsak följande.

Skyddssynpunkterna har i stort sett spelat ut sin roll som motiv för en separat lagstiftning om arbetstiden. Vill man genom lagbud förhindra en koncentration av arbetstiden kan man göra detta genom kompletteringar av arbetarskyddslagen. Det finns emellertid anledning förmoda att uppfattningen att det bör tillkomma statsmakterna att reglera förhållanden angående arbetstidens längd har en fast förankring hos det svenska folket. Detta sammanhänger med att arbetstidslagstiftningen under sin snart 50-åriga tillvaro vuxit sig allt starkare in i det svenska lagstiftningskomplexet och kommit att utgöra en realitet inte bara för de kategorier medborgare för vilka den från början varit avsedd utan för nära nog hela den yrkesverksamma delen av befolkningen. Tecken härpå är att vissa grupper som står utanför lagstiftningen ännu i dag uppfattar sin undantagsställning som en form av missgynnande och att allvarligt syftande önskemål föreligger om en utvidgning av lagstiftningens tillämpningsområde. Ett tillgodoseende av dessa önskemål skulle sannolikt, om man bortser från fördelarna för vissa grupper med särskilt lång arbetstid, vara av tämligen ringa praktiskt värde. Däremot torde det psykologiska värdet, dvs. det värde som ligger i känslan av att vara inbegripen i statsmakternas omsorg om den sociala tryggheten, vara desto större. Även andra skäl kan anföras för en fortsatt lagstiftning. Reformer på arbetstidens område kan få en betydligt snabbare och effektivare genomslagskraft om de stöds av ändringar i lag. Man kan kanske inte heller helt bortse från risken att ändrade relationer mellan arbetsmarknadens parter kan aktualisera ett intensivare behov av samhällets stöd i arbetsrättsliga frågor. Vidare bör man komma ihåg att det allttjämt finns en del oorganiserade arbetsgivare och arbetstagare, för vilka de på förhandlingsvägen åstadkomna arbetstidsreglerna inte blir formellt tillämpliga.

Det anförda leder enligt kommitténs mening till att lagstiftningen i huvudsak bör kunna inskränkas till att ange de normer som bör gälla i fråga om arbetstidens längd. Dessa normer bör anpassas efter vad som enligt rådande allmän uppfattning bör vara normal arbetstid i landet. Genom en sådan lagstiftning tilläggs statsmakterna ett medel att snabbt och effektivt genomföra förändringar av normerna. Utöver grundläggande regler om måttet på den ordinarie arbetstiden och övertiden bör lagstiftningen utformas så att den inte stimulerar till en onödig koncentration av arbetstiden. I övrigt får skyddssynpunkter tillgodoses genom de särskilda bestämmel-

ser om arbetstiden och dess förläggning som finns intagna i arbetarskyddslagen. Härigenom uppnås en viss renodling av regelbeståndet ur systematisk synpunkt. I arbetarskyddslagen samlas bestämmelser av direkt skyddskaraktär. I arbetstidslagen inryms de regler om arbetstiden som därutöver anses erforderliga.

Enligt kommittén torde den mest påfallande bristen i nuvarande arbetstidslagstiftning vara dess begränsade tillämpningsområde. Varannan arbetstagare lämnas utanför lagstiftningen genom en gränsdragning som bygger på gamla bedömningar av olika arbetstagargruppers skyddsbehov. I dag framstår gränsdragningen som klart irrationell såväl ur skyddssynpunkt som ur andra synpunkter.

Förslag om utvidgning av arbetstidslagstiftningens tillämpningsområde kan enligt kommittén knappast grundas på resonemang av skyddskaraktär. I stället bör de skäl som kommittén åberopat till stöd för fortsatt lagstiftning om arbetstiden tillmätas betydelse. Den psykologiska effekten av att alla arbetstagare så långt möjligt behandlas lika i arbetsrättslig lagstiftning samt den tekniska betydelse, som tillgången till lagstiftning innebär för ett snabbt och effektivt genomförande av reformer på arbetstidens område blir, anser kommittén, de förhållanden som framför allt får vara utslagsgivande för den nya lagens avgränsning. Kommittén framhåller att dessa båda skäl jämte den omständigheten att den nya lagen får karaktär av normlagstiftning i betydligt högre grad än de ursprungliga skyddsmotiven är ägnade att leda till en lagstiftning som omfattar så många arbetstagare som möjligt.

Enligt kommitténs åsikt bör lagstiftningen med dessa utgångspunkter göras allmängiltig och utformas så att den i princip blir tillämplig på alla arbetstagare som utför arbete för en arbetsgivares räkning. Undantag från lagens tillämpning bör medges endast i sådana fall där ett inordnande under lagen skulle medföra betydande olägenheter för verksamhetens bedrivande eller där arbetsförhållandena antingen generellt eller för vissa arbetstagare är så speciella att de inte kan förenas med de regler som lagstiftningen måste innehålla. I anslutning härtill understryker kommittén att det råder ett direkt samband mellan frågan om lagstiftningens tillämpningsområde och frågan om lagstiftningens materiella innehåll i övrigt. Ju restriktivare regler lagen innehåller framför allt om den ordinarie arbetstidens förläggning per dag, vecka eller perioder av veckor, desto snävare måste dess tillämpningsområde begränsas. Omvänt gäller att liberala materiella regler möjliggör ett vidare tillämpningsområde. Kommittén framhåller att en avvägning måste göras så att lagbuden blir tillräckligt liberala för att medge en så total tillämpning som möjligt och samtidigt tillräckligt meningsfyllda för att tillgodose de motiv som ligger bakom en fortsatt lagstiftning om arbetstiden. Vid denna avvägning har kommittén varit särskilt angelägen att söka åstadkomma förutsättningar för en så allmängiltig lagstiftning som möjligt.

Såsom lagstiftningens materiella innehåll betecknar kommittén lagstiftningens innehåll utöver reglerna om tillämpningsområdet. Kommittén framhåller att de nuvarande materiella reglerna om arbetstidens längd och förläggning är starkt differentierade, stela och osmidiga. Delvis bygger de på förhållanden i arbetslivet som utvecklingen sedan länge lämnat bakom sig. Regelsystemet är splittrat och arbetstagarna delas upp i kategorier för vilka olika regler gäller. Lagstiftningens huvudregel beträffande arbetstidens förläggning per dygn och vecka bedöms i dag av många som alltför restriktiv och starka önskemål om en rörligare arbetstidsförläggning har anmälts. Även övertidens begränsning till bestämda veckoperioder har betraktats som ett hinder för en smidig anpassning av arbetstiden till rådande arbetsbelastning. Lagstiftningen framstår på vissa punkter som oklar. Arbetstidsbegreppet är t. ex. inte otvetydigt, vilket medför att jour- och beredskapstjänstgöring delvis faller utanför arbetstidsregleringen.

Vid bedömningen av den nya arbetstidslagens principiella innehåll utgår kommittén från att utvidgning av lagstiftningen till nya materiella områden inte kommer i fråga. Regler om arbetstidens förläggning under dygnet och under veckan skall fortfarande ha sin plats i arbetarskyddslagen och arbetstidslagen liksom hittills i huvudsak begränsas till frågor angående arbetstidens längd. Eftersom arbetstidslagen som sin huvuduppgift har att ge uttryck för vad som enligt rådande allmän uppfattning är normal arbetstid i landet bör den utformas så enhetligt som möjligt. Differentierade regler hör mindre väl hemma i en normlagstiftning och bör följaktligen undvikas. Skiljaktigheter i nuvarande arbetstidsregler bör plånas ut och arbetstagarna så långt det är praktiskt genomförbart underkastas samma bestämmelser. De särskilda arbetstidslagarna bör i princip upphävas, vilket dock inte utesluter att ett så speciellt verksamhetsområde som sjöfarten bibehåller en egen arbetstidsreglering.

De enskilda lagbuden kan i många stycken mjukas upp. Stelt fixerade dygnsmaxima behövs inte längre. Veckoarbetstiden kan i ökad omfattning få genomsnittsberäknas på längre tidsperiod än veckan. Härigenom lägger man grunden för ett flexiblare arbetstidsuttag och för en ökad anpassning av arbetstidsuttagen till förhållandena på de enskilda arbetsplatserna. Dessutom möjliggör man — och det är enligt kommittén kanske tyngre vägande — utvidgning av lagstiftningen till så gott som alla de områden som i dag står utanför.

Kommittén anför att den diskuterat att gå ännu längre på vägen mot en uppmjukad arbetstidsreglering. I stället för en begränsning av veckoarbetstiden skulle lagstiftningen reglera en begränsning av årsarbetstiden. Därvid skulle inte endast den enskilde arbetstagarens arbetsinsats per dag och per vecka komma in i bilden utan även hans ledigheter för semester och helgdagsfirande. Kommittén — som uttalar att ett sådant uppslag delvis får anses ligga utanför kommitténs utredningsuppdrag — finner dock inte

något bärande motiv för att i lagstiftningen avskaffa principen om veckobegränsad arbetstid. Genom att arbetstidslagstiftningen i fråga om den ordinarie arbetstidens längd och förläggning är dispositiv har arbetsmarknadens parter möjlighet att själva kollektivavtalsvägen komma överens om övergång till ett årsarbetstidsbegrepp.

Kommittén erinrar om att statsmakterna år 1957 ansåg att införandet av en dispositiv reglering beträffande den ordinarie arbetstidens längd, begränsningsperiodens längd och dygnsmaximum skulle få avgörande betydelse för ökad elasticitet vid lagens tillämpning och för en smidig anpassning av arbetstidsförhållandena efter förutsättningarna på olika verksamhetsfält. Dispositiviteten har också, anför kommittén, från början fått stor praktisk betydelse. Den vidsträckta tillämpningen av dispositiviteten innebär enligt kommittén i sig själv ett belägg för att denna fyller ett stort behov. Erfarenheterna av bestämmelsernas tillämpning inom de verksamhetsområden som lyder under lagstiftningen är såvitt kommittén kunnat utröna enbart goda. De farhågor som yppats för att dispositiviteten skulle allvarligt belasta lönerörelserna har inte besannats. Inte heller har det framkommit någon omständighet som skulle tyda på att den dubbla regleringen i lag och i avtal givit upphov till komplikationer vid tolkningen av vad som är tillämpliga arbetstidsregler.

Kommittén framhåller att anspråken på smidighet och elasticitet hos lagstiftningen i regel ökar med en förkortning av arbetstiden. Med en utvidgning av lagstiftningen till nya verksamhetsområden följer också ett ökat behov av avvikelser från lagens materiella bestämmelser. Med hänsyn till dessa omständigheter bör bestämmelserna om den ordinarie arbetstidens längd enligt kommitténs uppfattning även i fortsättningen vara dispositiva. Detsamma gäller om begränsningsperiodens längd. Någon anledning att frånga de former som nuvarande lagstiftning föreskriver för avsteg från lagens bestämmelser har inte framkommit. Kollektivavtal och huvudorganisations medverkan på arbetstagsarsidan bör alltså krävas även i fortsättningen.

Kommittén finner att man i viss utsträckning bör kunna fördjupa arbetstidslagstiftningens dispositiva karaktär. Kommittén anser sålunda att dess förslag att i lag reglera jourtid bör kunna utformas som en dispositiv reglering. Även lagstiftningens tillämpningsområde bör i viss mån kunna göras till föremål för arbetsmarknadsparternas avgörande förhandlingsvägen. Däremot stannar kommittén för att övertidsbestämmelserna även i fortsättningen bör vara indispositiva. Att med ändring av hittillsvarande praxis mer permanent tillgodose ett variationsbehov beträffande arbetstiden, som kan finnas inom olika verksamhetsområden, genom större övertidsuttag än de lagen medger finner kommittén inte skäl för. Den önskade flexibiliteten får i stället uppnås genom den dispositiva regleringen av den ordinarie arbetstiden.

Kommittén tar också upp frågan om den nya lagstiftningen bör utformas med sikte på en anpassning till internationella konventioner. Kommittén erinrar om att ett flertal internationella konventioner föreligger på arbetstidens område. Europarådet har i sin sociala stadga bland andra grundläggande västerländska värderingar på socialpolitikens område samlat vissa uttalanden om arbetstid och fritid. Internationella arbetsorganisationen (ILO) har vidare alltsedan sin första session 1919 antagit en lång rad instrument som rör arbetstidsproblem. Bortsett från konventioner som rör arbetstiden till sjöss och arbetsförhållanden inom bagerier har Sverige inte anslutit sig till någon av ILO:s konventioner angående arbetstidsförhållanden.

Kommittén anför att frågan om man bör anpassa arbetstidslagstiftningen så att förutsättningar skapas för en ratificering av föreliggande konventioner från svensk sida varit aktuell vid flera tidigare tillfällen. Bl. a. var detta fallet i samband med förlängningen av den provisoriska arbetstidslagen 1926. Lagrådet uttalade då — i anledning av en eventuell svensk ratifikation av ILO-konventionen nr 1 om begränsning av arbetstiden i industriella företag till åtta timmar om dagen och 48 timmar i veckan — att även om Sveriges anslutning till en internationell konvention ur vissa synpunkter kunde befinnas önskvärd, borde utformningen av vår lagstiftning självfallet ske under hänsynstagande i främsta rummet till landets egna förhållanden. Lagstiftningens anpassning efter en konvention borde komma i fråga endast om och i den mån detta lät sig förena med de synpunkter som sålunda i första hand borde vara bestämmande. Kommittén förklarar att den för sin del helt vill instämma i detta svar på frågan.

Lagens materiella bestämmelser

Kommittén har sett det som en angelägen uppgift att den nya arbetstidslagen skall omfatta så många arbetstagare som möjligt. Lagens tillämpningsområde är emellertid, understryker kommittén, direkt beroende av lagstiftningens materiella innehåll i övrigt. På grund härav är det enligt kommittén lämpligt att behandla utformningen av de väsentligaste materiella reglerna — dvs. bestämmelserna om ordinarie arbetstid, övertid och jourtid — innan ställningstagandena i detalj beträffande lagens tillämpningsområde redovisas.

Ordinarie arbetstid. Kommittén föreslår att den nya arbetstidslagstiftningen skall få karaktär av maximilagstiftning. Reglerna om den ordinarie arbetstidens längd skall således liksom hittills ange de högsta mått vartill den ordinarie arbetstiden får uppgå. En maximering av arbetstiden till 40 timmar i veckan kommer enligt kommitténs uppfattning att medföra att denna arbetstid blir den normala för det helt övervägande antalet arbetstagare. Möjligheten att tillämpa kortare arbetstid står emellertid öppen. Vil-

ken arbetstid som i det enskilda fallet skall komma till användning får framgå av kollektivavtal, tjänsteavtal eller andra liknande överenskommelser.

Den omständigheten att vissa arbetstagare för närvarande har en kortare arbetstid än andra, i förening med det förhållandet att den nya arbetstidslagstiftningen uppenbarligen kommer att få en stark normgivande effekt, föranleder kommittén att ta upp frågan om vissa grupper arbetstagare bör direkt i lagen tillförsäkras en kortare arbetstid än 40 timmar i veckan. De arbetstagare som enligt kommittén skulle kunna komma i fråga för en specialreglering beträffande arbetstidens längd är sådana, vilkas arbete — på grund av sin art eller de betingelser under vilka arbetet utförs — objektivt sett framstår som särskilt påfrestande eller hälsofarligt.

Kommittén erinrar om att den ordinarie arbetstidens längd alltid, frånsett en numera upphävd särregel som innebar en något utsträckt arbetstid för vissa lantarbetare, har varit föremål för en enhetlig reglering. Vid åtskilliga tillfällen har dock försök gjorts att införa differentierade regler. Till stöd för en differentiering har i främsta rummet åberopats skyddsskäl, t. ex. att arbetets pressande eller hälsofarliga natur utsätter individerna för en intensivare förslitning och medför större behov av rekreation och återhämtning. Man har också hänvisat till utvecklingen på avtalsområdet och hävdad lämpligheten av att den kortare arbetstiden stadfästs i lag. Genom en sådan kodifiering skulle man garantera att ifrågavarande arbetstagargrupper fick del av den allmänna arbetstidsförkortningen, en omständighet som bl. a. skulle vara till gagn för nyrekryteringen av arbetskraft inom berörda näringsgrenar.

De åberopade skälen utgör enligt kommitténs bedömning inte någon tillräcklig grund för en differentierad reglering. Då skyddsmotiven inte längre har samma betydelse för lagstiftningens utformning som förr skulle det te sig motsägelsefullt att i den normlag kommittén förordar ta med speciella skyddsregler, som lagstiftaren ansett sig kunna avvara i den äldre, klart socialt inriktade lagstiftningen. Sådana regler skulle också stå i strid mot kommitténs huvudprincip att den nya lagen skall utformas så enhetlig som möjligt. Lagstiftaren ställs dessutom inför ett komplicerat gränsdragningsproblem beträffande omfattningen av den differentierade regleringen. Tveksamhet måste anmäla sig om man över huvud taget kan finna någon objektivt sett rättvis skiljelinje. Många arbetstagargrupper torde med fog kunna hävda att deras arbete är minst lika påfrestande eller hälsofarligt som t. ex. underjordsarbete eller skiftarbete. I enlighet med det anförda anser kommittén att frågan om extra kompensation för påfrestande och hälsofarligt arbete liksom hittills får avgöras förhandlingsvägen.

När det gäller att fastställa begränsningsperiodens längd konstaterar kommittén att åtskilliga verksamhetsområden finns där begränsningsperioden i och för sig kan bestämmas till en vecka. Även på dessa områden talar

emellertid ofta rationella skäl, främst hänsyn till företagens speciella arbets- och produktionsbetingelser, för en längre period. Vid sidan härav finns åtskilliga former av verksamhet, som inte kan bedrivas med ett regelbundet veckoarbetstidsuttag utan på grund av driftsförhållandena kräver ett varierat veckoarbetstidsuttag under en längre period. Kommittén kommer vid en genomgång av gällande arbetstidsbestämmelser inom områden, som ligger utanför lagstiftningen, till den slutsatsen att begränsningsperioden inte bör bestämmas snävare än fyra veckor om lagstiftningens tillämpningsområde skall kunna utvidgas i enlighet med kommitténs målsättning. Undersökningen ger enligt kommittén vidare stöd för att inte heller längre period än fyra veckor skulle behövas.

Kommittén har övervägt att låta enbart en begränsningsperiod om fyra veckor gälla för all verksamhet som kommer att lyda under lagen. En sådan ordning skulle, framhåller kommittén, stå i god överensstämmelse med kommitténs strävan att göra lagstiftningen så enhetlig som möjligt och väl korrespondera mot de önskemål om ökad flexibilitet som föreligger framför allt från arbetsgivarhåll. Kommittén avvisar emellertid denna tanke under framhållande att kommittén valt att tillgodose kraven på en rörligare arbetstid genom en uppmjukning av andra regler, i första hand reglerna om dygnsarbetstidens begränsning. Till ställningstagandet har enligt kommittén också medverkat det förhållandet, att begränsningsperioden i majoriteten fall inte behöver vara längre än en vecka, samt det motstånd som på arbetstagersidan — inte minst med tanke på lagens dispositiva karaktär — kan väntas mot en generell utsträckning av regleringsperioden. Kommittén stannar i stället för att som huvudregel alltså ange en begränsningsperiod av en vecka. I en kompletterande specialregel föreslås att begränsningsperioden i samtliga de fall, där objektiva skäl talar för en längre period, får sträckas ut till högst fyra veckor.

Förutsättningarna för tillämpning av specialbestämmelsen bör enligt kommittén anges i en allmän formulering snarare än genom en uppräkningslista av de verksamhetsområden eller arbetsformer, på vilka bestämmelsen skall vara tillämplig. Kommitténs förslag innebär att arbetstiden får genomsnittsbäras under en tidrymd av högst fyra veckor, då arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt gör en längre begränsningsperiod än veckan påkallad. Med detta stadgande avser kommittén att fånga in alla de verksamhetsområden inom nuvarande lagstiftning som medges en längre begränsningsperiod än veckan, dvs. skiftarbete, jordbruk och trädgårdsskötsel, detaljhandel som bedrivs såväl vardag som söndag samt hotell-, restaurang- och kaféerörelse. Stadgandet avses även omfatta alla de verksamhetsområden utanför nuvarande lagstiftning som på grund av driftförhållandena måste tillämpa längre begränsningsperiod än veckan. Av praktiska skäl bör den förlängda begränsningsperioden kunna tillämpas för alla sysselsatta inom berörda verksamhetsområden. Till arbete som på grund av sin natur

skall få bedrivas med förlängd begränsningsperiod hör enligt kommittén t. ex. allt skiftarbete och en hel del arbete som inte i allmänhet rubriceras som skiftarbete men som pågår under en större del av dygnet än vad som motsvarar en normal arbetsdag och därför kräver dubblerad personaluppsättning. Fall då arbetsförhållandena i övrigt bör berättiga till förlängd begränsningsperiod är enligt kommittén sådana där arbetet bedrivs såväl vardag som söndag utan att fördenskull skiftarbete föreligger. Andra fall är sådana där en veckobegränsning i och för sig är möjlig men där en förlängd begränsningsperiod skulle medföra uppenbara fördelar för de anställdas ledighetsförhållanden.

När det gäller att ta ställning till frågan om dygnsarbetstidens längd konstaterar kommittén att nuvarande lagregler om dygnsmaximum på vissa verksamhetsområden eller i vissa arbetsformer tillåter längre dygnsarbetstid än nio timmar och att en sådan längre dygnsarbetstid i betydande utsträckning tillämpas inom verksamhetsområden utanför nuvarande lagstiftning. Kommittén framhåller vidare att det vid överläggningar som kommittén haft med företrädare för olika verksamhetsområden bestämt hävdats att fortsatt möjlighet till sådan arbetstidsförläggning måste föreligga. Med hänsyn härtill måste, anser kommittén, som en klar förutsättning för utvidgning av lagstiftningen till nya verksamhetsområden uppställas att lagen i betydande utsträckning tillåter en dygnsarbetstid som är högre än nio timmar.

En generell föreskrift om maximering av arbetstiden till tio timmar per dygn ligger enligt kommittén av många skäl nära till hands och skulle sannolikt utan nämnvärda störningar kunna tillämpas inom flertalet verksamhetsområden. Kommittén finner sig dock böra avvisa ett sådant förslag. Maximeras veckoarbetstiden till 40 timmar och dygnsarbetstiden till tio timmar, kan detta enligt kommitténs förmenande stimulera till en fördelning av arbetstiden med tio timmar per dag fyra dagar i veckan. En utveckling mot en sådan arbetstidsförläggning framstår för kommittén som klart olämplig. Liknande invändningar kan, framhåller kommittén, göras mot generella föreskrifter om högre dygnsmaxima än tio timmar. Fortsatt reglering av dygnsarbetstiden skulle därför behöva bygga på en sådan konstruktion att man i en huvudregel angav gränsen till nio timmar såsom nu är fallet och i kompletterande specialregler medgav längre dygnsarbetstid för särskilda verksamhetsområden eller arbetsformer. En ordning med ett sådant differentierat regelsystem skulle enligt kommittén stå i direkt kontrast till kommitténs allmänna strävan att åstadkomma enhetliga regler. Den skulle medföra en fortsatt kategoriklyvning av arbetstagarna och utgöra ett avsteg från lagstiftningens syfte att tjäna som norm för vad som skall vara allmän arbetstid i landet.

Med hänsyn till de komplikationer som en fortsatt reglering av dygnsarbetstiden följaktligen skulle medföra i en utvidgad arbetstidslagstiftning

frågar sig kommittén om ett verkligt behov allttjämt föreligger av ett i lagen angivet dygnsmaximum eller om tiden nu kan vara mogen att slopa begränsningen av arbetstiden per dygn. Denna fråga bör enligt kommittén även ses mot bakgrund av de uttalanden kommittén i sin allmänna motivering gjort beträffande skyddsmotivens minskade betydelse.

Enligt kommitténs uppfattning utgör arbetarskyddslagens föreskrifter om ledighet för nattvila, även om de är försedda med en hel del undantag, ett effektivt grundskydd mot alltför långa arbetsdagar. Av stor betydelse är därjämte att kollektivavtal, enskilda tjänsteavtal, reglementen och liknande handlingar regelmässigt innehåller relativt detaljerade bestämmelser angående den dagliga arbetstidens längd. Någon anledning att anta att dessa bestämmelser skulle skärpas i en för arbetstagarna oförmånlig riktning, om arbetstidslagstiftningens dygnsmaximering slopas, föreligger enligt kommitténs bedömning inte. Därvid framhåller kommittén att arbetsgivarna i övervägande utsträckning torde sakna intresse av att mot arbetstagarnas vilja driva genom en förlängning av den dagliga arbetstiden samt att, om sådant intresse trots allt skulle kunna finnas, arbetstagarna med stöd av sin fackliga organisation torde kunna uppnå en för dem tillfredsställande lösning. Till detta kommer, anser kommittén, att de praktiska möjligheterna att förlänga den dagliga arbetstiden blir beskurna i och med att veckoarbetstiden de närmaste åren successivt förkortas. Då således frånvaron av lagregler om dygnsmaximum inte kan befaras leda till en utveckling mot oskälighetsanhopning av arbetstiden, föreslår kommittén att arbetstidslagen inte längre skall uppta någon regel som begränsar den ordinarie arbetstidens längd per dygn.

Övertid. Kommittén framhåller att frågan om justering av de nuvarande övertidsgränserna från olika håll aktualiserats i anslutning till förslaget att sänka den ordinarie arbetstiden till 40 timmar i veckan. Kommittén avvisar för sin del tanken att man skulle försöka neutralisera de påfrestningar för företag och samhälle, som arbetstidsförkortningen medför, genom att öka möjligheterna till uttag av övertid. Kommittén åberopar att den funnit att övertidsreglerna i sin nuvarande utformning är fast förankrade hos arbetstagarna. Vidare anför kommittén att resultatet av en uppmjukning av reglerna skulle kunna bli att arbetstidsförkortningen helt eller delvis omintetgjordes. I stället för ökad fritid skulle arbetstagarna få ökad lön. En sådan konsekvens är oförenlig med grunderna för kommitténs förslag i förkortningsfrågan, som utgår från att arbetstagarna i valet mellan ökad lön och ökad fritid är beredda att välja fritid.

Kommittén pekar i sammanhanget på att möjligheter till ökade övertidsuttag i betydande omfattning ryms inom de gränser som lagstiftningen i dag drar upp. Kommitténs utredning rörande den faktiska förekomsten av övertid ger nämligen vid handen att övertidsuttagen genomsnittligt sett ligger betydligt under vad lagen maximalt medger. Endast för vissa mindre grup-

per arbetstagare med speciella arbetsuppgifter eller placering på nyckelpositioner i driften kommer övertidsuttagen stundom upp emot gällande maximum.

Det anförda bör enligt kommittén leda till att övertid alltså betraktas som ett extraordinärt inslag i arbetstiden. Den bör såsom nu är fallet tillgripas för att tillgodose tillfälliga behov då särskilda omständigheter föreligger. Någon kontinuerlig förlängning av arbetstiden med stöd av övertidsreglerna bör som regel inte förekomma. För sådana fall där behovet av övertid är mer eller mindre permanent bör lagen anvisa möjligheten att dispensvägen eller kollektivavtalsvägen åstadkomma förlängd ordinarie arbetstid.

Kommitténs slutsats blir följaktligen att nuvarande övertidsramar bör överföras oförändrade till den nya lagen. Även i övrigt anser kommittén att nuvarande övertidsreglering i allt väsentligt bör bibehållas oförändrad, vilket bl. a. innebär att reglerna alltså kommer att vara indispositiva. Kommittén framhåller att dess ställningstagande i främsta rummet är resultatet av en avvägning mellan synpunkter som anlagts av arbetstagarna resp. arbetsgivarna. Det skall också ses i belysning av den liberalisering kommittén föreslår beträffande den ordinarie arbetstidens reglering.

Jourtid. Kommittén anser att det arbetstidsbegrepp som under arbetstidslagarnas tillämpning utbildats i praxis bör överföras till den nya lagen. Såsom arbetstid bör sålunda räknas all tid då en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande och utför arbete för dennes räkning. Som arbetstid bör dessutom anses tid då arbetstagaren har att uppehålla sig på arbetsstället för att vid påkommande behov utföra arbete. Sistnämnda slag av arbetstid betecknar kommittén som jourtid. För det fall att arbetstagaren skall stå till arbetsgivarens disposition under viss tid utan skyldighet att kvarstanna på arbetsstället räknas däremot tiden inte som arbetstid. Sådan tid rubricerar kommittén som beredskapstid. Tanken bakom kommitténs avgränsning av arbetstidsbegreppet är att gränsen mellan fritid och arbetstid skall vara direkt beroende av skyldigheten att uppehålla sig på arbetsstället. Detta anses motiverat inte minst mot bakgrund av den vikt som kommittén i förkortningsfrågan lagt vid arbetstagarnas alltmer ökade värdering av fritiden.

Kommittén anför att dess avgränsning av arbetstidsbegreppet medför vissa komplikationer då det gäller att utvidga lagstiftningen till nya verksamhetsområden. Som ett resultat av överläggningar som kommittén haft med företrädare för bl. a. brandväsendet, sjukvården, socialvården och olika statliga verksamhetsfält, inom vilka förhållandevis mycken jourtid tas ut, har nämligen framgått att en förutsättning för lagstiftningens utvidgning till sådana områden är att lagen utformas på sådant sätt att fortsatta jourtidsuttag möjliggörs. Att inrymma jourtiden inom ramen för den föreslagna gränsen för ordinarie arbetstid och övertid låter sig enligt kommittén inte göra. Där-

till har jourtiden alltför stor omfattning. Att såsom arbetstidsutredningen på sin tid föreslog lämna åt parternas mer eller mindre fria skön att komma överens om jourtidsfrågans lösning med risk att jourtiden kommer att falla utanför arbetstidsbegreppet är enligt kommittén inte heller någon godtagbar lösning. Kommittén förordar i stället att lagen tillförs ett särskilt stadgande, genom vilket arbetsgivaren lämnas rätt att inom vissa gränser ta ut jourtid utöver annan arbetstid.

Kommittén framhåller att en generell reglering av jourtiden i lag försvåras av att den arbetsinsats som utförs under ett jourpass varierar betydligt i olika fall. Kommittén anser emellertid att svårigheterna i tillfredsställande grad bemästras om man som jourtid i lagens mening bara betraktar den tid under vilken något arbete för arbetsgivarens räkning inte utförs. Detta innebär att den del av jourpasset som består i att arbetstagaren bara finns till hands på arbetsstället men under vilken han i övrigt fritt förfogar över sin tid räknas som jourtid, medan den del av jourpasset under vilken han arbetar betraktas som vanlig arbetstid och avräknas på den ordinarie arbetstiden eller övertiden.

Att den föreslagna konstruktionen medför behov av en redovisning hur jourtid och egentlig arbetstid fördelar sig på jourpasset bör enligt kommittén inte vara någon avgörande invändning. Redan i dag är det i vissa fall nödvändigt att redovisa jourtjänstgöring efter dessa principer, eftersom ersättningen skiljer sig för tid då arbete utförs och då arbete inte utförs. Härtill kommer att jourtidsbestämmelsen föreslås bli dispositiv på samma sätt som bestämmelsen om ordinarie arbetstid, vilket medför att parterna har möjlighet att genom kollektivavtal komma överens om en generell beräkningsgrund.

Med ledning av vad kommittén uttrönt om nuvarande jourtidsuttag anser kommittén att lagstiftningens gräns för jourtid bör sättas vid i genomsnitt tolv timmar i veckan. Därigenom skapas förutsättningar för bl. a. en journatt i veckan. Eftersom jourtjänstgöring på många håll inte läggs ut med sådan regelbundenhet, anser kommittén det motiverat att begränsa jourtiden per månad eller fyraveckorsperiod och bestämma maximum för jourtiden till 50 resp. 48 timmar. En sådan regel skulle, framhåller kommittén, göra det möjligt att, såsom tycks förekomma bl. a. inom verksamhetsområden med genomförd femdagarsvecka måndag—fredag, lägga ut ett jourpass i månaden som sträcker sig över ett veckoskifte. Men hänsyn till att behov på sina håll kan förekomma av en längre eller på annat sätt begränsad jourtid föreslår kommittén att också nu ifrågavarande regel görs dispositiv. Dessutom skall arbetarskyddsstyrelsen kunna meddela dispens då särskilda skäl föreligger.

Genom att arbetstidslagen tillförs en bestämmelse om uttag av jourtid i den utsträckning kommittén angivit skapar man enligt kommittén förutsättningar för en utvidgning av arbetstidslagstiftningen till sådana områden

som sjukvård och socialvård samt kriminalvård, polisväsendet, försvaret och andra statliga verksamhetsfält. Man öppnar också möjligheter att föra in brandväsendet under lagstiftningen. Här är dock kommittén inte främmande för att det under en anpassningsperiod krävs längre jourtidsuttag än vad lagen stadgar. Övergångsproblemen kan enligt kommitténs mening på grund av dispositiviteten lösas genom överenskommelser mellan partsorganisationerna. Skulle sådana avtal inte kunna uppnås får arbetarskyddsstyrelsen meddela behövliga dispenser.

Lagens tillämpningsområde

Kommittén anger att utgångspunkten när det gäller att förverkliga kommitténs målsättning i fråga om arbetstidslagens tillämpningsområde varit att nå överensstämmelse med vad som sedan 1963 gäller för arbetarskyddslagens del. I princip bör arbetstidslagen alltså göras tillämplig på all verksamhet, i vilken arbetstagare används till arbete för arbetsgivares räkning. Detta innebär att lagen skall äga tillämpning så snart någon anlitar en persons arbetskraft under sådana omständigheter att ett arbetstagarförhållande uppkommer. Huruvida arbetet är av tillfällig karaktär eller ej skall inte ha någon betydelse.

Enligt kommitténs uppfattning är de materiella regler kommittén i det föregående föreslagit väl förenliga med praktiskt taget all verksamhet som bedrivs i landet. Förutsättningar föreligger därmed för att utvidga lagstiftningen till att i princip gälla alla arbetstagare. Vissa arbeten måste enligt kommittén likväl undantas. Kommittén finner att så alltjämt bör vara fallet med s. k. okontrollerbart arbete och arbete som utförs av medlem i arbetsgivarens familj. Likaså måste undantag göras för vissa tjänstemän. Eftersom speciallagstiftning kommer att finnas för skeppstjänst och möjligen också för arbete i arbetsgivarens hushåll får undantag göras även för dessa arbeten. Någon ytterligare inskränkning i lagens tillämpningsområde är däremot enligt kommittén inte behövlig. Kommittén har dock ansett det lämpligt att överlåta åt arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal komma överens om andra undantag än dem som uttryckligen anges i lagen.

Till utveckling av sin ståndpunkt beträffande undantagen från lagens tillämpning anför kommittén bl. a. följande.

T j ä n s t e m ä n. En mindre grupp tjänstemän måste uppenbarligen alltjämt stå utanför arbetstidslagstiftningen. Det rör sig här om sådana tjänstemän som direkt företräder arbetsgivaren och därför har en utpräglad arbetsgivarfunktion. I denna funktion ingår inslag inte endast av kontrollerande och övervakande natur utan även av självständigt beslutande och ledande art. För ytterligare en mindre del av tjänstemännen kan sättas i fråga om möjlighet finns att inordna dem under en lagstiftning som begränsar deras arbetstid inom vissa bestämda marginaler. Här åsyftas sådana tjänstemän som utan att inta en företagsledande ställning har krävande admini-

strativa, intellektuella, konstnärliga eller därmed jämförliga arbetsuppgifter. För dessa tjänstemän gäller erfarenhetsmässigt att deras arbetstider, om än formellt reglerade i avtal eller reglementen, i praktiken i stor utsträckning är oreglerade. I vissa fall medför bestämmelser i lag eller avtal att arbetsresultat måste föreligga inom viss tid oavsett om arbetstidsmaxima därigenom överskrids. I andra fall kan omständigheter av annan natur tvinga fram åsidosättande av gällande arbetstidsbestämmelser. Samtidigt har tjänstemännen tillagts en betydande frihet i förläggningen av sin egen arbetstid. De former och förutsättningar under vilka denna kategori f. n. bedriver sitt arbete kan visserligen komma att förändras i framtiden, bl. a. som följd av att en arbetstidslagstiftning av i princip allomfattande karaktär kan påverka arbetsförhållandena även för de tjänstemän som det nu är fråga om. Slutsatsen av kommitténs överväganden på denna punkt blir dock att även denna kategori måste undantas från arbetstidslagens tillämpning.

Det har för kommittén framstått som eftersträvarsvärt att sammanfatta de avsedda tjänstemannagrupperna på ett klart och entydigt sätt, så att gränsdragningen mellan tjänstemän innanför och utanför lagen blir möjlig att utföra ute på arbetsplatserna. Till en början lutade kommittén närmast mot att låta undantaget avse alla arbetstagare i överordnad ställning, dock inte överordnade med huvudsaklig uppgift att direkt leda eller övervaka arbete. Kommittén har emellertid inte ansett sig kunna lägga fram ett sådant förslag, eftersom det skulle innebära att många arbetstagare undantogs från lagen trots att deras arbetstider mycket väl skulle gå att förena med lagens materiella regler. Kommittén stannar i stället för ett snävare undantag som tar direkt sikte på de båda tjänstemannagrupper som avses.

Den första gruppen sammanfattar kommittén som arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Med uttrycket därmed jämförlig ställning åsyftas arbetstagare på företagsledande nivå i statliga eller kommunala organ. Ett genomgående drag för den andra gruppen av tjänstemän utgör enligt kommittén det särskilda förtroendeförhållande som i fråga om arbetstiden föreligger mellan arbetsgivare och arbetstagare i dessa fall. Detta förtroende är i huvudsak en följd av arbetsuppgifternas speciella natur. Det tar sig framför allt det uttrycket att arbetstagaren har en viss frihet beträffande förläggningen av sin egen arbetstid och att arbetstiden normalt inte är föremål för någon reell kontroll från arbetsgivarens sida. Dessa omständigheter kan enligt kommitténs åsikt utnyttjas för en definition av ifrågavarande tjänstemän. Definitionen skulle gå ut på att rubricera tjänstemännen som arbetstagare i särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende av nu angiven innebörd.

I enlighet med det anförda föreslås att undantaget skall formuleras att avse arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning samt eljest av arbetstagare som i arbetstidshänseende har en särskild förtroendeställning. En tillfredsställande gränsdragning bör enligt

kommitténs mening kunna ske med ledning av vad kommittén anfört om det aktuella undantaget. Vid behov får det ankomma på tillsynsmyndigheten att utfärda anvisningar till ledning för tillämpning av undantaget. Parterna kan också, påpekar kommittén, genom att utnyttja dispositiviteten själva medverka till ett klarläggande av vilka tjänstemän som i praktiken skall vara utanför resp. innanför lagen.

V e r k s a m h e t s o m e j ä r r ö r e l s e. Begränsningen av den nuvarande allmänna arbetstidslagens tillämpningsområde till rörelse och särskilt arbetsföretag motiverades ursprungligen av önskemålet att anpassa arbetstidslagens tillämpningsområde till arbetarskyddslagens. För gränsdragningen utmärkande är att i princip alla arbetstagare inom en verksamhet omfattas av lagens bestämmelser, om lagen bedöms vara tillämplig på verksamheten. I de fall lagen inte är tillämplig gäller undantaget samtliga arbetstagare inom verksamheten. Följden blir att arbetstagare med samma arbetsuppgifter kan behandlas helt olika. De skäl som ursprungligen kunde åberopas för en sådan ordning underkändes av statsmakterna år 1963, då arbetarskyddslagens tillämpningsområde vidgades till att omfatta all verksamhet, i vilken arbetstagare används för arbetsgivares räkning. Enligt kommitténs åsikt saknas anledning att ha en snävare begränsning i arbetstidslagen.

Genom en övergång från begreppet rörelse till begreppet verksamhet kommer, om man bortser från arbete som bedrivs av staten, följande former av verksamhet att föras in under lagstiftningen, nämligen kommunal förvaltning, kyrkans verksamhet, privat verksamhet bedriven av stiftelser och ideella föreningar samt brandväsendet. Om inte ett särskilt undantag stadgades för husligt arbete, skulle också detta arbete falla in under lagen.

S m å f ö r e t a g. Företag med i regel mindre antal arbetare än fem faller utanför den nuvarande allmänna arbetstidslagen. En antalsbegränsning finns också i lantarbetstidslagen, där det uppställs krav på minst en regelmässigt anställd arbetare. Undantaget för småföretag motiverades från början med att företag av detta slag hade svårt att anpassa sig efter stelheten i ett lagstadgat arbetstidssystem. Man anförde också att förhållandet mellan arbetsgivare och anställda var av mer personlig karaktär i sådana företag samt att effektiv inspektion genom offentlig myndighet knappast kunde förekomma i någon större utsträckning. Dessa skäl är enligt kommitténs mening inte längre hållbara. Liksom arbetstidsutredningen har kommittén kunnat konstatera att arbetstidsförhållandena i småföretagen som regel överensstämmer med förhållandena i större företag. I betydande utsträckning tillämpas samma avtalsbestämmelser om arbetstiden vid såväl stora som små företag i samma bransch. Erfarenheter från specialarbetstidslagarnas tillämpning har även visat att erforderlig kontroll kan genomföras på ett tillfredsställande sätt oberoende av företagens storlek.

Med hänsyn härtill anser kommittén att den nya lagen bör äga tillämpning

så snart en arbetstagare används till arbete för arbetsgivarens räkning. I överensstämmelse med vad som gäller beträffande arbetarskyddslagen bör inte krävas att arbetsgivaren regelmässigt har arbetskraft anställd. Även om arbetsgivaren endast tillfälligtvis anlitar en enstaka arbetstagare skall lagen tillämpas.

Statligt arbete. Undantagen i såväl den allmänna arbetstidslagen som specialarbetstidslagarna för arbete som bedrivs av staten sammanhänger med att arbetsrättslig lagstiftning av ålder tillerkänt staten som arbetsgivare viss särställning. Det har ansetts att statens verksamhet varit så mångskiftande att den lämpligen inte kunnat regleras i en med nödvändighet ganska enhetlig lagstiftning. En reglering av frågor angående förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i administrativ ordning har så till vida varit att föredra som den på ett smidigt sätt kunnat anpassas till olika variationer i den statliga verksamheten. Ibland har också framhållits att tillsynen av lagstiftning skulle kompliceras i fråga om statlig verksamhet. Det kunde knappast låta sig göra, har det ansetts, att en statlig myndighet skulle pröva statens efterlevnad av en lagstiftning eller att i förekommande fall meddela dispens från dennas tillämpning.

Denna syn på statens ställning i arbetsrättslig lagstiftning har numera övergivits. Detta har vid skilda tillfällen resulterat i att särskilda undantag, som gällt för statlig verksamhet enligt olika lagar, upphävts. Arbetstidsutredningen föreslog också att undantaget för staten i arbetstidslagarna skulle tas bort och förslaget möttes vid remissbehandlingen inte av någon kritik. Under kommitténs arbete och framför allt vid kommitténs kontakter med företrädare för arbetsgivar- och arbetstagersidan inom statlig verksamhet har det bekräftats att arbetstidsutredningens förslag alltjämt har starkt fog för sig.

Ett slopande av undantaget för arbete som bedrivs av staten skulle i huvudsak innebära att arbetstidslagen blev tillämplig på arbetet inom riksdagen, Kungl. Maj:ts kansli, centrala ämbetsverk, länsstyrelser och lokal förvaltning samt arkiv, bibliotek och museer. Vidare skulle de affärsslivande verken (SJ, post, tele, vattenfall m. fl.) samt rättsväsendet, polis- och åklagarväsendet, kriminalvården, försvaret, tullväsendet, lots- och fyrväsendet, vägväsendet m. m. bli omfattade av lagen.

Med hänsyn till att utvecklingen på arbetstidens område gått i riktning mot allt större enhetlighet, vilket bl. a. inneburit att arbetstidsreglering tillkommit inom områden som förr var utan sådan och att befintlig arbetstidsreglering anpassats till förhållandena utanför den statliga sektorn, föreligger enligt kommitténs uppfattning inte för någon särskild gren av den statliga verksamheten behov av fortsatt undantagande från arbetstidslagen. Alltjämt uppvisar emellertid statligt arbete i många fall skiljaktigheter dels vid jämförelse mellan olika statliga verksamhetsområden inbördes, dels vid jämförelse med icke statligt arbete. Detta gäller främst i fråga om arbets-

4 — *Bihang till riksdagens protokoll 1970. 1 saml. Nr 5*

tidens fördelning på arbetsveckorna. Den föreslagna bestämmelsen om fyra veckors begränsningsperiod får här tillämpas. För de arbeten där inte ens en fyraveckors begränsningsperiod är tillräcklig finns möjligheten att ytterligare förlänga begränsningsperioden genom kollektivavtal eller dispens. Utmärkande för en del statliga verksamhetsfält är vidare ett relativt stort jourtidsuttag. I den mån den föreslagna begränsningen av jourtiden skulle vara alltför snäv återstår att genom kollektivavtal eller dispens öka jourtiden. Något större behov av sådana avtal eller dispenser torde dock enligt kommittén inte uppkomma.

Enligt statstjänstemannalagen får statliga tjänstemän som omfattas av lagen inte träffa kollektivavtal om arbetstidens förläggning. Detta kan medföra tvekan i frågan huruvida den av kommittén föreslagna möjligheten för arbetstagare att genom kollektivavtal komma överens med arbetsgivar sidan om längre begränsningsperiod för den ordinarie arbetstiden eller jourtiden än vad lagen föreskriver kan utnyttjas av de offentliga tjänstemännen. Kommittén anser dock att med hänsyn till att parterna vid tillämpning av statstjänstemannalagen funnit att avtal om begränsningsperiodens längd inte står i strid med lagens regler den föreslagna dispositiviteten i arbetstidslagen bör kunna utnyttjas utan hinder av statstjänstemannalagens begränsningar i avtalsrätten. Detta har avseende också i fråga om lagen om tjänstemän hos kommuner m. fl.

Sjukvård och socialvård. På denna sektor har, framhåller kommittén, under de senaste båda årtiondena skett en genomgripande förändring av arbetsförhållandena. Utvecklingen har successivt gått mot ett för enhetligande av arbetstidsbestämmelserna och i dag har huvudparten av de anställda i stort sett samma arbetstidsförhållanden som personalgrupper som omfattas av arbetstidslagstiftningen. Endast i fråga om jour- och beredskapstjänstgöring skiljer sig förhållandena inom sjukvård och socialvård mer markant från andra verksamhetsområden. Denna tjänstgöring håller sig dock genomsnittligt sett under eller vid den gräns för jourtidsuttag som kommittén förordar. I enstaka fall kan den överskrida denna gräns.

Något hinder föreligger således inte mot att föra in sjukvården och socialvården under lagen. Regeln om utsträckt begränsningsperiod till högst fyra veckor bör dock vara tillämplig liksom jourtidsbestämmelsen. En viss uppmjukning av jourtidsbestämmelsen måste kanske ske avtals- eller dispensvägen åtminstone i initialskedet. I vissa fall kan också frågan om längre begränsningsperiod än fyra veckor bli aktuell.

När det gäller den öppna sjuk- och hälsovården och den öppna socialvården kan i någon utsträckning lagens tillämpning bli utesluten på grund av undantaget för s. k. okontrollerbart arbete..

Undervisning m. m. Gällande arbetstidslagstiftning undantar arbete som har till ändamål att bereda uppfostran eller undervisning eller att tillgodose annat därmed jämförligt behov. Undantaget har i praktiken tol-

kats så att det omfattar såväl egentlig lärarpersonal som andra anställda vid undervisnings- och därmed jämförliga inrättningar. Den egentliga lärarpersonalen har en arbetstid som totalt sett inte går att kontrollera. Arbetstiden omfattar inte endast hållandet av lektioner utan mycket annat. Man kan nämna lektionsförberedelser, rättandet av skrivningar, elev- och föräldrakontakter, konferenser och kollegier, fortbildning, betygsättning m. m. Till stor del kan detta arbete förläggas till lärarens hem och så sker alltså i betydande utsträckning. Med hänsyn härtill och de förhållanden i övrigt under vilka undervisningsarbetet bedrivs anser kommittén att undantaget för s. k. okontrollerbart arbete kan göras tillämpligt på den egentliga lärarpersonalen. Något särskilt undantag behöver därför inte föreskrivas i lagen.

För annan personal vid skolor, skolhem, vårdanstalter och liknande än lärarpersonal bör i likhet med vad kommittén anfört beträffande sjuk- och socialvård nuvarande undantag från lagens tillämpning kunna upphävas.

Skogsarbete m. m. Skogsarbete, för vilket allmänna arbetstidslagen alltsedan sin tillkomst gjort undantag, har på senare tid i ökad omfattning kommit att utföras under samma arbetstidsbetingelser som industriarbete. Kollektiva transporter till och från arbetsstället har medfört ett fastare arbetstidsschema. Därmed har också mer och mer skogsarbete fått karaktären av tidskontrollerat arbete. Slopandet av dygnsbegränsningen och möjligheten att tillämpa fyra veckors begränsningsperiod gör att skogsarbete enligt kommitténs bedömning utan nämnvärda svårigheter kan inordnas under den föreslagna arbetstidslagen. Med hänsyn till skogsnäringens beroende av väderleken kan det i viss utsträckning komma i fråga att genomsnittsberäkna arbetstiden under en längre period än fyra veckor. I den mån parterna inte själva löser denna fråga genom överenskommelse avtalsvägen, kan frågan prövas dispensvägen.

Även om undantaget för skogsarbete slopas, kommer under en tid framöver åtskilliga skogsarbetare alltså att falla utanför lagen på grund av undantaget för okontrollerbart arbete.

Undantaget för kolning i mila kan slopas redan av det skälet att sådant arbete numera så gott som helt upphört.

Det sedan 1923 gällande undantaget för upptagning av torv samt tillverkning av bränn-torv och torvströ kan också upphävas. Arbetet med upptagning och förädling av torv sker numera under fabriksmässiga former. Något hinder för att sådant arbete förs in under lagen finns inte.

Det särskilda undantaget för arbete som åligger portvakt och av honom väsentligen förrättas i hans bostad kan också utgå. Undantaget tar sikte på industriportvakter men torde numera ha mycket ringa tillämpning.

Specialarbetstidslagarna. Genom det sätt varpå de materiella reglerna i den nya arbetstidslagen föreslås utformade har grunden lagts för ett införande av de verksamhetsområden som nu regleras i de sär-

skilda arbetstidslagarna under den allmänna lagen. Sedan vissa detaljfrågor som rör speciallagarnas materiella innehåll blivit behandlade finns det därför enligt kommitténs uppfattning inte något hinder mot att under den föreslagna lagen föra in jordbruks- och trädgårdsskötsel, detaljhandel och därmed jämförlig verksamhet samt hotell-, restaurang- och kaféerörelse.

En åtgärd av detta slag innebär inte bara att de i speciallagarna reglerade arbetstagarna förs in under den allmänna lagen utan också att en del arbetstagare, som varit undantagna såväl i gällande allmänna arbetstidslag som i lantarbetstidslagen och detaljhandelslagen, kommer att omfattas av lagen.

Arbetstidsregleringen kommer således att omfatta självständigt bedriven djurskötsel, en verksamhet som inte går in under lantarbetstidslagen och för vilken den allmänna arbetstidslagen gör särskilt undantag. Denna utvidgning av lagens tillämpningsområde ligger i linje med kommitténs allmänna grundinställning och torde inte möta några praktiska svårigheter. Renskötsel torde även fortsättningsvis kunna bli undantagen på grund av arbetets okontrollerbara natur.

Lantarbetstidslagens uppgående i den nya lagen innebär vidare att lantarbetstidslagens speciella antalsbegränsning faller bort. Kravet på att arbetsgivaren regelbundet skall sysselsätta minst en arbetare för att lagen skall bli tillämplig bör lämpligen inte upprätthållas, när arbetstidslagens antalsbegränsning samtidigt föreslås slopad. Inte heller kan lantarbetstidslagens undantag för ackordsmjölkning samt skötsel och upptagning av rotfrukter på ackord bibehållas. Att betalningsformen skall vara utslagsgivande för om ett arbete skall föras in under lagen eller ej kan inte längre anses motiverat. Fortsatt övergång till maskinmjölkning och maskinell skötsel och upptagning av rotfrukter medför dessutom att dessa former av arbete inte längre kommer att till sin natur skilja sig från annat lantbruksarbete.

Detaljhandelslagens och hotellagens slopande får beträffande arbetstidslagstiftningens tillämpningsområde knappast någon betydelse utöver den som följer av slopandet av allmänna arbetstidslagens tillämpningsundantag. Detaljhandelslagens förtydligande föreskrift att undantag skall göras för arbete såsom handelsresande och platsförsäljare kan utan vidare utgå med en hänvisning till att sådant arbete faller in under den nya lagens undantag för okontrollerbart arbete. Detaljhandelslagens undantag för anställda på apotek som farmaceut, vilket ursprungligen motiverades av farmaceuternas nattjänst vid sidan av den ordinarie arbetstiden kan enligt vad kommittén erfarit hos företrädare för apoteksnäringen upphävas. För farmaceuter med jourtjänst torde den föreslagna jourtidsbestämmelsen som regel vara tillräcklig. Skulle så i något enstaka hänseende inte vara fallet, kan ökat jourtidsuttag medges genom kollektivavtal eller dispens.

Dispositivitetsregel. Den reform som kommittén föreslår kommer att innebära att en laglig arbetstidsreglering införs som en nyhet för

nästan halva arbetsmarknaden. Även om kommittén i största möjliga utsträckning vinnlagt sig om att jämka den nya arbetstidslagens materiella innehåll efter de arbetstidsförhållanden som råder inom denna halva av arbetsmarknaden, kan det inte uteslutas att reformen för vissa arbetsplatser eller för vissa kategorier av arbetstagare eller arbetsgivare kan komma att uppfattas som ett onödigt hinder. Så kan t.ex. bli fallet för arbetsplatser med omfattande jourtjänstgöring eller med oregelbunden eller säsongvarierande arbetstidsförläggning. Det kan också bli fallet för en del tjänstemän som inte omfattas av lagstiftningens undantag. Visserligen öppnar den föreslagna dispositivitetsregeln beträffande den ordinarie arbetstiden och jourtiden möjligheter för kollektiva avsteg från lagens regler. Det kan emellertid inte uteslutas att dessa möjligheter för vissa parter kan framstå som alltför begränsade och att berättigade intressen kan åberopas för en total frikoppling från lagen.

För tillgodoseende av sådana anspråk har förslaget tillförts en bestämmelse, som innebär att parterna genom kollektivavtal kan överenskomma om ytterligare undantag från lagens tillämpning än de som anges direkt i lagen. Liksom eljest gäller skall vid avtalets ingående krävas medverkan av fackförbund på arbetstagsidan. Arbetsgivare som är bunden av avtalet skall också ha rätt att tillämpa avtalet på oorganiserade arbetstagare.

III. Bagerilagen

Kommittén nämner inledningsvis de förhållanden som motiverade tillkomsten av den första bagerilagen 1919. Därvid framhåller kommittén att verksamheten inom bagerinäringen sedan gammalt präglats av allmänhetens konsumtionsvanor. En allmän önskan hos konsumenterna att ha tillgång till färskt bröd vid dagens första måltid medförde att tillverkningen i stor utsträckning fick förläggas till natten. Nattarbete blev för de flesta sysselsatta inom bagerinäringen en tämligen permanent företeelse. Till den rikliga förekomsten av nattarbete bidrog också konkurrensen mellan företagen. Näringen kännetecknades av de många småföretagen, ofta drivna av företagaren själv och hans familjemedlemmar. En strävan hos dessa företag att kunna leverera sina produkter så snart på morgonen som möjligt medförde att arbetet fick börja tidigt under natten, ibland till och med på kvällen dagen före.

Med lagen avsågs således, konstaterar kommittén, att råda bot på det ur arbetarskyddssynpunkt menliga nattarbetet inom näringen. Några mer väsentliga och bestående ändringar i den ursprungliga lagens principer gjordes inte vid de revisioner lagen sedermera blev föremål för.

Under den långa tid som den särskilda regleringen av arbetstiden inom bageri- och konditorinäringen gällt har emellertid de förhållanden under vilka arbetet bedrivs undergått betydande förändringar. Arbetsmetoderna

har rationaliserats och mekaniserats. Det manuella arbete som kvarstår har underlättats genom olika maskinella hjälpmedel. Kyl- och frystekniken har möjliggjort en nyordning såväl på tillverknings- som på lager- och distributionssidan. Förbättrade råvaror i form av högkvalitativt mjöl och nya jäsningsmedel har förkortat produktionstiden. Nya och moderna transportmedel har möjliggjort en produktion som inte endast tar sikte på lokal konsumtion utan kan finna avsättning över stora delar av landet.

De angivna förhållandena har medfört att tillverkningen av bagerivaror mer och mer börjat ske i industriella former. Stora bagerier av industrityp svarar numera för en övervägande del av matbrödstillverkningen. I sådana bagerier är skiftarbete, såväl i form av tvåskifts- som treskiftsarbete, ofta förekommande. Samtidigt har antalet småföretag minskat. Bland de kvarvarande småföretagen, som likväl är många till antalet, har en ansenlig del också inriktat sin produktion på specialprodukter eller på leverans till egna butiker.

Den utveckling som bageri- och konditorinäringen genomgått har förändrat arbetsförhållandena för de allra flesta i näringen sysselsatta. Tidigare föreliggande skillnader mellan denna näring och andra näringsgrenar har utjämnats. Detta motiverar, anser kommittén, att frågan prövas huruvida en särskild reglering av nattarbete och söndagsarbete inom näringen alltjämt behövs.

Kommittén tar först upp frågan om förbudet för företagen att själva utföra nattarbete eller sön- och helgdagsarbete. Frågan kan också, framhåller kommittén, formuleras som ett spørsmål om bagerilagens tillämpning på familjbagerier, alltså bagerier drivna av arbetsgivaren utan biträde av annan än make och hemmavarande barn. Familjbagerierna fördes nämligen in under bagerilagen under hänvisning till konkurrenssynpunkter. Familjbagerierna skulle, om de inte omfattades av lagen, genom nattarbete kunna tillhandahålla färskt bröd tidigare än de större bagerierna.

Enligt kommitténs uppfattning har utvecklingen mot större och mera rationella enheter inom bagerinäringen nu gått så långt att de stora företagen på detta liksom på andra områden inom näringslivet utan svårighet kan hävda sig gentemot småföretagen. Den tidigare uppfattningen att ett slopat nattarbetsförbud för familjbagerierna skulle på ett olämpligt sätt påverka konkurrensen mellan stora och små företag vill kommittén starkt ifrågasätta. Familjbageriernas konkurrenskraft torde i dag ligga på deras möjligheter att framställa kvalitetsprodukter och att anpassa sin tillverkning efter enskilda konsumentgruppers olika önskemål. Ett upphävande av bagerilagen för deras del skulle i och för sig ge dem möjlighet att leverera sina produkter tidigare på morgonen. Om andra bageriföretag är bundna av nattarbetsförbud i en eller annan form, skulle familjbagerierna kunna stimuleras till ett tidigareläggande av sin tillverkning. Kommittén anser att man i stort sett kan utesluta möjligheten av en sådan utveckling.

Rent principiellt torde nämligen gälla att företagarna själva och deras medarbetande familjemedlemmar liksom andra förvärvsarbetande saknar intresse av att börja arbetet tidigare än nödvändigt. De ändrade arbetsförhållandena inom näringen talar också för att företagarna i praktiken kan i betydande utsträckning antas vara mindre angelägna än förr att förlägga sin tillverkning till natten. Här kan t. ex. erinras om att nya tillverkningsmetoder och förbättrade råvaror förkortat tillverkningstiden. Till detta kommer att affärstiderna har förskjutits, vilket lett till viss senareläggning av distributionen.

Även om förhållandena skulle gestalta sig så att familjebagerierna utnyttjade möjligheten till nattarbete i större utsträckning än f. n. för att därigenom kunna leverera sina produkter tidigt på morgonen, kan detta enligt kommitténs mening inte anses som ett otillbörligt gynnande av småföretagen ur konkurrenssynpunkt. De stora bagerierna har nämligen andra företräderna i konkurrensen om konsumenterna. De kan betydligt lättare än de små lägga om driften till tvåskifts- eller treskiftsarbete. De kan införa kostnadsbesparande rationaliseringar, satsa på ett bredare sortiment m. m. Ur konsumenternas synpunkt får utrymme på marknaden alltjämt anses finnas för såväl stora som små bageriföretag. Såsom näringsfrihetsombudsmannen anfört i yttrande till kommittén bör med tanke på gällande konkurrenslagstiftning olika företagstyper i princip få tillfälle att i kraft av sin förmåga göra sig gällande under så fria konkurrensförhållanden som möjligt.

Med hänsyn till det anförda kommer kommittén till den uppfattningen att företagarna inom bagerinäringen inte längre bör vara underkastade några regler beträffande förläggningen av tiden för deras eget arbete.

Kommittén går härnäst över till frågan om fortsatt behov föreligger av specialreglering beträffande arbetstidens förläggning för arbetstagare inom bageri- och konditorinäringen.

Inledningsvis framhåller kommittén att borttagandet av speciallagstiftningen inom lantbruk, detaljhandel, hotell-, restaurang- och kaféerörelse i fråga om arbetstidens längd och förläggning i och för sig talar för ett borttagande av specialregleringen angående arbetstidens förläggning inom bagerinäringen. En fullt genomförd systematisering och förenkling av arbetstidslagstiftningen kan knappast uppnås med bibehållna detaljföreskrifter för denna speciella näring.

Kommittén erinrar om att bagerilagen, såvitt angår arbetstagare, tillkommit av skyddsskäl, och att lagen under sin giltighetstid utgjort en garanti mot en återgång till de sociala olägenheter som i form av permanent nattarbete präglade bageriyrket före lagens ikraftträdande. Vad som anförts om skyddsmotivets minskade betydelse för den allmänna arbetstidslagens utformning gäller enligt kommittén i huvudsak även i fråga om bagerilagen. I det sammanhanget pekar kommittén särskilt på förkortningen av

den ordinarie arbetstiden och på fackföreningsrörelsens ökade inflytande. Den nu föreslagna förkortningen av arbetstiden till 40 timmar i veckan kan anses innebära en så väsentlig ändring av bageriarbetarnas förhållanden i jämförelse med dem som rådde vid bagerilagens tillkomst att behovet av en särskild skyddslag för bagerinäringen starkt kan sättas i fråga.

Behovet av en särskild skyddslag måste också, anför kommittén, ses mot bakgrund av den utveckling och förändring av arbetsförhållandena inom näringen som ägt rum sedan bagerilagens tillkomst. Industrialisering av tillverkningen, förbättring av produktionsmetoderna samt allmän rationalisering och mekanisering har närmat bageriarbetarnas situation till andra arbetstagares. I vissa hänseenden har bageriarbetarna själva medverkat till att anpassa bagerilagstiftningens bestämmelser efter dessa förhållanden. Kommittén syftar härvid på de generella dispenser som under vederbörande fackförbunds tillstyrkan inskränkt såväl lagens nattarbetsförbud som dess sön- och helgdagsförbud. Dessa dispenser, som har en mycket stor spridning, kan samtidigt sägas utgöra ett belägg för att bagerilagen i sin nuvarande form är omodern och under alla förhållanden i behov av revidering. Sammantagna med övriga anförda omständigheter talar de enligt kommittén närmast för att den bedömning, som statsmakterna år 1959 gjorde beträffande spis- och knäckebrödstillverkningen och som resulterade i att denna tillverkning lades utanför bagerilagen, i dag kan anläggas på övrig bageri- och konditoritillverkning. En sådan bedömning skulle leda till att bagerilagen i sin helhet kunde slopas.

Enligt kommittén kan man med hänsyn till olika, svårbedömbara faktorer inte ge något absolut svar på frågan om ett slopande av bagerilagen skulle leda till att bageriarbetarna i större utsträckning än andra arbetstagare skulle få sitt arbete stadigvarande förlagt till natten. Kommittén anser sig emellertid ha befogad anledning förmoda att de moderna produktionsmetoderna, inte minst kyl- och frystekniken, de förskjutna leveranstiderna inom detaljhandeln m. fl. andra omständigheter kommer att leda till att så inte blir fallet.

Ett upphävande av bagerilagen innebär inte heller att arbete under natten och under sön- och helgdagar lämnas helt oreglerat. Bageriarbetare lyder liksom andra arbetstagare under arbetarskyddslagen. Om bagerilagen skulle upphävas kommer följaktligen med stöd av arbetarskyddslagens regler tillverkning av bageri- och konditorivaror i princip att vara förbjuden mellan kl. 24 och 5. Vidare kommer tillverkning på sön- och helgdagar att väsentligt inskränkas genom föreskriften om de anställdas rätt till veckovila.

När det gäller sön- och helgdagsarbete inom bageri- och konditorinäringen anser kommittén att arbetarskyddslagens veckovileregler utgör en tillräcklig reglering. Några bärande skäl för en snävare begränsning av sön- och helgdagsarbete inom denna näring än inom andra näringar torde numera inte finnas.

Ett ersättande av nattarbetsförbudet i bagerilagen med nattarbetsförbudet i arbetarskyddslagen i dess nuvarande lydelse och tillämpning skulle enligt kommittén innebära att förbudet fixerades till tiden mellan kl. 24 och 5 och att förbudet under denna tid omfattade allt bageriarbete bortsett från uppeldning av ugnar. Samtidigt som förbudet sålunda generellt sett mildrades genom att det inskränktes med fyra timmar på kvällen och en timme på morgonen, skulle det i fråga om egentligt bageriarbete före dubbelhelger samt den övervägande delen av förberedelsearbete skärpas, eftersom sådant arbete inte längre kunde påbörjas före kl. 5. En sådan konsekvens kan naturligtvis framstå som något egendomlig men är enligt kommitténs uppfattning mer eller mindre ofrånkomlig. Vill man slopa den specialreglering som gäller för arbetstidsförläggningen inom bageri- och konditorinäringen, får man vara beredd att acceptera den reglering som generellt gäller för arbetstidsförläggningen inom alla verksamhetsområden. Någon anledning att förse arbetarskyddslagen med särbestämmelser för att lagstiftningsvägen garantera arbetsgivarsidan fortsatt möjlighet att införa dubbelhelger eller i form av särskilda arbetsmoment utföra bageriarbete före kl. 5 torde knappast finnas. En sådan ordning skulle stå i strid mot kommitténs allmänna strävan att åstadkomma en så enhetlig arbetstidslagstiftning som möjligt.

Å andra sidan är kommittén medveten om att vägande skäl kan åberopas för att bageriarbete i nämnda båda fall skall få påbörjas före kl. 5 även efter ett slopande av bagerilagen. En sådan ordning kan emellertid möjliggöras genom att arbetarskyddsstyrelsen beviljar dispens enligt 20 § arbetarskyddslagen.

Vid prövning av samtliga de omständigheter som i det föregående anförts blir kommitténs slutsats att bagerilagen kan avvaras även när det gäller arbetstagare inom bageri- och konditorinäringen. Det skydd mot nattarbete som arbetarskyddslagen, i förekommande fall justerad dispensvägen, tillförsäkrar arbetstagarna får i dagens samhälle anses tillräckligt.

Kommitténs ställningstagande innebär att bagerilagen i sin helhet bör slopas. Detta kan emellertid, framhåller kommittén, inte ske så länge Sverige är bundet av Internationella arbetsorganisationens konvention nr 20 angående förbud för nattarbete i bagerier.

Kommittén föreslår att Sverige säger upp konventionen. Denna har, sägs det, endast obetydlig internationell förankring och dess bestämmelser framstår med hänsyn till dagens industrialiserade tillverkning som helt föråldrade. Mot bakgrunden av den syn på behovet av skydd mot nattarbete inom bagerinäringen som kommittén anlagt får det enligt kommittén dessutom anses otillfredsställande om Sverige vid en revision av sin arbetstidslagstiftning inte kan anpassa denna efter vad som i dagens svenska samhälle framstår som mest lämpligt.

IV. Frågan om en helgdagsreform

Kommittén erinrar till en början om att de helgdagar som firas i vårt land i främsta rummet grundar sig på kyrkligt-religiösa motiv och att därför de grundläggande föreskrifterna om helgdagarna återfinns i 1686 års kyrkolag och till denna anslutande bestämmelser om kyrkoåret. Samtidigt framhålls att helgdagarna också sedan gammalt har haft betydelse från medicinsk och social synpunkt, eftersom helgdagarna under en tid då arbetstiden låg en god bit över 50 timmar i veckan och semester var ett okänt begrepp utgjorde ett värdefullt avbrott i arbetet för rekreation och vila.

Med samhällets utveckling har emellertid, påpekar kommittén, följt vissa förändringar i de förhållanden som motiverar helgdagarnas firande. Införandet av lagstadgad minimisemester och genomförandet av allmänna arbetstidsförkortningar har förtunnat de medicinska och sociala skälen. Samtidigt har produktionstekniska förhållanden kommit att på ett mer påtagligt sätt påverka helgdagsfrågan. Till följd härav vidtogs 1952 vissa jämkningar i vår helgdagsordning. Genom dessa jämkningar ville man uppnå dels en jämnare och lämpligare fördelning under året av helgdagarna och dels en minskad splittring av arbetsveckorna. Frågan om en helgdagsreform har därefter aktualiserats bl. a. i samband med förarbetena till såväl 45-timmarsveckan som fyraveckorssemestern. Därvid ansågs att en sådan reform skulle syfta till att i någon mån neutralisera de påfrestningar på produktionen som den minskade arbetstiden skulle föra med sig.

Förslaget om en allmän förkortning av arbetstiden till 40 timmar i veckan bör enligt kommitténs mening föranleda en förnyad prövning av den bestående helgdagsordningen. Bakom denna kommitténs uppfattning ligger inte i främsta rummet att arbetstiden blir kortare och fritiden längre utan fastmera det förhållandet att arbetstidsförkortningen, såvitt kommittén bedömer saken, kommer att främja utvecklingen mot en så gott som fullständig tillämpning av fem dagars arbetsvecka. Den helgdagsreform som kommittén med dessa utgångspunkter anser sig böra diskutera är en reform av innebörd att helgdagar antingen dras in eller flyttas till veckodagar då arbete normalt inte utförs.

Kommittén redovisar härefter de skäl som i debatten har åberopats eller kunnat åberopas till stöd för eller emot en helgdagsreform av angivet slag.

Som ett första skäl för en helgdagsreform nämner kommittén den väsentliga reduktion av antalet arbetsdagar — från strax över 300 per år till något över 230 per år — som skett sedan vår nuvarande helgdagsordning fastställdes. Denna förändring har på ett avgörande sätt påverkat de medicinska och sociala motiv som ligger bakom helgdagsfirandet. Tillfällen till vila och rekreation kan numera anses så väl tillgodosedda genom femda-

garsveckan och fyraveckorsemestern, att helgdagarna för det stora flertalet förvärvsarbetande förlorat sin betydelse i det avseendet.

För en reform talar också att arbetstidsbortfallet i sig självt medfört betydande belastningar för produktionen. En krympning av antalet produktionsdagar leder till minskad produktion och ökade produktionskostnader. Övergången till fem dagars arbetsvecka har dessutom accentuerat en annan nackdel ur produktionssynpunkt av vissa helgdagar, nämligen sådana som infaller mitt i veckorna utan anslutning till veckoskiftena. En sådan splittring av arbetsveckan i två delar försvårar en rationell drift och medför ofta betydande kostnadsökningar för näringslivet. Förberedelse- och avslutningsarbeten dubblas. Igångsättningsströghet får övervinnas två gånger under samma vecka. Arbetsrytmen kan bli störd. Kostnadsökningen kan bli så stor att det för åtskilliga företag över huvud taget inte framstår som lönsamt att hålla driften i gång om endast en arbetsdag föregår eller följer på helgdagen. En helgdag som infaller på en tisdag eller en torsdag kan därför leda till driftsinställelse under måndagen resp. fredagen med produktionsbortfall som följd. Till en sådan åtgärd kan också bidra att arbetsdisciplinen stundom visat sig svår att upprätthålla på udda arbetsdagar och att förfallolös frånvaro kan tendera att öka i samband därmed. I enstaka fall kan driftsinställelse bli aktuell även då helgdagen infaller så att man får två arbetsdagar i följd.

En indragning eller flyttning av helgdagar kan vidare, uttalar kommittén, vara till fördel för åtskilliga arbetstagare. Inställelse av arbetet på helgdagar eller vardagar i anslutning till helgdagar kan medföra förlust av arbetsinkomst för den enskilde arbetstagaren. Att bestämmelser om helgdagslön influtit i en lång rad kollektivavtal under senare år innebär inte att problemet blivit slutgiltigt löst. Rätten till helgdagslön är knuten till vissa förutsättningar beträffande anställningstid och närvaro på arbetsplatsen före och efter helgdagen. Om helgdagslön utgår motsvarar den inte heller alltid den inkomst som arbetstagaren kunnat tjäna in genom arbete.

Ibland görs gällande att den enskilde arbetstagaren skulle ha en psykologisk fördel av att arbetsveckorna inte splittras genom helgdagsavbrott. Rena arbetsveckor skulle stimulera till en jämnare personlig arbetsinsats och en rikare tillfredsställelse med arbetet. Bakom dessa påståenden torde främst ligga att förekomsten av två »måndagar» i samma vecka skulle inverka störande på den enskilde arbetstagarens arbetslust och arbetsinsats. I andra uttalanden görs tvärtom gällande att en lång rad rena arbetsveckor kan inverka psykologiskt negativt på arbetstagaren. Denna inställning återspeglas bl. a. i uttrycket oxveckor. Ett avbrott i en lång följd enformiga arbetsveckor bedöms som stimulerande för arbetstagarna. Detta åberopades bl. a. som skäl för allhelgonahelgens införande 1952.

Kommittén framhåller vidare, att en ändrad förläggning av helgdagarna kan vara av värde även för andra funktioner inom samhället än närings-

livet. För skolans del innebär de helgdagar som är bundna till datum vissa olägenheter, bl. a. i form av försvårad planering av läsåret genom att antalet läsdagar under en och samma tidsperiod kan variera från ett år till ett annat. På kommunikationsområdet kan helgdagsfirandet medföra rubbningar från belastningssynpunkt, eftersom trafikfrekvensen vanligen intensifieras i anslutning till en helg och till följd därav kö- och trafiksäkerhetsproblem uppkommer.

Vid en internationell jämförelse kan man enligt kommittén med fog påstå att Sverige har ett förhållandevis stort antal arbetsfria dagar under året. Detta sammanhänger emellertid inte minst med att åtskilliga helgdagsaftnar är fridagar i Sverige och att vi har en fullt genomförd fyraveckorssemester. Att Sverige i förhållande till andra länder skulle ha ett överskott på helgdagar är enligt kommittén en sanning med modifikation. Det finns länder som firar fler helgdagar än Sverige och det finns länder som firar färre. Merparten av de västeuropeiska länderna firar ungefär lika många helgdagar som vi.

Såsom skäl mot en helgdagsreform redovisar kommittén i första hand kyrkans avvisande hållning till förändringar i helgdagsbeståndet. De kyrkligt-religiösa motiven för helgdagarna (frånsett första maj) återspeglas i att det bakom helgdagarna finns ett firningsämne, som har sin grund i den kristna tron eller i kyrkans historia. Vikten av dessa ämnen kan variera de olika helgdagarna emellan, men från kyrkligt håll hävdas att samtliga helgdagar alltså har sin ur kyrkans synvinkel givna betydelse.

Med den ökade sekulariseringen av samhället kan visserligen kyrkans uppfattning väntas möta en minskad förståelse hos medborgarna. Även om många personer inte finner den kyrkliga motiveringen för helgdagarnas firande utslagsgivande, torde de dock ställa sig avvisande till radikalare ingrepp i helgdagsbeståndet. Under årens lopp har helgdagarna i större eller mindre omfattning blivit fast förankrade i det allmänna medvetandet. De kyrkliga högtiderna har blivit profana högtider, för vilka tradition och sedvänja alltså är starka motiv.

Mot en indragning eller flyttning av helgdagar kan också från vissa grupper förvärvsarbetande anföras materiella skäl. Detta gäller bl. a. sådana arbetstagare som i dag inte går miste om någon arbetsinkomst då arbetet nedläggs på helgdagarna. För dem skulle en indragning av helgdagar innebära en förlust av betald ledighet. En sådan förlust bör dock, anser kommittén, kunna kompenseras avtalsvägen.

Det anförda ger enligt kommittén vid handen att frågan om en kalenderreform inrymmer åtskilliga komplicerade avvägningsproblem. Kommitténs överväganden leder till följande ställningstagande.

En generell förkortning av arbetstiden aktualiserar med nödvändighet frågan hur den kortare arbetstiden skall fördelas inom veckan och inom kalenderåret. Såväl den enskilde arbetstagaren som produktionen eftersträ-

var av naturliga skäl en fördelning som framstår som maximalt rationell. För den enskilde arbetstagarens del kommer denna strävan att leda mot en alltmer utbredd tillämpning av fem dagars arbetsvecka. För produktionens del har arbetstidsförkortning och redan skedd övergång till femdagarsvecka accentuerat problemet att hålla driftstiden på en ekonomiskt försvarbar nivå. En önskan att i viss mån kompensera nämnda företeelser genom en annan ordning för helgdagsfirandet inställer sig. Genom samhällets ändrade rutin i och med femdagarsveckans genomförande på arbetsplatser, serviceinrättningar, skolor m. m. framstår en helgdagsreform även från den enskilde individens synpunkt många gånger som något positivt. Dessa förhållanden utgör enligt kommitténs mening bärande skäl för att i samband med den förestående arbetstidsförkortningen genomföra en reform av vår helgdagsordning. Någon mer genomgripande indragning eller förflyttning av helgdagar anser kommittén dock inte böra äga rum. Kalenderfrågan kan inte bedömas enbart med utgångspunkt från vad som för produktionen ter sig som mest rationellt. Pietet för de kyrkliga sammanhangen och hänsyn till allmän tradition och levnadsvana talar för försiktighet beträffande ändringar i helgdagsbeståndet.

Enligt kommitténs mening bör en kalenderreform inriktas på de helgdagar som för näringslivets del medför de väsentligaste olägenheterna. Hit hör de helgdagar som sönderstycker eller kan sönderstycka arbetsveckorna, dvs. Kristi himmelsfärdsdag samt de datumbundna heldagarna juldagen, annandag jul, nyårsdagen, trettondagen och första maj.

Någon ändring beträffande juldagarna och nyårsdagen anser kommittén inte böra äga rum. Förslag i den riktningen skulle uppenbarligen möta starkt motstånd hos allmänheten. Inte heller finner kommittén skäl att föreslå någon ändring beträffande den första maj med hänsyn till dagens betydelse för arbetarrörelsen såväl här i landet som i andra länder. Enligt kommitténs mening bör reformen inskränkas till att avse trettondagen och Kristi himmelsfärdsdag. Någon anledning att föreslå att dessa dagar skall upphöra som kyrkliga helgdagar finns inte. För kyrkans del har båda dagarna allttjämt en given motivering. Vad som kan komma i fråga är en flyttning av dagarnas firande på sådant sätt att splittring av arbetsveckorna undanröjs. En sådan effekt uppnås om dagarna förläggs i anslutning till ett veckoskifte, dvs. förläggs till en lördag, en söndag eller en måndag.

Från produktionens synpunkt är givetvis en flyttning till en söndag att föredra, eftersom arbetet den dagen ändå ligger nere hos flertalet företag. För företag, där arbete genom femdagarsveckans införande inte heller förekommer på lördagen, är en flyttning till denna veckodag lika acceptabel. Från kyrkliga och traditionella utgångspunkter torde en flyttning till en lördag eller en måndag vara att föredra, eftersom trettondagen och Kristi himmelsfärdsdag därigenom bibehålls som fristående helgdagar. En sammanvägning av de olika uppfattningarna ger närmast vid handen att båda

helgdagarna torde förläggas till en lördag. I fråga om Kristi himmelsfärdsdag finner kommittén att en flyttning av dagen från en torsdag till en lördag stämmer väl överens med de syften som ligger bakom den ifrågasatta reformen. Beträffande trettondagen förhåller det sig något annorlunda. Trettondagen infaller genom sin fixering till den 6 januari på varierande veckodagar under olika år. Genomsnittligt sett sammanfaller trettondagen vart sjunde år med en söndag. Om trettondagen kontinuerligt förläggs till en lördag, skulle detta innebära en viss utökning av antalet arbetsfria helgdagar under årets mest helgdagsrika period. Även om denna utökning är av tämligen ringa omfattning och stannar vid en helgdag vart sjunde år, utgör den rent principiellt ett skäl mot en förläggning av trettondagen till en lördag. Med anledning härav förordar kommittén att trettondagen förläggs till en söndag. Härför talar också, påpekar kommittén, att Sverige i detta avseende skulle anpassa sin helgdagsordning till den som råder i Danmark och Norge.

När det gäller inplaceringen av ifrågavarande helgdagar i kyrkoåret uttalar kommittén, att den inte kunnat ta ställning till alla i sammanhanget förefintliga frågor. Kommittén är dock beredd att ansluta sig till ett i tidigare reformsammanhang redovisat uppslag att trettondagen förläggs till den första söndagen efter nyår. Den omständigheten att dagen inte längre kommer att infalla tretton dagar efter jul behöver enligt kommitténs bedömning knappast föranleda att dagen erhåller ett annat namn. Kristi himmelsfärdsdag som firas på torsdagen 40 dagar efter påsk bör i fortsättningen firas på den lördag som infaller 42 dagar efter påsk.

Kommittén erinrar avslutningsvis om att ett genomförande av dess förslag kräver ändring av 14 kap. 1 § kyrkolagen och 1772 års förordning om helgdagarnas firande. Ändringar kan enligt kommittén också bli aktuella i almanackans namnlängd samt i evangelieboken och annan föreskrift rörande kyrkans handlingar.

Remissyttrandena

I. Allmän arbetstidsförkortning

Kommitténs förslag innebär, att en generell förkortning av den ordinarie arbetstiden till 40 timmar i veckan skall genomföras lagstiftningsvägen. Förslaget i denna del tillstyrks eller lämnas utan erinran av det helt övervägande antalet remissinstanser. Flera remissorgan intar emellertid en tveksam eller negativ hållning till förslaget under motivering att avgörandet i förkortningsfrågan i dagens läge inte bör träffas genom lagstiftning utan i stället genom överenskommelser mellan arbetsmarknadsparter.

Omfattningen av den aktuella arbetstidsförkortningen diskuteras inte närmare i remissyttrandena. Erinringar framförs inte mot kommitténs

bedömning att förkortningens omfattning i praktiken är given och att frågan gäller i vilken takt och vid vilken tidpunkt 40-timmarsveckan är möjlig att införa.

Som bakgrund till sina ställningstaganden beträffande takt och tidpunkt för förkortningen har kommittén berört de skäl som kan anföras för en minskad arbetstid. Flertalet av de remissinstanser som tagit upp frågan ansluter sig till kommitténs uppfattning att man i dag inte kan åberopa skyddsmotiv till stöd för en generell arbetstidsförkortning, utan att man i stället får grunda en sådan reform på bedömningar av samhällsekonomisk art. Till dem som uttalar sig i denna riktning hör *arbetarskyddsstyrelsen*, *socialstyrelsen*, *SAF*, *TCO*, *SACO* och *SR*. *Arbetsmedicinska institutet* understryker, att i skilda sammanhang gjorda undersökningar har givit vid handen att en arbetstidsförkortning från 42½ till 40 timmar i veckan inte kan väntas medföra någon minskning av yrkesskador och olycksfall eller bidra till förbättrad arbetshygien och folkhälsa. Hälso-synpunkter kan därför inte anses motivera den föreslagna förkortningen. Denna kan dock enligt institutets mening tänkas medföra viss minskning av den stresspåverkan arbetstagarna i dagens samhälle utsätts för.

I några yttranden anses att hälso-synpunkter inte kan fränkännas betydelse som förkortningsskäl. Enligt *LO* finns vid diskussionen av hälsoskälens betydelse två utgångspunkter, som måste särskiljas, å ena sidan data över frekvenser av sjukdomar och olycksfall och å andra sidan individernas upplevelser av hälsobesvär och påfrestningar i arbetssituationen. *LO* framhåller, att det material kommittén redovisar rörande yrkesskador och olycksfall inte kan åberopas till stöd för någon bestämd ståndpunkt i fråga om hälsoskäl. Uppgifter om sjukdomsfrekvenser för olika arbetstagargrupper skulle ha givit en mera ingående belysning av frågan. Sådana upplysningar lämnar dock inte kommittén. En enkätundersökning, som *LO* genomfört bland de anslutna förbundens medlemmar, visar emellertid relativt höga frekvenser när det gäller upplevelser hos arbetstagarna av hälsobesvär och påfrestningar i sin arbetssituation. Ökade insatser inom arbetarskyddets och företagshälsovårdens verksamhetsfält är åtgärder som måste till för att minska hälsobesvärerna och påfrestningarna. Situationen är dock enligt *LO*:s mening sådan, att en arbetstidsförkortning framstår som en angelägen åtgärd för att på kort sikt förstärka effekten av andra åtgärder. Den allmänna ökning av restiderna mellan bostad och arbetsplats, som orsakas av utvecklingen inom näringslivet och samhällsbyggandet, är enligt *LO* ytterligare en faktor av betydelse när man bedömer förkortningsfrågan från skydds- och hälso-synpunkter.

Länsstyrelsen i Stockholms län anser, att sociala och medicinska skäl spelar en mindre roll än förr, men framhåller att många arbetstagare, särskilt inom yrken med ackordsavlöning, är utsatta för en så hård press att dessa skäl alltså kan åberopas. *Länsstyrelsen* tillägger att de förlängda restiderna mellan bostad och arbetsplats talar för en förkortning.

Kommitténs åsikt att förkortningen måste ses som en rent ekonomisk avvägningsfråga föranleder, som framgått av det sagda, i flertalet yttranden ingen kritik. Från LO möter emellertid denna uppfattning invändningar inte bara med hänsyn till den vikt organisationen vill lägga vid skyddssynpunkterna. Organisationen anför nämligen att förkortningen på grund av den snabba ökningen av produktionsresultatet blir »en fråga både om att utjämna olikheter i levnadsstandarden mellan olika samhällsgrupper och att omfördela landets resurser av arbetskraft mellan fritid och arbetstid». En allmän arbetstidsförkortning är ett steg mot utjämning av skillnader i arbetstidshänseende mellan olika arbetstagargrupper. Då den införs genom lagstiftning är den också ett uttryck för att landets resurser ökat så att man vill genomföra en omDispositionering av den möjliga tillväxten av varor och tjänster.

Enligt kommittén gäller det att vid den ekonomiska avvägningen träffa ett val mellan ökad fritid och andra sätt att tillgodogöra de anställda ett förbättrat produktionsresultat. Detta synsätt godtas av åtskilliga remissorgan, t. ex. TCO och SAF. SAF uttalar att fördelen av ökad fritid skall vägas mot det faktum, att förkortningen begränsar möjligheterna till andra reformer och minskar utrymmet för privat konsumtion.

Kommitténs beskrivning av valsituationen utsätts dock i några yttranden för kritik.

Eftersom förkortningen kan antas komma att leda till en avtagande tillväxttakt för totalproduktionen i samhället, vilket i sin tur medför minskad reformtakt och en lägre ökningstakt för den privata och offentliga konsumtionen, är det enligt Sveriges lantbruksförbund en alltför stark förenkling att framställa den enskilde arbetstagarens valsituation som en fråga om fritid eller högre kontant lön.

LO framhåller, att organisationens värdering av motiven för en förkortning innebär att organisationen inte såsom kommittén ser förkortningen som ett enkelt val mellan längre fritid och en däremot svarande ökning av den kontanta lönen. De ekonomiska verkningarna av en arbetstidsförkortning beror enligt LO av många förhållanden som ligger utanför själva förkortningsfrågan. Kommitténs beskrivning kan inte få utgöra modell för de lönepolitiska frågornas lösning i samband med en kommande arbetstidsförkortning.

Konjunkturinstitutet ifrågasätter om inte valsituationen kunnat belysas ytterligare av kommittén. Jämförelsen för den enskildes del mellan löneförhöjning och skattefri fritidsökning synes enligt institutet vara ett exempel på överdriven förenkling av problemställningen, så länge man inte har en uppfattning om hur stor den uteblivna löneökningen kan beräknas vara, hur en fritidsökning fördelas mellan olika löntagare och i vilken mening fritidsökningen kan förutsättas bli skattefri. Om det på sätt kommittén antar väsentligen blir den privata konsumtionen som får reduceras jämfört med vad som skulle ha varit möjligt utan arbetstidsförkortning, kan det, anser

institutet, knappast undvikas att det genomsnittliga skattetrycket ökar vid en förkortning — förutsatt att samma förhållanden skall gälla i övrigt, t. ex. i fråga om kraven på ekonomisk balans.

I uppfattningen att en arbetstidsförkortning till 40 timmar i veckan är ett starkt önskemål bland arbetstagarna instämmer bl. a. *TCO*. *LO* erinrar om att 40-timmarsveckan sedan länge varit ett mål för fackföreningsrörelsen.

Enligt *SALF* har de försök som i skilda sammanhang gjorts att klarlägga en mer allmän inställning till valet mellan fritid och rent ekonomisk standardtillväxt givit ganska vaga resultat. Förklaringen härtill är i första hand att folk i allmänhet har så många alternativa valmöjligheter beroende på inkomstläge, bostadsort, civilstånd, utbildning m. m. Genomgående har man dock i valet mellan en ganska snabb ekonomisk tillväxt med oförändrad årlig fritid och en mera dämpad förbättringstakt i ekonomin, kombinerad med en viss angiven utökning av fritiden, föredragit det senare alternativet. Här har man dock kunnat märka att yngre och lågavlönade varit mindre benägna att välja den ökade fritiden, medan äldre och bättre avlönade mera klart uttalat sin preferens för denna form av standardhöjning. Genom att förkorta den ordinarie veckoarbetstidens längd skapas emellertid möjligheter att tillfredsställa båda smakriktningarna. För den som så vill kan ju den ökade fritiden utnyttjas till extraarbete.

Från några håll ifrågasätts kommitténs bedömning att arbetstagarna i vårt land är beredda att välja den ökade fritid, som följer av 40-timmarsveckan, framför en annars möjlig högre realinkomst.

Enligt *Sveriges centrala restaurangaktiebolag* ter det sig inte klart att det för de anställdas del skulle vara angelägnare att få ökad fritid än någon annan form av reallöneförbättring. Uttalande av liknande innebörd görs av *SHIO*.

Sveriges lantbruksförbund finner det tveksamt om man kan dra så generella slutsatser som kommittén gjort rörande arbetstagarnas preferenser och om man kan hänföra dem till just 40-timmarsveckan.

Konjunkturinstitutet konstaterar att någon undersökning rörande arbetstagarnas önskemål i valsituationen inte föreligger och att kommittén stöder sin bedömning bl. a. på uttalanden från *LO*. Enligt institutet skulle man på denna punkt ha önskat ett mera nyanserat resonemang. Ett stöd för prioritering av fritid skulle möjligen kunna sökas i utvecklingen av frånvarofrekvensen, som ökat trendmässigt under 1950-talet och 1960-talet. Situationen kan dock ha förändrats i och med den senaste arbetstidsförkortningen. Reaktionen på de fria lördagarna i form av ökat extraarbete kan f. ö. tolkas som ett uttryck för en preferens i motsatt riktning.

Mot bakgrund av ståndpunkten att förkortningen inte kan grundas på skyddsskäl utan måste ses som en rent ekonomisk avvägningsfråga hävdas i en del yttranden — som förut antytts — att förkortningen inte bör genomföras genom lagstiftning.

SAF anser att kommittén visar mycket stor tveksamhet i spørsmålet om avgörandet i förkortningsfrågan skall träffas i form av lagstiftning eller genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. Enligt föreningen redovisar kommittén en rad omständigheter, som alla med styrka talar för att det senare alternativet bör väljas. Hit hör underkännandet av skyddsmotivet och framhållandet av att förkortningen också på fackligt håll anses vara en rent ekonomisk avvägningsfråga. Dessutom kan kommittén sägas träffa sitt val i metodfrågan med åberopande av just kravet på fortsatt arbetstidslagstiftning. Att så är fallet framgår av de långtgående överväganden kommittén gör rörande möjligheterna att med hänsyn till kollektivavtalsregleringen i landet helt slopa arbetstidslagarna. Förklaringen till att kommittén föreslår förkortning genom lagstiftning är naturligtvis, anför föreningen, ytterst att kommitténs mandat i frågan varit bundna genom direktiven. Man bör därför hålla kommittén räkning för att den ändå fört diskussionen inom en vidare ram och pekat på utvecklingslinjer som förr eller senare måste komma. Föreningen understryker, att det är ogörligt att i all framtid behandla frågor om arbetstidsförkortning som politiska frågor, som är undandragna arbetsmarknadsparternas eget handlande. Då skyddsmotiven för en arbetstidsförkortning inte längre är för handen, innebär en sådan linje ett oberättigat förmyndarskap från statens sida och en stark begränsning av den frihet som rimligtvis måste finnas för arbetsmarknadens parter att själva välja den form för standardförbättringar som de finner lämpligast. Till SAF:s yttrande ansluter sig *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Föreningen skogsbrukets arbetsgivare, Svenska trädgårdsarbetsgivareföreningen, Sveriges industriförbund, Sveriges grossistförbund, Sveriges köpmannaförbund* samt en av arbetsgivarrepresentanter bestående *minoritet i arbetarskyddsstyrelsen*.

Kommerskollegium, som intar en principiellt avvisande hållning till arbetstidslagstiftning över huvud taget, förordar likaledes att det skall överlåtas på arbetsmarknadens parter att i samförstånd och under hänsynstagande till olika näringsgrenars särart avtala om ytterligare arbetstidsförkortning och sättet för dess genomförande.

SHIO — som anser att en maximilagstiftning om arbetstidens längd alltså är motiverad — uttalar att frågan om en förkortning från 42½-timmarsnivån i första hand bör avgöras avtalsvägen under beaktande av de inom olika branscher varierande kraven på produktionsresultat och behoven av fritid.

Också *socialstyrelsen, domänstyrelsen, luftfartsverket* och *SACO* uttalar sig till förmån för avtalsvägen. Ett direkt avstyrkande av lagstiftning om ytterligare förkortning kommer från *Svenska företagares riksförbund*.

Relativt få remissinstanser redovisar synpunkter i anledning av kommitténs diskussion rörande s a m h ä l l s e k o n o m i n.

TCO anför att organisationen i stort sett delar kommitténs syn på de olika

slag av anpassningsproblem som uppstår vid en arbetstidsförkortning.

SAF, SHIO och länsstyrelsen i Hallands län instämmer i kommitténs uttalanden rörande förkortningens inverkan på totalproduktionens tillväxttakt, på möjligheterna att genomföra andra reformer och på utrymmet för privat konsumtion. De nämnda arbetsgivarorganisationerna erinrar dessutom särskilt om att förkortningen kan få stor betydelse för landets internationella konkurrenskraft.

SAF anför vidare, att de utredningar om arbetstidsförkortningars samhälls-ekonomiska verkningar som gjorts i Sverige och utomlands bekräftar att det inte går att med någon högre grad av precision särskilja effekterna av kortare arbetstid från effekterna av andra faktorer såsom konjunkturutveckling och strukturförändringar. Att samhällsekoniskt bedöma hur en förkortning av arbetstiden kommer att verka stöter enligt föreningen för närvarande på speciella svårigheter och detta av två skäl. För det första har det ännu inte varit möjligt att analysera verkningarna av den just avslutade förkortningen till 42½-timmarsvecka. För det andra bygger tillgängliga långtidsprognoser rörande arbetsmarknaden på ett delvis föråldrat underlag. Den nya långtidsprognosen avseende perioden 1970—1975 beräknas föreligga tidigast i slutet av nästa år.

Fortsättningsvis framhåller *SAF* att förkortningen måste kompenseras med kostnadskrävande omställningar, nya kapitalinsatser och ett ökat rationaliseringsarbete. En viss compensation kan åtminstone på kort sikt erhållas genom ökat övertidsarbete. Denna utväg att mildra övergången medför dock ökade kostnader. En ökad sysselsättning genom en ökning av antalet anställda synes inte kunna bli aktuell. Detta utgångsläge kan, som kommittén påpekar, leda till att förkortningen för med sig en kostnadsstegring och en inflationistisk utveckling.

Länsstyrelsen i Hallands län anför, att de föreliggande beräkningarna av den framtida arbetskraftsvolymen visar, att en förändring håller på att ske mot en minskande arbetskraftstillgång. Det av förkortningen förorsakade bortfallet av arbetstimmar kan därför bara i begränsad utsträckning kompenseras genom personalökningar. Rationaliseringsåtgärder kan neutralisera bara en mindre del av de arbetsmarknadsmässiga olägenheterna. Omställningssvårigheter för företagens och samhällets ekonomi är således ofrånkomliga vid en förkortning av den tilltänkta omfattningen.

Konjunkturinstitutet påpekar att det totala arbetskraftsutbudet enligt reviderade beräkningar kan väntas minska kanske i t. o. m. snabbare takt än vad som framgår av kommitténs redovisning.

En mera allmän övergång till kontinuerlig drift ses av *Sveriges företagens riksförbund* som ett medel att uppnå en ökning av totalproduktionens tillväxttakt.

SALF anför att en fortsatt arbetstidsförkortning kan tänkas medföra kraftigt ändrade betingelser för produktionen och därmed en ökad frekvens av

skiftarbete i intermittent och kontinuerlig drift. En sådan ändring i arbetsförloppen kommer företrädesvis att bli aktuell vid industrier, som står inför en omvälvande rationaliseringsperiod.

Konjunkturinstitutet framhåller, att frågan om skiftarbete har en betydelse för realkapitalets utnyttjandegrad som går långt utöver den effekt som kan tänkas ha ett samband med arbetstidsförkortningen. Beräkningar som nyligen gjorts inom institutet visar, att ändringar av skiftarbetet uppenbarligen kan spela en stor roll för kapacitetsutnyttjande och produktionstakt. Det finns i och för sig stort utrymme för sådana ändringar. Enligt institutets mening representerar emellertid också skiftarbetet en arbetsform, vars för- och nackdelar kan bli föremål för avvägning och värdering på i princip samma sätt som en arbetstidsförkortning. En tendens mot ökat skiftarbete kan bl. a. av medicinska och sociala skäl långt ifrån ses som en ensidigt gynnsam utveckling antingen det gäller att kompensera en arbetstidsförkortning eller att över huvud taget öka kapitalets utnyttjandegrad. Detta problem har inte närmare belysts av kommittén men är av stor praktisk och principiell betydelse.

Ett stort antal remissorgan har inriktat sig på att söka belysa svårigheter inom det egna verksamhetsområdet vid en förkortning till 40-timmarsvecka. De problem som därvid tilldrar sig uppmärksamheten gäller arbetskraften.

Behov av utökad personal anmäls från många statliga remissmyndigheter. Ett rekryteringsbehov, som i vart fall för större delen av verksamhetsområdet väsentligen svarar mot det arbetstidsbortfall som arbetstidsförkortningen medför, redovisas av *SJ*, *rikspolisstyrelsen*, *kriminalvårdsstyrelsen*, *televerket*, *postverket* samt *cheferna för armé-, marin- och flygstaberna*. Arbetstidsbortfallet beräknas motsvara, av rikspolisstyrelsen ca 734 anställda, av kriminalvårdsstyrelsen mer än 160 anställda, av *SJ* ca 2 400 anställda, av postverket ca 1 500 anställda och av televerket ca 1 800 anställda. Kostnaderna för personalökningen uppskattas för postverkets del till 58,2 milj. kr., räknat efter 1968 års lönenivå. Till detta kommer extra utgifter för utbildning och övning av den nya personal som måste anställas. Verksamheter med ofrånkomligt behov av ökad personal redovisas också av *socialstyrelsen*, *statens vattenfallsverk*, *sjöfartsstyrelsen*, *generaltullstyrelsen* och *skolöverstyrelsen*.

Som orsak till de ökade personalbehoven anges i regel att möjligheterna att genom rationalisering, mekanisering eller liknande åtgärder kompensera arbetstidsbortfallet uttömts i samband med den senast genomförda arbetstidsförkortningen. *Statens vägverk* uttalar dock för sin del att en fortgående mekanisering och rationalisering ger vissa förutsättningar att bemästra förkortningens verkningar.

Från flera håll anföras att möjligheterna att täcka nyanställningsbehovet är starkt begränsade. *SJ*, *postverket*, *televerket* och *de militära cheferna* pe-

kar på betydande rekryteringssvårigheter. Följden av en ytterligare förkortning bedöms därför av dessa remissinstanser bli framför allt ett ökat övertidsuttag och därmed ökade kostnader. Övertid uppges redan nu förekomma i avsevärd omfattning på skilda delar av det statliga området, t. ex. inom polisväsendet, postverket och på den militära sektorn.

Från militärt håll uttalas farhågor beträffande möjligheterna att utan personaltillskott hålla nuvarande målsättning för krigsmakten. En lättnad i svårigheterna för militärverksamheten skulle enligt *överbefälhavaren* och *cheferna för de militära staberna* kunna åstadkommas om förbandsövningar undantas från arbetstidsreglering.

Från *televerkets* sida anför, att de ogynnsamma verkningarna av en arbetstidsförkortning för de statliga företagens del skulle kunna minska i väsentlig mån, om förkortningen kombinerades med en höjning av pensionsåldern för vissa personalgrupper.

Också de remissinstanser som berör förkortningens verkningar på det kommunala området framhäver arbetskraftsproblemet. På sjukvårdssektorn kommer arbetstidsförkortningen enligt *Svenska landstingsförbundet* otvivelaktigt att få större verkningar än inom flertalet andra verksamhetsområden. Förkortningen kommer, anför förbundet, sammantagen med andra arbetskraftskrävande faktorer såsom sjukvårdsverksamhetens expansion m. m. att ställa sjukvårdshuvudmännen inför högst betydande svårigheter att rekrytera personal och täcka arbetskraftsbehovet. Förkortningen leder också till svåra ekonomiska konsekvenser. Trots detta motsätter sig förbundet inte förkortningen i och för sig.

Behovet av ökad personal, rekryteringssvårigheterna och därav orsakade organisationsproblem är det genomgående temat också när *socialstyrelsen* belyser konsekvenserna av arbetstidsförkortningen på sjukvårdsområdet.

Beträffande verkningarna på den del av vårdsektorn som handhas av primärkommunerna kan enligt *Svenska kommunförbundet* i huvudsak hänvisas till vad landstingsförbundet yttrat med avseende på sitt huvudmannamråde. Vad där sägs om sjukhus och motsvarande vårdinrättningar inom landstingen gäller också för sjukhus m. m. i de tre landstingsfria städerna och för primärkommunernas ålderdomshem och liknande inrättningar samt den öppna vården. För brandväsendets del uppstår enligt förbundet särskilda problem, som bör ses i samband med effekten av de jourtidsregler kommittén föreslår skall ingå i den nya allmänna arbetstidslagen.

Svårigheterna vid en arbetstidsförkortning för en utpräglad servicenäring som hotell- och restaurangnäringen utvecklas i ett gemensamt yttrande av *Sveriges centrala restaurangaktiebolag* och *Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranger*. I yttrandet framhålls, att en ytterligare förkortning kan beräknas medföra en avsevärd försämring av hotell- och restaurangföretagens ekonomiska förutsättningar. Företag i branschen har mycket begränsade möjligheter att rationalisera bort kostnadseffekten av en förkortning,

eftersom öppethållande- eller driftstiden väsentligen styrs av de servicekrav som ställs på företaget från allmänhetens sida. En förkortning medför därför normalt en mot förkortningen svarande ökning av övertidsuttaget, alternativt ett i samma mån ökat utnyttjande av extra arbetskraft. Detta innebär i sin tur att personalkostnaderna ökar, och detta något mer än i proportion till förkortningen. Effekten härav förstärks av att den lägre ökningstakten för den privata konsumtionen vid en förkortning försämrar hotell- och restaurangföretagens utvecklingsmöjligheter på den inhemska marknaden. Den förhållandevis kraftiga kostnadseffekten av förkortningen kommer dessutom att ytterligare accentuera de svårigheter, som på grund av en internationellt sett hög kostnadsnivå finns för svenska företag att öka sin andel av den just nu kraftigt ökande rese- och turistmarknaden.

Till de anförda synpunkterna ansluter sig *Svenska turismhotellens riksförbund*, som dock tillägger, att de svårigheter som berör hela branschen när det gäller att bortrationalisera kostnadseffekten av en arbetstidsförkortning i ännu högre grad gäller turismhotellet, eftersom dessa företag har en synnerligen ojämn frekvens och korta koncentrerade högsäsonger.

Remissinstanserna ansluter sig ganska allmänt till kommitténs förslag att förkortningen skall genomföras *stegvis*.

Försvarets fabriksverk anser att denna metod underlättar genomförandet.

TCO motiverar sitt tillstyrkande med att det är önskvärt med en smidig övergång till 40-timmarsveckan.

LO vitsordar att varje förkortning kräver en viss anpassning inom företagen.

Länsstyrelsen i Hallands län erinrar om att tidigare arbetstidsförkortningar skett etappvis för att påfrestningarna på samhällsekonomin skulle bli mindre kännbara. Tydligt är, framhåller länsstyrelsen, att samma förfaringsätt bör tillämpas också denna gång.

Arbetsmarknadsstyrelsen instämmer för sin del i kommitténs uttalande, att genomförandet bör ske så att eventuella negativa återverkningar på samhällsekonomin blir så små som möjligt.

Förkortningen skall enligt kommitténs förslag förverkligas i tre etapper, som vardera omfattar 50 minuter i veckan och som genomförs vid ingången av tre på varandra följande år. Flertalet remissinstanser, som uttalat sig för ett stegvis genomförande, ansluter sig också i denna del till kommitténs uppfattning.

LO och *TCO* hävdar att förkortningen bör ske i två etapper. Enligt *TCO* bör etapperna omfatta vardera 75 minuters minskning av veckoarbetstiden.

Kommittén har angivit en *tidsram*, inom vilken förkortningen bör inledas, nämligen tidigast den 1 januari 1970 och senast den 1 januari 1973. Till stöd för sin ståndpunkt har kommittén anfört att arbetstidsreformen framstår som angelägen och att den vid en avvägning, där andra aktuella reformer på det ekonomiska och sociala området kommer in i bilden, bör

tilläggas sådan prioritet att den fullbordas under första hälften av 1970-talet. I remissyttrandena har yppats en del olika åsikter om den lämpligaste tidsförläggningen. Flertalet instanser har dock inte något att erinra mot kommitténs tidsangivelse.

LO betonar att frågan om tidpunkten för förkortningen får avgöras från andra utgångspunkter än enbart en samhällsekonomisk bedömning. Förkortningsreformen bör enligt *LO* genomföras så att 40-timmarsveckan är förverkligad senast den 1 januari 1973.

TCO understryker kommitténs uttalande att starka önskemål föreligger på arbetstagersidan om att förkortningen förverkligas så snart som möjligt. Det finns enligt organisationen inte anledning att räkna med att den förestående förkortningen totalt sett skall aktualisera större eller besvärligare anpassningsproblem än tidigare förkortningsreformer gjort. Organisationen anser att 40-timmarsveckan bör vara genomförd den 1 januari 1973 och att förkortningen bör påbörjas den 1 januari 1971 eller den senare tidpunkt som befinns lämplig.

SR anser det angeläget att förkortningen börjar så snart som möjligt. Enligt förbundets uppfattning bör förkortningen kunna inledas före 1973.

Sjöfartsverket vill inleda förkortningen tidigast 1971. *SJ* föredrar med hänsyn till verkets väntade rekryteringssvårigheter på 1970-talet att förkortningen börjar redan 1970 eller 1971. *Televerket* å sin sida anser att dess personalläge gör det önskvärt att förkortningen sker först efter 1973.

Socialstyrelsen ifrågasätter om arbetskraftsbehovet inom vårdområdet tillåter att en arbetstidsförkortning genomförs så snart som föreslagits av kommittén.

En genomgående inställning bland arbetsgivarorganisationerna är att man i valet mellan de av kommittén angivna tidpunkterna inte kan ansluta sig till något tidigare alternativ än den 1 januari 1973. *SAF* — liksom de organisationer som instämt i *SAF*:s yttrande — anför att starka skäl talar för att förkortningen inte bör inledas 1970 och därmed följa omedelbart på den nyligen avslutade förkortningen. Bl. a. de stagnerande arbetskraftstillgångarna, den senaste femårsperiodens snabba kostnadsstegring i landet och den svaga investeringsutvecklingen gör att utgångsläget för en förkortning inte är gynnsam för närvarande. Liknande synpunkter anförs av *SHIO* och *Svenska företagares riksförbund*.

Också *domänstyrelsen* anser att lagen inte bör ange ett tidigare datum än den 1 januari 1973. Verket anför att starttidpunkten borde få bli beroende av den ekonomiska utvecklingen och t. ex. en sådan omständighet som vilken tyngd låglönefrågan skall ges.

Länsstyrelsen i Västerbottens län finner att den 1 januari 1973 är lämpligaste inledningsdatum.

Länsstyrelsen i Örebro län framhåller, att föreliggande utredning i prioritetsfrågan är alltför bristfällig för att tjäna som underlag för ett läns-

styrelsens bedömande. I det sammanhanget påpekar länsstyrelsen att det allmänt sett finns ett trängande behov av såväl personell som materiell upprustning inom den kommunala socialvården.

Skogs- och lantarbetsgivareföreningen och *Sveriges lantbruksförbund* hävdar, att frågan om en ytterligare förkortning bör tas upp till avgörande först sedan verkningarna av den nyss genomförda förkortningen kan överblickas och man kan bedöma om en fortsatt förkortning skall ha företräde framför andra standardförbättringar eller andra angelägna samhällsuppgifter.

ÖB anser det nödvändigt att innan förkortningen genomförs närmare pröva behovet av åtgärder för att kompensera förkortningens verkningar inom krigsmakten.

Remissinstanserna förutsätter genomgående att möjlighet kommer att finnas att träffa kollektivavtal om ett genomförande av förkortningen i en annan takt och vid en annan tidpunkt än vad kommittén föreslagit. Vikten av en *dispositiv* reglering i dessa hänseenden understryks av *socialstyrelsen*, *försvarets fabriksverk*, *SJ*, *rikspolisstyrelsen*, *länsstyrelserna i Malmöhus* och *Hallands län*, *Svenska landstingsförbundet* och *SR*.

Postverket och *kriminalvårdsstyrelsen* förutskickar att dispositiviteten kommer att utnyttjas för att på deras resp. område genomföra förkortningen i ett steg. En avkortning i fler etapper skulle här innebära avsevärda nackdelar, bl. a. från personalorganisatoriska synpunkter.

II. Ny allmän arbetstidslag

Allmänna synpunkter

Det helt övervägande antalet remissinstanser redovisar en positiv inställning till kommitténs förslag till ny allmän arbetstidslag. Den kritik som trots allt förekommer mot förslaget gäller väsentligen den närmare utformningen av lagens bestämmelser. Bara ett fåtal remissinstanser intar en avstyrkande hållning till förslaget i dess helhet.

Kommitténs uppfattning att skyddssynpunkter i stort sett spelat ut sin roll som motiv för en separat lagstiftning om arbetstiden godtas i regel av remissinstanserna. Några remissorgan anser sig dock inte kunna oreserverat instämma i kommitténs bedömning.

LO framhåller att det fortfarande finns ett skyddsmotiv för att arbetstiden skall regleras i lag.

TCO instämmer i att skyddssynpunkterna numera förlorat mycket av sin betydelse men framhåller i anslutning härtill att vissa bestämmelser av skyddskaraktär nu liksom tidigare bör ingå i lagstiftningen. *SALF* har en liknande inställning som TCO.

De skäl som kommittén redovisar till stöd för en fortsatt lagreglering på arbetstidsområdet föranleder erinringar i vissa yttranden.

I anledning av kommitténs uttalande om det psykologiska värdet för arbetstagarna att vara inbegripna i statsmakternas omsorg om den sociala tryggheten påpekar *socialstyrelsen*, att utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden medfört att sociala förmåner för arbetstagare i stor utsträckning regleras genom avtal. Förslaget till arbetstidslag har också utformats som en i huvudsak dispositiv reglering. Vidare framhåller styrelsen att initiativ från organisationernas sida i viss utsträckning redan tagits för att förbereda en övergång till 40-timmarsvecka. Kommitténs farhågor för ett fördröjt genomförande av arbetstidsförkortningen för den händelse arbetsfrågorna överläts helt åt organisationerna torde därför vara överdrivna. Risken för ändrade relationer mellan arbetsmarknadens parter anser styrelsen vara utomordentligt liten. Den torde inte ensam kunna åberopas som stöd för en lagreglering.

Också *kommerskollegium* vänder sig mot uppfattningen att reformer på arbetstidens område kan få snabbare och effektivare genomslagskraft om de stöds av ändringar i lag. Samtidigt bemöter kollegiet vad kommittén anfört om att de på förhandlingsvägen uppnådda arbetstidsreglerna inte blir tillämpliga för en del oorganiserade arbetsgivare och arbetstagare. Kollegiet anför, att enligt dess uppfattning de centrala uppgörelserna på arbetsmarknaden i dag har en sådan genomslagskraft från normbildande synpunkt att de inte behöver kompletteras med särskild lagstiftning.

SAF anser att vissa av kommitténs motiveringar för en fortsatt lagstiftning har karaktären av nödargument. Detta gäller t. ex. kommitténs påpekande att man måhända inte bör helt bortse från risken för att ändrade relationer mellan arbetsmarknadens parter kan aktualisera ett intensivare behov av samhällets stöd i arbetsrättsliga frågor. Uttalandet framstår enligt föreningen som särdeles oberättigat mot bakgrunden av överenskommelsen mellan arbetsmarknadsparterna om förkortning till 42 1/2-timmars arbetsvecka. Föreningen anser inte heller att kommitténs yttrande rörande den psykologiska betydelsen av lagstiftning på området är övertygande.

Slutsatsen av motivdiskussionen blir i några yttranden att arbetstidslagstiftningen bör upphävas. Denna ståndpunkt intar *socialstyrelsen* och *kommerskollegium*. Behovet av fortsatt lagstiftning på arbetstidens område sätts i fråga också av *domänstyrelsen*.

Till kommitténs uppfattning att tiden ännu inte är mogen för ett så radikalt steg som att slopa arbetstidslagstiftningen ansluter sig uttryckligen *TCO* och *statens vägverk*. Det stora antal remissinstanser, som i princip tillstyrker kommitténs lagförslag eller lämnar detta utan erinran, anser uppenbarligen också att fortsatt arbetstidslagstiftning har en funktion att fylla.

Mot huvudprinciperna i kommitténs lagförslag görs bara undantagsvis invändningar i remissyttrandena.

Den grundläggande tanken att arbetstidslagstiftningen skall utvidgas till

att omfatta i princip alla arbetstagare som utför arbete för arbetsgivares räkning vinner uttalat stöd av ett stort antal remissinstanser över hela linjen. TCO understryker vikten av att lagstiftningen blir allmängiltig. LO finner sig kunna godta utvidgningen med hänsyn till de numera minskade skillnaderna i arbetstidsförhållanden mellan de grupper som omfattas av gällande lagstiftning och de grupper som nu står utanför. Statens avtalsverk anser att tillämpningsområdet bör vara detsamma som gäller för arbetarskyddslagen. Bland de övriga instanser som tillstyrker vidast möjliga tillämpningsområde är SACO och Svenska landstingsförbundet.

Många remissorgan instämmer i att lagstiftningen i huvudsak bör kunna inskränkas till att ange normer för arbetstidens längd. Inte från något håll förordas en reglering som är genomgående mera detaljbetonad än vad kommittén föreslagit. En ny princip för normgränsernas fastställande föreslås av *kommerskollegium*. Kollegiet anser nämligen att om en arbetstidslagstiftning bedöms erforderlig det i vart fall bör vara en grundprincip att maximigränsen för arbetstidens längd bestäms enbart efter vad parterna på arbetsmarknaden överenskommer. Endast genom de resultat som avtalsförhandlingar ger torde enligt kollegiet kunna avgöras vad som enligt rådande allmän uppfattning bör vara normal arbetstid i landet. Härtill kommer, anser kollegiet, att — oaktat den blivande lagstiftningen föreslås bli dispositiv — ändringar av lagen som sker utan föregående avtal härom mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer omöjliggör fullt fria förhandlingar genom att envar av parterna kan vägra medverka till avsteg från lagen. Som en följd härav kan en rätt avvägd utformning av arbetstidsbestämmelserna inom vårt näringsliv komma att försvåras eller förhindras.

Kommittén tänker sig att den dispositiva karaktären hos nuvarande lagstiftning skall bestå och t. o. m. fördjupas något. Flera remissinstanser förutsätter i samband med sin tillstyrkan av förslaget om ett utökat tillämpningsområde att lagstiftningen blir dispositiv i huvudsaklig överenskomelse med kommitténs tankegång. Så är fallet med SJ, *sjöfartsstyrelsen*, *länsstyrelsen i Hallands län* och *chefen för marinstaben*.

Också TCO uttalar sig bestämt till förmån för den föreslagna dispositiviteten. Därvid åberopar TCO att de skäl som anfördes då nuvarande lagstiftning i stora delar gjordes dispositiv — kraven på en ökad elasticitet vid lagens tillämpning och på en smidig anpassning av arbetstidsförhållandena efter förutsättningarna på olika verksamhetsområden — alltså har full giltighet. Som ytterligare motiv tillkommer nu den nya lagstiftningens utvidgade tillämpningsområde, som ökar behovet av att kunna göra avsteg från lagstiftningens materiella regler genom kollektivavtal.

LO ställer sig mera tveksam i denna fråga. Organisationen anför att den dispositiva regleringen inte entydigt upplevs som en positiv faktor. Det är nämligen inte säkert att utnyttjandet av dispositiviteten leder till ett tillgodoseende av vad som kan vara ett allmänt intresse när det gäller att orga-

nisera en viss verksamhet. LO påpekar att kommittén inte har försökt att närmare värdera resultaten av dispositivitetens införande. En sådan åtgärd skulle eventuellt ha kunnat ge uppslag till komplettering av reglerna. En ytterligare utvidgning av dispositiviteten är därför inte en alldeles självklar åtgärd. Den dispositiva regleringen får utformas så att hälso- och skyddsmotiv blir tillgodosedda i rimlig omfattning.

Normkaraktären och dispositiviteten hos den föreslagna lagstiftningen anses av bl. a. *statens vägverk* ge en önskvärd flexibilitet, som gör lagstiftningen väl tillämplig på skilda verksamhetsområden. SAF uttalar, att förslaget röjer insikt om att lagstiftningen måste vara flexibel så att den kan praktiskt tillämpas trots skiftande förhållanden inom olika branscher.

Skogs- och lantarbetsgivareföreningen anför däremot att en för alla verksamheter gemensam lag måste bättre än den föreslagna vara anpassad till olika näringars särskilda förhållanden.

Enligt *statens avtalsverk* bör en allmän arbetstidslag vara så utformad att den inte hindrar ett rationellt utnyttjande av den arbetstid som lagen ställer till arbetsgivarens förfogande. Det bör ankomma på berörda parter att överlägga om hur arbetstiden skall förläggas. Härigenom kan en anpassning göras till speciella förhållanden inom olika verksamhetsområden och en avvägning ske mellan arbetsgivarens och arbetstagarnas intressen. Inom områden där verksamheten bedrivs alla dagar i veckan och med en starkt varierande arbetsbelastning under olika delar av dygnet, som fallet är inom vissa delar av statsförvaltningen, måste arbetstidsbestämmelserna medge ett flexibelt arbetslidsuttag. En koncentration av arbetstiden kan bl. a. behöva utnyttjas för att bereda arbetstagare inom statlig serviceverksamhet det antal fridagar under begränsningsperioden som kan anses rimligt. Enligt verkets mening tillgodoser den föreslagna lagen på ett godtagbart sätt dessa synpunkter.

Vikten av att lagstiftningen inte stimulerar till onödig koncentration av arbetstiden betonas av *sjöfartsstyrelsen* och *arbetsmarknadsstyrelsen*. Den sistnämnda myndigheten framhåller att detta är ett intresse särskilt för olika grupper med begränsad arbetsförmåga.

Allmänt godtas att arbetstidsbestämmelserna upptas i en för i stort sett alla verksamhetsområden gemensam lag. Kommitténs uppfattning att det är fördelaktigt från systematisk synpunkt att arbetstidsregler av skyddskaraktär är samlade i arbetarskyddslagen och att arbetstidsregler i övrigt återfinns i arbetstidslagen stöds av bl. a. *länsstyrelsen i Malmöhus län* och *statens avtalsverk*.

Ett annorlunda synsätt kan spåras i yttrandet från *arbetarskyddsstyrelsen*, där det heter att det för arbetsgivare och arbetstagare, som kommer i beröring med frågor som gäller arbetstid och vilotid, måste te sig naturligt att bestämmelser i båda dessa hänseenden finns sammanförda i en lag samt att ett av skälen mot överförande av arbetarskyddslagens arbetstidsregler

till arbetstidslagen bortfaller i och med att tillämpningsområdet för de båda lagarna blir i stort sett detsamma. Frågan bör enligt styrelsen tas upp till prövning nästa gång arbetarskyddslagen blir föremål för översyn.

Kommitténs lagförslag präglas enligt *SAF* av kommitténs strävan att upphäva särregleringar och skapa ett så homogent lagstiftningskomplex som möjligt. Förslaget utgör också, anför föreningen, en från lagteknisk synpunkt tilltalande produkt, mot vilken allvarliga erinringar inte kan göras.

SR och *socialstyrelsen* anser att lagförslaget är föredömligt enkelt och lättöverskådligt. Tolkningssvårigheter torde enligt dessa instanser inte uppkomma när det gäller flertalet av stadgandena i lagen. Av *KFO* uttalas att kommittén synes ha förmått göra lagreglerna entydiga och klara.

Svenska landstingsförbundet hävdar emellertid att vissa klarlägganden rörande lagstiftningens tillämpningsområde behövs.

Kommitténs ställningstagande i frågan om arbetstidslagstiftningen skall anpassas efter föreliggande internationella konventioner föranleder *ILO-kommittén* att framhålla att det inte är otänkbart att man kan skapa förutsättningar för ratifikation av en eller flera konventioner.

Lagens materiella bestämmelser

Tanken på en med hänsyn till arbetsförhållandena differentierad reglering av den ordinarie arbetstidens längd har avvisats av kommittén. Denna ståndpunkt godtas av så gott som samtliga remissinstanser. *SALF* ger dock uttryck för en annan ståndpunkt än kommittén. Förbundet anser att skyddsmotiv talar för en kortare ordinarie arbetstid än 40 timmar i veckan — förslagsvis 37 timmar i veckan — för arbetstagare som till övervägande del är sysselsatta i gruvdrift under jord. Utmärkande för arbetsförhållandena i gruvorna är enligt förbundet att dammkoncentrationen alltså är hög, att avgaser från dieseldrivna motorer förgiftar luften och att bullernivån ökat kraftigt på grund av motoriseringen av gruvarbetet.

I ett speciellt hänseende anser också *LO* att en särreglering av den ordinarie arbetstidens längd är motiverad med hänsyn till arbetsförhållandena. Den ökade tillämpningen av kontinuerligt treskiftsarbete med s. k. hård arbetsvecka medför nämligen att årsarbetstiden blir längre för arbetstagare i sådant arbete än för dem som har dagarbete. Organisationen föreslår en kompletterande regel, som stadgar att den ordinarie årsarbetstiden för anställda med regelbunden skiftgång inte får överstiga den ordinarie årsarbetstid, som följer av lagens bestämmelser tillämpade på dagarbetande personal.

Frågan om begränsningsperiodens längd när det gäller den ordinarie arbetstiden berörs i åtskilliga yttranden. Uttalanden till förmån för kommitténs sätt att lösa frågan görs av *sjöfartsstyrelsen*, *statens*

avtalsverk, TCO och Svenska kommunförbundet. Förslag förs emellertid från andra håll fram både om en snävare reglering och om en liberalare reglering än vad kommittén förordat.

LO föreslår att lagen bara skall ange en begränsningsperiod av en vecka. Kommitténs förslag om en kompletterande specialregel, som medger utsträckning av begränsningsperioden till fyra veckor då det är påkallat med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, kan enligt LO inte godtas. Som skäl för denna ståndpunkt anför LO att kompletteringsregeln synes medge att arbetsgivaren ensidigt avgör när förhållandena är sådana, att en längre begränsningsperiod än veckan är motiverad. Arbets-tagarparten är hänvisad till att i efterhand påkalla prövning av frågan. Denna olägenhet undanröjs om kompletteringsregeln utgår ur lagförslaget.

Ett stort antal remissinstanser anser att behov föreligger inom deras resp. verksamhetsområde av en längre begränsningsperiod än fyra veckor. I en del yttranden förutsätts att detta behov skall kunna tillgodoses genom att kollektivavtal träffas om avsteg från lagens föreskrifter eller genom att dispens från tillämpningen av dessa beviljas. I regel understryks det angelägna i att lagreglerna på förevarande punkt blir dispositiva.

Enligt *generaltullstyrelsen* kan det emellertid ifrågasättas om en förlängning av begränsningsperioden bör vara beroende av så ovissa faktorer som att avtal kan träffas eller att dispens kan erhållas.

Direkta önskemål om en friare lagreglering än vad kommittén föreslagit finns bland företrädare för vissa statliga verksamhetsgrenar samt för jordbruket och trädgårdsnäringen.

SJ anför att en begränsningsperiod om tolv veckor är vanligast bland verkets åkande personal. En reduktion av begränsningsperioden till fyra veckor skulle orsaka stora svårigheter. Bl.a. skulle resultatet bli försämrad personalanvändning och en ojämnare fördelning av natttjänsten. Verket förordar att begränsningsperioden i lagen fastställs till sex veckor. Detta är en period som SJ — i den händelse överenskommelse inte kan träffas med berörda personalorganisationer om längre period än vad lagen föreskriver — hjälpligt kan klara.

En begränsningsperiod om sex veckor föreslås också av *postverket*, som framhåller att en rigorös tillämpning av en fyraveckorsregel inom verket får negativa konsekvenser bl. a. för kassatjänsten.

Statens vattenfallsverk anför att det inom verkets område förekommer begränsningsperioder om tolv veckor, i undantagsfall ända upp till femton veckor. En begränsning enligt kommitténs förslag kan medföra stora komplikationer. Enligt verkets uppfattning bör begränsningsperioden göras betydligt längre än fyra veckor. Verket föreslår att den fastställs till åtminstone åtta veckor.

Enligt *lantbruksstyrelsen* är kommitténs förslag till reglering av begränsningsperioden inte väl avpassat för jordbrukets förhållanden.

Sveriges lantbruksförbund anför att arbetsbetingelserna inom jordbruket är särpräglade. Jordbrukets beroende av väderleksförhållanden och årstider framtvingar med naturnödvändighet en ojämn arbetsrytm under året. Arbetsinsatsen under vegetationsperioden är intensivare än under resten av året, och jordbrukaren kan inte i någon större utsträckning påverka detta förhållande. Den hittills gällande begränsningsperioden för lantbrukets del, tolv månader, möjliggör en viss omfördelning mellan vinter- och sommarhalvåret, som för arbetstagarna resulterar i en årlig arbetstid jämförbar med den inom andra näringsgrenar förekommande. Införs en bestämmelse om högst fyra veckors begränsningsperiod mister dispositivitetsregeln det mesta av sin betydelse för jordbruket. Möjligheterna till omfördelning av arbetstiden mellan fyraveckorsperioder är under sommarhalvåret starkt begränsade, varför följderna kommer att bli ett omfattande uttag av övertid under sommaren. Under vinterhalvåret, då en minskning av arbetstiden är önskvärd av sysselsättningsskäl, kommer arbetskraften att utnyttjas än mer inoptimalt än som nu sker. Dessutom blir arbetstagarnas totala årliga arbetstid högre än den skulle ha blivit om en begränsningsperiod om ett år bibehållits. Den ökade övertiden under sommaren och det försämrade utnyttjandet av arbetstiden under vintern leder till högre produktionskostnader inom jordbruk med anställd arbetskraft, vilket rimligtvis måste få återverkningar på produktpriserna. Riskerna för temporär friställning av lantarbetare torde också öka. Förbundet anser inte att kommittén tillräckligt beaktat dessa konsekvenser av sitt förslag och avstyrker därför ändring för jordbrukets del av gällande regler om begränsningsperiodens längd.

Skogs- och lantarbetsgivareföreningen anser inte att den föreslagna fyraveckorsregeln innebär någon lösning för jordbruket eller trädgårdsskötseln. Det är enligt föreningen nödvändigt att lagförslaget kompletteras med bestämmelser som möjliggör uttag av 45 timmars veckoarbetstid under årets vegetationsperioder. Att reglerna om begränsningsperioden föreslås bli dispositiva är enligt föreningen inte tillräckligt. Lagen måste kunna fungera också för det fall att något avtal inte träffats. Dessutom kommer lagen med sitt utvidgade tillämpningsområde att omfatta en mängd små arbetsplatser, där varken arbetsgivaren eller arbetstagaren är bunden av eller ens känner till kollektivavtal. I dessa synpunkter instämmer *Sveriges trädgårdsarbetsgivareförening*. Också *SAF* anser att lagförslagets fyraveckorsregel är otillräcklig för att åstadkomma erforderlig omfördelning av arbetstiden inom jordbruks- och trädgårdsnäringarna.

Den av kommittén berörda tanken på att generellt medge en genomsnittsberäkning av arbetstiden under en fyraveckorsperiod diskuteras i enstaka yttranden.

Östergötlands och Södermanlands handelskammare förordar en sådan reglering. Därvid bör enligt handelskammaren tillsynsmyndigheten ges

möjlighet att i särskilda fall inskränka begränsningsperioden, om regelns tillämpning ger upphov till uppenbara olägenheter för arbetstagarna.

TCO tar avstånd från att lagen som huvudregel skall ange en längre begränsningsperiod än en vecka.

En generell reglering som avser bara årsarbetstiden förespråkas inte från något håll. TCO anser det uteslutet att förverkliga en sådan tanke.

Kommitténs förslag innebär att arbetstidslagen inte skall uppta någon regel om d y g n s m a x i m u m, dvs. den ordinarie arbetstidens begränsning per dygn.

Denna ståndpunkt hälsas med tillfredsställelse av *Svenska kommunförbundet*, som instämmer i kommitténs motivering i frågan.

Statens avtalsverk finner att ett slopande av nuvarande dygnsmaximum är en förutsättning för utvidgning av arbetstidslagens tillämpningsområde till att omfatta bl. a. arbete som bedrivs av staten.

SJ uttalar att en reglering av dygnsmaximum leder till komplikationer för verksamheter som hittills varit undantagna från lagstiftningen. Frånvaron av dygnsreglering är ett villkor för lagens tillämpning vid SJ.

Sjöfartsstyrelsen anser, att det bör ankomma på avtalsslutande parter att för varje område överenskomma om de dygnsbegränsningar, som ur skydds- och säkerhetssynpunkt befinns lämpliga. Arbetarskyddslagens regler om nattvila erbjuder enligt styrelsen ett betryggande skydd mot alltför långa arbetsdagar. Det är därför föga ändamålsenligt att i arbetstidslagen införa en regel som begränsar den ordinarie arbetstidens längd per dygn.

Arbetarskyddsstyrelsen anmäler viss tvekan inför upphävandet av dygnsbegränsningen men anser att olägenheten av en sådan åtgärd mer än väl uppvägs av fördelen att en enhetlig arbetstidslagstiftning kan åstadkommas för huvuddelen av landets arbetstagare.

Socialstyrelsen har i princip inte något att erinra mot slopandet av dygnsbegränsningen. Styrelsen pekar emellertid på att åtgärder på vissa områden kan behövas för att motverka försök från arbetstagarparten att få till stånd så stora dygnsuttag att en extra tjänstefri dag kan erhållas i turlistebunden tjänstgöring.

Önskemål om en dygnsbegränsningsregel i lag finns hos de två största arbetstagarorganisationerna.

Skäl talar enligt LO för att en sådan regel bör föras över till den nya lagen. LO säger sig vara medveten om att denna bestämmelse kan behöva frångås inom vissa näringsgrenar och verksamhetsområden. I valet mellan att lämna frågan öppen och att införa begränsningen i klart medvetande om behovet av undantag väljer LO den senare vägen. Undantagen får åstadkommas genom kollektivavtal med stöd av dispositiviteten. Dygnsmaximum föreslår LO till nio timmar.

TCO intar samma ståndpunkt som LO. TCO anför bl. a. att organisationen inte övertygats om att kommitténs förslag har övervägande skäl för sig.

Tendenser till uttag av lång dygnsarbetstid saknas inte och man måste på arbetstagarhåll räkna med att det på flera områden inte är möjligt att uppnå rimliga lösningar utan stöd av arbetstidslagstiftningen.

Frågor som rör övertidsbestämmelserna har tilldragit sig stort intresse bland remissinstanserna. Kommitténs förslag att överföra reglerna i nuvarande arbetstidslagstiftning väsentligen oförändrade till den nya lagen godtas i flertalet remissvar men möter också en del invändningar. Uttalanden till förmån för kommitténs lösning av övertidsfrågan i dess helhet görs av *Sveriges lantbruksförbund* och *sjöfartsstyrelsen*.

När det gäller maxigränserna för övertiden anser flera remissorgan att dessa bör kunna sättas högre än vad kommittén föreslagit.

SAF framhåller att övertidsreglerna har stor praktisk betydelse och att denna betydelse ökar i samma mån som den ordinarie arbetstiden förkortas. Visserligen har nuvarande ramar för övertiden inte utnyttjats fullt ut om man ser till arbetarkollektivet i dess helhet. Behov av stort övertidsuttag gör sig emellertid gällande vid det enskilda företaget och i den föreliggande praktiska situationen. Om man vidare beaktar att den materiella skyldigheten att utföra övertidsarbete regleras i avtal — väsentligen kollektivavtal av riksavtals natur — borde det från lagstiftarens synpunkt inte möta några betänkligheter att medge högre maximum än som nu gäller.

SHIO anser att övertidsramarna bör ökas med lägst samma antal timmar som motsvarar arbetstidsförkortningen. Organisationer hänvisar till att det i vissa fall kan vara nödvändigt för speciellt mindre företag med begränsat antal anställda att ta ut relativt mycket övertid på vissa specialistbefattningar.

Svenska företagares riksförbund och *statens vattenfallsverk* föreslår att gränsen för den allmänna övertiden bestäms till 250 timmar per år i stället för nuvarande 200 timmar per år. Förbundet framhåller att problemet med övertiden kommer att ytterligare aktualiseras i samband med arbetstidsförkortningen. Vattenfallsverket har en liknande motivering.

Länsstyrelsen i Östergötlands län förordar av samma skäl en ändring av årsmaximum för den allmänna övertiden till 300 timmar.

Svenska kommunförbundet finner det logiskt och konsekvent att kommittén avvisat tanken på att minska övertidsramarna, eftersom lagförslaget som helhet inte motiverats av skyddsskäl. Förbundet anser att det snarare är önskvärt med en viss ökning av utrymmet för den allmänna övertiden.

Också *SJ* anser att en höjning av övertidsmaximum bör kunna ske. Om en höjning inte kan komma till stånd bör lagen i vart fall ge utrymme för frivillig övertid utöver föreslagna gränser. Detta skulle troligen leda till att många arbetstagare valde övertid på den ordinarie arbetsplatsen framför extraarbete hos annan arbetsgivare.

En sänkning av föreslagna övertidsmaxima påyrkas av *LO*, *SALF* och *TCO*. *TCO* finner dock att utrymmet för extra övertid kan öka i samma

mån som utrymmet för allmän övertid minskar.

LO anser att statsmakterna bör ge mera påtagliga uttryck än vad kommittén gjort för att arbete på övertid bör vara undantag i arbetslivet. Enligt organisationen finns det många skäl som talar för ett sådant synsätt. Ett som blir alltmer framträdande är att behovet av vidareutbildning ökar. En markering av att övertidsarbete bör vara starkt begränsat kan enligt LO ske genom att ramen för den allmänna övertiden sätts ned till 150 timmar per år och genom att lagen tillförs en bestämmelse om att uttag av extra övertid inte får ske förrän den allmänna övertiden till fullo utnyttjats. LO föreslår att dessa restriktioner införs. Dessutom föreslår organisationen, med hänvisning till att femdagarsveckan numera är praktiskt taget allmän, att ramen för övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten minskas från sju till sex timmar per vecka.

SALF anser att minskningen av den ordinarie veckoarbetstiden bör leda till att också övertiden inskränks. Enligt förbundet bör gränserna för allmän och extra övertid i vart fall inte sättas högre än vid 175 resp. 125 timmar per år. Detta är, anser förbundet, följdriktigt med hänsyn till att ett av de tyngst vägande motiven för en allmän arbetstidslag är behovet av att tillförsäkra arbetstagarna visst mått av fritid. Produktionens krav på flexibla arbetstider kan tillgodoses genom att reglerna om den ordinarie arbetstiden blir dispositiva.

TCO säger sig vilja bekräfta kommitténs uttalande att en uppmjukning av övertidsreglerna i nuvarande lagstiftning möter påtagligt motstånd på arbetstagarsidan. Organisationerna understryker också att övertid bör betraktas som ett extraordinärt inslag i arbetstiden. Vad gäller den allmänna och extra övertiden förordar TCO en omfördelning så att utrymmet för den allmänna övertiden minskas till 150 timmar per år och utrymmet för den extra övertiden ökas till 200 timmar per år. Detta innebär att önskemål om mera omfattande övertidsuttag i något högre grad än för närvarande underkastas prövning av arbetarskyddsstyrelsen samtidigt som man undviker att alltför hårt inskränka möjligheterna till övertidsuttag när starka skäl härför föreligger.

TCO anser vidare att en undersökning bör ske av principfrågan om en särskild form av övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten bör finnas. Eftersom kommittén inte synes ha företagit en sådan prövning får man vid den nu aktuella lagrevisionen nöja sig med att ändra maximigränsen för övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten från sju till sex timmar i veckan. Detta är enligt TCO väl motiverat från principiella aspekter och dessutom utgör femdagarsveckans införande skäl för en sådan nedskärning.

SACO godtar för sin del kommitténs förslag vad avser allmän och extra övertid men hävdar att förberedelse- och avslutningsarbeten bör inrymmas i den ordinarie arbetstiden, eftersom sådant arbete vanligen har viss periodicitet.

Kommitten har funnit att övertidsregleringen liksom hittills bör vara *i n d i s p o s i t i v*.

Till förmån för denna ståndpunkt uttalar sig *försvarets civilförvaltning* och *sjöfartsstyrelsen*.

Från några håll hävdas att övertidsbestämmelserna med fördel kan göras dispositiva.

SAF anser att om det på grund av arbetstagarpartens inställning inte går att höja övertidsmaxima bör avsteg kunna göras från regleringen genom kollektivavtal. Föreningen uttalar, att det inte går att lösa övertidsproblemet med en hänvisning till möjligheterna att avtala om förlängd ordinarie arbetstid.

Rikspolisstyrelsen, som i och för sig tillstyrker att den allmänna övertiden begränsas till 200 timmar per år, finner att denna regel bör vara dispositiv. Begränsningen medför annars krav på ytterligare ett betydande antal polistjänster utöver dem som behövs på grund av arbetstidsförkortningen.

Också *KFO* förordar en dispositiv reglering av övertiden.

Önskemål om att *u n d a n t a g* från övertidsregleringen skall kunna förekomma förs fram av representanter för vissa verksamhetsgrenar.

Svenska landstingsförbundet ifrågasätter om inte hälso- och sjukvården bör helt undantas från övertidsreglerna. Förbundet — som delar kommitténs grundläggande syn på övertidsarbete — anser det nödvändigt att på dessa speciella områden kunna ta ut övertid i den omfattning vården kräver det. På grund av att arbetet inom hälso- och sjukvården i sin helhet tangerar begreppet nödfallsarbete blir det dessutom på denna sektor svårt att dra gränsen mellan olika kategorier av övertid. Om hälso- och sjukvården inte helt undantas från övertidsbestämmelserna bör dessa verksamheter i vart fall befrias från anmälningsskyldighet när det gäller övertid för nödfallsarbete samt beviljas generell dispens i fråga om uttag av extra övertid och beträffande skyldigheten att föra journal över jourtid och övertid.

Postverket anser det erforderligt att verket beviljas generell dispens från lagens övertidsregler. Enligt verket skulle övertidsregler med fasta gränser minska eller rent av utesluta möjligheterna att på ett flexibelt sätt utnyttja specialutbildad personal i vissa situationer, t.ex. vid vikariebrist, trafikrubbnings- och postanhopning. Sådana regler tvingar också vissa tjänstemän som önskar skaffa sig ökade inkomster att söka extraarbete inom annat företag än postverket, vilket inte kan anses tjäna vare sig statens eller den enskilda tjänstemannens intressen.

Kommitténs förslag till avgränsning av arbetstidsbegreppet innebär att arbetstid skall utgöras dels av tid under vilken arbete utförs för arbetsgivarens räkning, dels av vad kommittén benämner *j o u r t i d*. S.k. beredskapstid föreslås däremot falla utanför arbetstidsregleringen. I allmänhet godtas denna ståndpunkt av remissinstanserna.

Endast i ett remissvar, från *statens vattenfallsverk*, hävdas att bestäm-

melser om jourtid över huvud taget inte bör tas in i lagen. Verket anför att kommitténs jourtidsregler skapar problem för verket på tjänsteställen där — enligt verkets terminologi — beredskap fullgörs på tjänsteställe och nattvila bereds. Speciellt beträffande värmekraftstationerna ger lagförslaget anledning till allvarliga betänkligheter. Om jourtiden lagregleras bör i vart fall jourtid inte anses föreligga när arbetsgivaren ställer sovplats till arbetstagarens förfogande nattetid.

I några yttranden anses att också beredskapstid i princip skall räknas som arbetstid.

SACO ser detta som ett mycket angeläget krav. Organisationen anför att det ofta innebär en avsevärd inskränkning i den personliga friheten att stå till arbetsgivarens förfogande utanför arbetsplatsen. För stora grupper läkare, veterinärer m. fl. utgör beredskapstjänst dessutom basen för en stor del av den rutinmässiga verksamheten. Dessa arbetstagare får med kommitténs ståndpunkt inte samma möjligheter som andra att ta ut standardförbättringar i form av fritid.

I detta sammanhang noterar SACO att kommittén inte föreslagit någon maximering av det totala arbetstidsuttaget. Detta innebär, framhåller organisationen, att t. ex. en läkare kan bindas under dygnets alla timmar under en längre period genom uttag av ordinarie arbetstid, övertid, jourtid och beredskapstid. En begränsning av det totala arbetstidsuttaget är därför starkt motiverad från arbetshygieniska synpunkter och från rättvisesynpunkter. Hänsyn till tredje man ger också anledning till en sådan begränsning.

TCO anser att det med hänsyn till den inskränkning i fritiden som beredskapstjänst innebär framstår som en brist att beredskapstid lämnats oreglerad i lagförslaget. TCO utgår tills vidare från att bl. a. organisatoriska åtgärder i syfte att minska beredskapstjänsten skall vidtas inom områden där sådan tjänstgöring förekommer i stor omfattning. Organisationen påyrkar därför inte för närvarande att lagförslaget skall kompletteras med regler om beredskapstid.

Som villkor för jourtidsuttag uppställer kommittén att sådant uttag erfordras på grund av verksamhetens natur.

TCO anser att villkoret bör utformas så att jourtidsuttag skall vara nödvändigt med hänsyn till verksamhetens natur. Organisationen anför som skäl en del principiella synpunkter på jourtiden. Bl. a. hävdar organisationen att jourtid innebär en så väsentlig inskränkning i arbetstagarens möjligheter att disponera sin fritid att jourtid i princip bör fullt ut räknas som arbetstid. Målsättningen måste vara att så snart som möjligt utmönstra jourtidsbestämmelserna ur lagen. Den av kommittén föreslagna regleringen kan dock svårigen undvaras som en övergångsföreteelse.

Också LO anser det behövligt att motverka ökad användning av jourtid. En lösning som kommittén inte synes ha prövat är, anför LO, att införa

en kompletterande bestämmelse, som gör införandet av jourtid inom verksamhetsområden där sådan tidigare inte förekommit, beroende av ett dispensförfarande. LO förordar denna lösning.

Den av kommittén föreslagna gränsen för jourtidsuttag föranleder erinringar främst från företrädare för statliga och kommunala verksamhetsgrenar.

Statens avtalsverk framhåller med avseende på det statliga området att jourtjänstgöringen (arbetsplatsberedskapen) är av betydande omfattning framför allt inom försvaret men också inom sjöfartsverket och vissa af-färsverk. I stor utsträckning fullgörs jourtiden utöver ordinarie arbetstid och ersätts kontant. Jourtjänstgöringen berör ofta samtliga dagar i veckan och omfattar då betydligt fler timmar i veckan än som anges i kommittéförlslaget. Om jourtiden inte kan rymmas inom de mått som anges i lagförlslaget eller följer av kollektivavtal, skall överskjutande tid — enligt avtalsverkets tolkning — till fullo räknas som övertid i lagens mening. Denna föreskrift torde komma att i betydande grad minska myndigheternas möjligheter att för övertid av annan anledning ta i anspråk arbetstagare, som mer regelbundet anlitas för jourtjänstgöring. Verket ifrågasätter om inte föreslagna maximital bör höjas så att de åtminstone täcker en jourtjänst från fredag eftermiddag till måndag morgon eller 62 timmar. Verket anser att de föreslagna jourtidsbestämmelserna kommer att bereda vissa statliga myndigheter stora svårigheter.

I yttrandena från *försvarets civilförvaltning, cheferna för armé-, marin- och flygstaberna* samt *överbefälhavaren* anses genomgående de föreslagna jourtidsramarna vara otillräckliga för försvarets del. Chefen för marinstaben finner det t. ex. nödvändigt att kunna ta ut minst 100 timmars jourtid under en fyraveckorsperiod. Ett utnyttjande av den föreslagna dispositiviteten beräknas leda till ökade försvarskostnader.

Sjöfartsstyrelsen anser att förslaget inger starka betänkligheter för styrelsens verksamhet. Gränsen för jourtiden kan godtas bara under förutsättning att jourtiden blir helt fristående från övertiden och inte till någon del får avräknas på denna. Särskilda regler bör finnas i lagen rörande detta spörs-mål. Om kommitténs rekommendation att avtalsvägen jämställa viss del av ett jourpass med ordinarie arbetstid skulle följas, krävs ytterligare personal. Ett personaltillskott skulle ytterligare accentuera de svårigheter som på grund av den oregelbundna verksamheten finns att bereda personalen en meningsfylld sysselsättning under den ordinarie arbetstiden.

Vad angår den kommunala sektorn framförs invändningar mot den förelslagna jourtidsbegränsningen av *Svenska landstingsförbundet* och *Svenska kommunförbundet*.

Landstingsförbundet motsätter sig att den föreslagna normen fastställs att gälla även inom hälso- och sjukvården. Förbundet framhåller att inte ens förslagsställaren själv synes räkna med att jourtidsgränsen skall kunna

iakttas i praktiken inom dessa verksamhetsgrenar. Ett genomförande av förslaget skulle enligt förbundet innebära att landstingen såsom ansvariga för så viktiga samhällsfunktioner som hälso- och sjukvård skulle bli beroende av om personalorganisationerna finner sig böra medge undantag från lagens bestämmelser för att jourtjänsten över huvud taget skall fungera. Teoretiskt finns visserligen möjlighet att erhålla dispens, men också dispensgivningen är starkt beroende av arbetstagarsidans medgivande. Eftersom kommittén hänvisar till avtalsvägen ligger det närmast till hands att låta parterna nå fram till en uppgörelse genom fria och förutsättningslösa överväganden. Parterna bör således vara reellt och inte bara formellt likställda vid förhandlingarna. Detta mål kan uppnås endast om hälso- och sjukvårdsområdet helt undantas från jourtidsbestämmelserna.

Genomförs kommitténs förslag i denna del i oförändrat skick medför det, anser landstingsförbundet, att landstingen nödgas att i största möjliga utsträckning ersätta den nuvarande jourtjänstgöringen antingen med aktiv tjänstgöring, vilket kommer att ytterligare öka arbetskraftsbehovet, eller med beredskapstjänstgöring. När det gäller det förstnämnda alternativet är dock möjligheterna mycket begränsade, framför allt beroende på att av hänsyn till patienterna bara ett fåtal arbetsuppgifter kan utföras nattetid. Ett utbyte av jour mot beredskap skulle, i den mån det går att genomföra, leda till en koncentration av beredskapstjänsten till ett fåtal befattningshavare, som kan uppfylla kravet på snabb inställelse till tjänstgöring. Detta kan inte vara tillfredsställande från personalens synpunkt och torde inte heller vara en med lagförslaget avsedd effekt.

Kommunförbundet har liknande synpunkter när det gäller vissa primärkommunala verksamhetsgrenar. Lagförslaget tar enligt förbundet inte tillräcklig hänsyn till de faktiska förhållanden som kommittén själv konstaterat föreligga främst på vårdområdet och inom brandförsvaret. Förbundet finner det ägnat att förvåna att kommittén ansett sig kunna lägga fram förslaget om begränsning av jourtiden utan att allvarigare överväga ett bättre skydd för dessa offentliga verksamheters funktion än den trots allt ovissa möjligheten att uppnå jämkning genom kollektivavtal. Om dispensvägen tänkts som en lösning även på lång sikt kan enligt förbundet allvarligt ifrågasättas huruvida de här nämnda verksamheterna över huvud bör falla under lagreglering, åtminstone i vad avser siffermässigt fastslagen jourtid.

Kommunförbundet anser, att följden för vårdområdets del av den föreslagna jourtidsregleringen blir att personalanskaffningsproblemen ytterligare förvärras. Beträffande brandväsendet finner förbundet att jourtidsbestämmelserna kommer att bereda svårbemästrade administrativa problem under en lång följd av år. Förslagets genomförande synes därför föranleda kommunerna att gå över till ett system med deltidsanställd brandpersonal i avsevärt större omfattning än hittills, varvid antalet heltidsanställda brandmän får reduceras. Nuvarande dygnstjänstgöring torde vidare få överges

till förmån för anlingen ren skifttjänstgöring eller en kombination av dygns-tjänst och dagtjänst. Under alla omständigheter kommer en jourtidsreglering att medföra att kommunerna måste i grunden ompröva hittillsvarande normala organisation av brandväsendet och detta även av rent ekonomiska skäl.

Begränsningsperioden för jourtiden skall enligt kommittéförslaget vara fyra veckor eller en månad.

I enlighet med sin ståndpunkt när det gäller begränsningsperioden för den ordinarie arbetstiden anser LO att lagen bör föreskriva en begränsningsperiod av en vecka också när det gäller jourtiden.

Lagens tillämpningsområde

Mot bakgrunden av de materiella arbetstidsregler kommittén förordat har kommittén ansett att arbetstidslagen kan göras tillämplig på praktiskt taget all verksamhet i landet. Vissa undantag från lagens tillämpningsområde har kommittén dock funnit erforderliga. Dessa undantag avser okontrollerbart arbete, arbete som utförs av medlem i arbetsgivarens familj, arbete som utförs av vissa tjänstemän, arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll samt skeppstjänst.

I några remissyttranden ifrågasätts om inte ytterligare undantag måste göras.

Svenska kommunförbundet ifrågasätter med hänsyn till lagförslagets innebörd i fråga om ordinarie arbetstid jämte jourtid det lämpliga i att låta lagen fullt ut omfatta vårdområdet och brandförsvaret.

Såsom förut redovisats ställer sig *Svenska landstingsförbundet* tvekande inför att tillämpa övertidsregleringen på hälso- och sjukvårdsverksamheten. Vidare motsätter sig landstingsförbundet att jourtidsreglerna tillämpas på denna verksamhet.

Överbefälhavaren och övriga militära remissmyndigheter godtar att den militära verksamheten förs in under arbetstidslagen men anser att det bör övervägas att — i likhet med vad som nu gäller för krigsförbandsövningar enligt det militära arbetstidsavtalet — göra undantag i lagen för förbandsövningar.

Postverket framhåller att verket i princip vidhåller de invändningar som verket vid tidigare tillfällen framfört mot att inordna den postala verksamheten under en allmän arbetstidslag. Verket anser att arbetstidsregler tillkomna i administrativ ordning är fullt tillräckliga och mest lämpliga för verkets del. Den uppmjukning av nu gällande lagreglering som kommittén föreslår, bl. a. genom en utökning av dispositiviteten, föranleder dock verket att i viss mån modifiera sitt tidigare ställningstagande.

Enligt *sjöfartsstyrelsen* bör det övervägas om inte vissa smärre personalgrupper inom sjöfartsverket skall undantas från arbetstidslagen. Detta gäller personal, som tillhör byggnadslag och utför fyrbyggen i öppen sjö

eller i kustbandet. Transporten av denna personal till och från arbetsplatsen är synnerligen tidskrävande och arbetet, som bara kan utföras under sommarsäsongen, är dessutom speciellt beroende av gott väder. Ytterligare en hithörande personalgrupp är den som tjänstgör på fyrskepp. Fyrskeppen beräknas vara avvecklade inom en femårsperiod och med hänsyn härtill anser styrelsen det inte nödvändigt att nu reglera arbetstiden för denna personal.

SHIO anser att arbetstidslagen inte skall gälla om en arbetsgivare tillfälligt anlitar enstaka arbetstagare. Som skäl härför åberopar organisationen att förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i dessa fall ofta har personlig karaktär. En strikt tillämpning av arbetstidslagen och effektiv inspektion genom offentlig myndighet bör inte förekomma när sådant förhållande föreligger.

Ett undantag för arbete som till sin natur är så oregelbundet att det inte kan förläggas till bestämda tider anses alltså behövt av *Sveriges centrala restaurangaktiebolag* och *Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranger*. Dessa instanser pekar på att undantaget har betydelse bl. a. för arbete som utförs av serveringspersonal i festvåningar.

Svenska turisthotellens riksförbund ser ett undantagande av verksamheten på turisthotell som en nödvändighet för turisthotellens framtida bestånd och utveckling.

Av de tillämpningsundantag som kommittén föreslagit kommenterar remissinstanserna främst undantagen för okontrollerbart arbete och arbete som utförs av vissa tjänstemän. Undantaget för husligt arbete berörs i enstaka remissvar.

I anledning av kommitténs uttalande att undantaget för okontrollerbart arbete i någon utsträckning kan få betydelse inom öppen sjuk- och hälsovård framhåller *socialstyrelsen* att en närmare motivering hade varit önskvärd på denna punkt. Den öppna vårdens företrädare bör enligt styrelsen inte sättas i någon särställning. Bl. a. från rekryteringssynpunkt skulle det vara en fördel om också tjänsteläkare och distriktssköterskor omfattades av arbetstidslagen.

Svenska landstingsförbundet anser att det är helt nödvändigt för den öppna hälso- och sjukvårdens bedrivande att provinsialläkare, distriktssköterskor m. fl. liknande grupper inte kommer att omfattas av lagen. Enligt förbundet synes det ligga närmast till hands att från lagens tillämpning undanta alla arbetstagare som till någon del utför s. k. okontrollerbart arbete, exempelvis i form av hembesök.

I motsats till landstingsförbundet anser SACO att undantaget för okontrollerbart arbete inte bör vara tillämpligt på den öppna hälso- och sjukvården eller den öppna socialvården.

Vidare hävdar SACO att lärarpersonal bör omfattas av arbetstidslagen. Den omständigheten att lärarnas arbetstider totalt sett är svåra att kontrollera bör i och för sig inte medföra att lärarna undantas från lagen.

Skolöverstyrelsen finner att lärarnas arbetsförhållanden med den nuvarande uppläggningsen av skolarbetet inte lämpar sig för laglig reglering. Styrelsen erinrar samtidigt om att pågående utredning om lärarnas arbetsförhållanden kan resultera i en sådan omläggning av lärarnas arbete att det kan bli möjligt att föra in också denna grupp under lagen.

Att skogsarbete förs in under arbetstidslagstiftningen vill varken *domänstyrelsen* eller *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare* motsätta sig. Undantaget för okontrollerbart arbete måste emellertid enligt dessa remissinstanser stundom tillämpas inom skogsbruket med hänsyn till de former under vilka arbetet på många håll bedrivs.

Skogs- och lantarbetsgivareföreningen anser att undantaget för okontrollerbart arbete ofta bör kunna tillämpas på skötsel av rotfrukter, särskilt i fall där tillresande arbetstagare används.

Det föreslagna undantaget för vissa tjänstemän — nämligen de som har en företagsledande eller därmed jämförlik ställning eller som har en särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende — är enligt ett flertal remissinstanser inte klart till sin innebörd. Svårigheter att i praktiken avgränsa de tjänstemän som skall omfattas av undantaget förutses av *socialstyrelsen*, *statens vattenfallsverk*, *televerket*, *rikspolisstyrelsen*, *länsstyrelserna i Malmöhus, Örebro och Östergötlands län*, *Svenska kommunförbundet*, *Svenska landstingsförbundet*, *SACO*, *SALF* och *SR*.

Enligt *statens vattenfallsverk* bör lagen klart precisera vilka kategorier som avses med undantaget. Ett förtydligande på förevarande punkt anses nödvändigt också av *länsstyrelserna i Örebro och Östergötlands län*.

Svenska landstingsförbundet och *Svenska kommunförbundet* anser att lagmotiven bör ge en klarare precisering av undantagets omfattning än den som kommittén åstadkommit. Enligt kommunförbundet synes kommitténs riktlinjer närmast ha avseende på näringslivets förhållanden.

Socialstyrelsen finner att ett närmare klarläggande fordras beträffande de arbetstagare som intar en särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende. Av samma mening är *televerket*, som förordar att mera konkret utformade anvisningar utfärdas centralt.

TCO, som inte har någon erinran mot den föreslagna undantagsbestämmelsen, anser att det i nuvarande läge inte är möjligt att i detalj precisera regelns faktiska innebörd. Den mera exakta avgränsningen av undantagets omfattning bör enligt *TCO* åstadkommas genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. För den händelse avgränsningen inte skulle kunna ske kollektivavtalsvägen bör det i första hand ankomma på arbetarskyddsstyrelsen att genom anvisningar ange huruvida visst arbete faller in under lagen eller ej.

SR uttalar att undantagets närmare innebörd genomgående bör bestämmas genom kollektivavtal.

Också *rikspolisstyrelsen* räknar för sin del med att behövliga klarlägganden kan ske avtalsvägen.

En del remissinstanser för fram synpunkter och önskemål rörande undantagets innebörd.

TCO och *SR* anser att undantagsstadgandet, i överensstämmelse med de kommentarer som kommittén gjort till detta, bör tolkas mycket restriktivt.

Samma inställning har *SACO* som uttalar att bara grupper som för närvarande inte har några som helst bestämmelser angående arbetstidens förläggning bör kunna undantas från arbetstidslagen på grund av att de har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende.

SALF framhåller att tillämpningen av undantagsbestämmelsen kommer att bli varierande inom olika företag beroende på företagets storlek. I ett mindre företag bör t. ex. en verkmästare kunna anses ha en sådan ställning att lagen inte blir tillämplig på honom.

Domänstyrelsen anser att inte bara cheferna vid verkets centralförvaltning utan också cheferna för verkets distrikts- och lokalförvaltningar bör omfattas av undantagsbestämmelsen. Samma bör enligt styrelsen vara förhållandet med arbetsledarna inom skogsbruket med hänsyn till den frihet dessa sedan lång tid tillbaka har att efter eget bedömande fördela arbetstiden under dagen.

Föreningen skogsbrukets arbetsgivare förutsätter att förvaltare- och skogsvaktarpersonal kan anses ha särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende.

Televerket påpekar att också tjänstemän, som normalt inte har frihet att själva fastställa förläggningen av sin arbetstid, kan nödgas att göra arbetsinsatser utöver lagförslagets marginaler vid speciella tillfällen, t. ex. i samband med utredningar och förhandlingar för vilka begränsad tidrymd står till förfogande.

Vad angår den slutna sjukvården anser *Svenska landstingsförbundet* att överläkare och biträdande överläkare kan undantas med stöd av såväl lokutionen »arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning» som lokutionen »arbetstagare som i arbetstidshänseende har en särskild förtroendeställning». Beträffande underläkare föreligger enligt förbundet den särskilda förtroendeställningen, eftersom underläkarnas arbetstider inte i dag är föremål för kontroll.

Andra grupper, som enligt landstingsförbundets mening bör anses undantagna, är föreståndarpersonal vid barnhem, särskolor, vårdhem och liknande inrättningar. Denna personal ansvarar nämligen oftast självständigt för inrättningen direkt under vederbörande styrelse eller nämnd och intar i vart fall i praktiken en självständig ställning i orderavseende samt i kontroll- och övervakningshänseende.

Socialstyrelsen anser att lagen bör kunna tillämpas på underläkare, men finner det oklart om överläkare och biträdande överläkare kommer in un-

der undantagsbestämmelsen. Övervägande skäl talar enligt styrelsen för att klinikchefer skall vara undantagna från lagens tillämpning. Om läkarna skulle inrymmas under undantagen för vissa tjänstemän och för okontrollerbart arbete är det enligt socialstyrelsen av säkerhetsskäl angeläget att en reglering av läkarnas arbetstider kommer till stånd på något sätt. Genomförandet av sådana bestämmelser kan visserligen inte ske i dag på grund av den knappa läkartillgången. Eftersom undantag från lagens tillämpning får göras genom kollektivavtal kan emellertid tillämpningen för läkare skjutas framåt i tiden.

SACO anser att läkare i princip bör omfattas av arbetstidslagstiftningen. Det får enligt SACO:s mening inte råda något tvivel om att t. ex. sjukhusanställda underläkare och veterinärer vid djursjukhus faller in under lagen.

Att i en i princip allmängiltig lagstiftning göra undantag för en så liten grupp som anställda i h u s l i g t a r b e t e anser *socialstyrelsen* omotiverat. Styrelsen hänvisar till att den i yttrande över det betänkande som avgivits av utredningen angående hembiträdeslagstiftningen (SOU 1968: 67) intagit ståndpunkten att den allmänna arbetstidslagen och arbetarskyddslagen bör kunna göras tillämpliga på husligt arbete. I nämnda yttrande framhålls bl. a. att den kategoriklyvning som sker om man skapar en speciallag för enbart en liten grupp arbetstagare är mer markerad än den som skulle ske om man i en för alla arbetstagare gemensam lag tar in en eller annan särbestämmeelse. Arbetstidskommitténs i huvudsak enkla och klara lagförslag skulle med säkerhet inte försämrats om någon enstaka bestämmelse däri hänförde sig till enbart de hushållsanställda.

III. Bagerilagen

De remissinstanser, som yttrat sig över kommitténs förslag att bagerilagen skall upphävas, tillstyrker genomgående denna åtgärd.

De överväganden kommittén redovisat till stöd för sitt förslag har föranlett bara ett fåtal kommentarer.

Arbetarskyddsstyrelsen instämmer i kommitténs uttalande att arbetarskyddslagen, eventuellt justerad dispensvägen, bereder tillräckligt skydd mot nattarbete inom bagerinäringen.

Vad gäller de konkurrensrättsliga aspekterna framhåller NO att bagerilagen får anses otidsenlig. Därvid hänvisar NO till att han i yttrande till kommittén bl. a. understrukt att konkurrensen inom bagerinäringen oavsett bagerilagens syfte numera inte kan anses ske på lika villkor, eftersom större företag gynnas genom bestämmelsen om utsträckt arbetstid vid bagerier med regelbunden skiftindelning. Detta förhållande innebär att lagen i viss mån i konkurrenshänseende missgynnar familjbagerierna. Det är vidare enligt NO från allmänna frikonkurrenssynpunkter angeläget att särreg-

leringar inte förekommer annat än i speciella undantagsfall. Olika företags-typer bör i princip få tillfälle att i kraft av sin förmåga göra sig gällande under så fria konkurrensförhållanden som möjligt. Mot denna bakgrund finner NO förslaget om upphävande av bagerilagen synnerligen tillfredsställande.

Frågan i vad mån ett ersättande av bagerilagens nattarbetsförbud med nattarbetsförbudet i arbetarskyddslagen skulle utgöra hinder för förberedelsearbete inom bagerinäringen före kl. 5 på morgonen har berörts i yttrandena från KFO och Bageri- och konditoriarbetsgivareförbundet.

KFO utgår från att sådant förberedelsearbete skall möjliggöras antingen genom en uttrycklig föreskrift i arbetarskyddslagen eller genom generell dispens.

Bageri- och konditoriarbetsgivareförbundet hävdar att nattarbetsförbudet i arbetarskyddslagen inte bör anses omfatta bagerinäringens förberedelsearbeten. Föreningen understryker att dessa arbeten måste påbörjas före kl. 5 även efter bagerilagens slopande.

Betydelsen av att Sverige ratificerat ILO-konventionen nr 20 angående förbud för nattarbete i bagerier behandlas främst av *ILO-kommittén*, som anför att bagerilagens upphävande förutsätter att Sverige säger upp konventionen. ILO-kommittén framhåller att det är relativt ovanligt att ILO-konventioner sägs upp. Det är dock ofrånkomligt att utvecklingen i samhället och på arbetsplatserna ibland leder till att bestämmelser, som framstod som progressiva när de antogs, senare ter sig föråldrade eller t. o. m. hindrande. Den nu aktuella konventionen är — utifrån svenska förhållanden — ett exempel på detta. Det kan då inte, anför ILO-kommittén, uppfattas som ett avsteg från det internationella samarbetet att konventionen sägs upp. ILO-kommittén föreslår därför att uppsägning sker.

IV. Frågan om en helgdagsreform

Remissutfallet i denna fråga är inte enhetligt. Bland de 43 remissinstanser som yttrat sig över förslaget till en kalenderreform är det något mer än hälften som tillstyrker detta i oförändrat skick. I en del yttranden godtas i och för sig tanken på en ändrad helgdagsordning men föreslås att reformen sker på annat sätt än det som kommittén förordat. Direkta avstyrkanden av kommittéförslaget kommer från representanter för kyrkan, från arbetstagarhåll samt från socialstyrelsen.

De remissinstanser som oreserverat tillstyrker förslaget — främst är det fråga om statliga verk och myndigheter — motiverar i regel inte sitt ställningstagande. Några instanser, t. ex. *televerket*, *sjöfartsstyrelsen* och *statens vägverk*, understryker dock mera allmänt värdet från produktionssynpunkt av en minskad splittring av arbetsveckorna.

Också av remissinstanser som avstyrker reformförslaget eller påkallar

väsentliga avvikelser från detta görs uttalanden som visar förståelse för syftet med förslaget att förbättra produktionens villkor.

LO anför, att organisationen delar kommitténs uppfattning om önskvärdheten av en helgdagsreform och det angelägna i att denna utformas så att man så långt möjligt undviker splittrade arbetsveckor. Däremot finner organisationen inga bärande skäl för att reformen skall innebära att antalet arbetsdagar under året ökar.

TCO, som inte heller godtar kommittéförslagets utformning, kan likväl med hänsyn till motivet att undvika splittring av arbetsveckorna tänka sig viss förflyttning av helgdagar. En sådan reform får dock inte medföra förlängning av den totala arbetstiden.

Värdet från produktionssynpunkt av en helgdagsreform av föreslagen omfattning sätts på en del håll i fråga. *Uppsala domkapitel* framhåller att vinsten för produktionen förefaller bli ganska ringa, eftersom förslaget inte innebär någon mer genomgripande ändring i helgdagsbeståndet. *Linköpings domkapitel* anser inte att förslaget kan vara av avgörande betydelse för produktionen. Vinsten av två arbetsdagar måste ses i relation till att antalet arbetsdagar på senare tid minskat från ca 300 till ca 230. Ett liknande synsätt har *Lunds domkapitel*, som finner att de båda av förslaget omfattade helgdagarna bara under en förutsättning, nämligen att 40 timmar i veckan skulle utgöra en yttersta gräns för en möjlig framtida arbetstidsförkortning, kan innebära en så betydande belastning för produktionen att de bör flyttas.

Kommitténs uttalande att inte bara produktionen utan också den enskilde arbetstagaren eftersträvar en fördelning av arbetstiden som framstår som maximalt rationell möter från flera håll kritik.

Lunds domkapitel finner kommitténs åsikt på denna punkt obestyrkt och anser inte att man kan bortse från den stimulans som extra avbrott i arbetslivet erbjuder. *Domkapitlet i Växjö* framhåller att oregelbundenheten på grund av helgdagarna motverkar en alltför långtgående monoton i arbetslivet och årets rytm. Dessutom har helgdagarna stor betydelse för hem- och familjeliv.

Socialstyrelsen konstaterar att en helgdagsreform enligt kommitténs förslag för det stora flertalet arbetstagare i realiteten skulle innebära att två lediga dagar om året tas bort. Styrelsen kan inte dela kommitténs uppfattning att en reform med dessa konsekvenser från den enskilde individens synpunkt kan framstå som något positivt. Tvärtom torde de aktuella helgdagarna, då de infaller på andra veckodagar än lördagar och söndagar, uppfattas som en värdefull tillgång och betraktas som ett välkommet avbrott i vardagen.

Enligt *SR* medför kommittéförslaget en inte oväsentlig förlängning av årsarbetstiden. Möjligheten att få längre sammanhängande ledigheter till priset av relativt få semesterdagar begränsas starkt. Denna möjlighet är enligt förbundet av stort värde från hälso- och rekreationssynpunkt.

Kommittén har diskuterat en helgdagsreform som innebär antingen att

tidpunkten för firandet av vissa helgdagar flyttas eller att vissa helgdagar dras in. Under remissbehandlingen har från kyrkligt håll uttalats tillfredsställelse över att kommittén inte velat föreslå indragning av helgdagar. Av bl. a. *Uppsala domkapitel*, *Lunds domkapitel* och *Stockholms domkapitel* anförs emellertid därjämte att ett tredje alternativ är värt beaktande. Detta skulle innebära att en eller flera helgdagar upphör att vara arbetsfria, ehuru de kvarstår oförändrade i den kyrkliga kalendern.

Kommittén har koncentrerat sitt intresse på de helgdagar som sönderstycker eller kan sönderstycka arbetsveckorna. Övervägandena utmynnar i att reformen bör inskränkas till att avse trettondagen och Kristi himmelsfärdsdag.

Flertalet av de hörda kyrkliga instanserna vill inte godta någon förändring beträffande dessa helgdagar. *Skara domkapitel* framhåller att det från kyrklig synpunkt är angeläget att trettondagen och Kristi himmelsfärdsdag får stå kvar orubbade. Trettondag jul (Epifaniasdagen eller Heliga tre konungars dag) är en av kyrkans äldsta helgdagar, äldre än julen. Genom den karaktär av offerdag för missionen, som trettondagen sedan gammalt fått, är den av vital betydelse för kyrkans verksamhet till avhjälpande av lekamlig och andlig nöd i de fattiga länderna. Kristi himmelsfärdsdag högtidligt hålls också inom den universella kyrkan som den himmelske konungens dag. Enligt domkapitlets mening torde det från kyrklig synpunkt vara mer acceptabelt att avskaffa annandag påsk och annandag pingst som arbetsfria dagar än att flytta trettondagen och Kristi himmelsfärdsdag. *Visby domkapitel* anser att de av förslaget berörda helgdagarna har ett markerat innehåll och en väl motiverad placering i kyrkoårets uppbyggnad. Enligt *domkapitlet i Göteborg* bör en helgdagsreform vålla mindre avbräck för kyrkoåret än den föreslagna. I första hand bör därför överväganden rörande en ändrad helgdagsordning ta sikte på annandag påsk och annandag pingst. *Uppsala domkapitel* finner att trettondagen och Kristi himmelsfärdsdag har en stark ställning och är angelägnare än t. ex. annandagarna ur kyrklig synvinkel. Kristi himmelsfärdsdag har därjämte stark folkrörelseförankring såsom nykterhetsrörelsens speciella dag. *Linköpings domkapitel* anför att den föreslagna förflyttningen främst har den nackdelen från kyrkans synpunkt att trettondagen och Kristi himmelsfärdsdag mister sin hittillsvarande historiska anknytning till bestämda dagar på året. *Luleå domkapitel* uttalar att förslaget ingriper mer störande i kyrkoårets rytm än 1952 års reform, av vilken erfarenheterna inte har varit uppmuntrande. *Lunds domkapitel* avstyrker bestämt såväl att trettondagen upphör att vara arbetsfri dag som att dess firande flyttas till annan dag. Beträffande Kristi himmelsfärdsdag anser domkapitlet att fullt lika vägande skäl inte kan förebringas för bibehållande såsom särskild helgdag, ehuru dagens kristna innehåll utgör ett från kyrklig synpunkt omistligt led i kyrkoårets firningsämnen.

I vissa yttranden hänför sig invändningarna främst till en av de berörda helgdagarna.

Strängnäs domkapitel anser att berättigade motiveringar för trettondagens kvarblivande på nuvarande plats svårligen torde kunna anföras, om allvarliga produktionsskäl finns för en flyttning av helgdagar. Beträffande Kristi himmelsfärdsdag håller emellertid domkapitlet före att dagens fortsätta förläggning till en torsdag är av inte ringa värde från social och mentalhygienisk synpunkt. Också kyrkliga skäl talar för att en ändring ej vidlages beträffande denna dag. *Stockholms domkapitel* anser att trettondagen kan förläggas till söndagen efter nyår, om dagens namn ändras. Flyttning av Kristi himmelsfärdsdag avstyrks emellertid bestämt. Dagens ämne anser domkapitlet vara av stor betydelse i kyrkans förkunnelse. Behovet av arbetsledighet vid tiden för Kristi himmelsfärdsdag bedöms vara större än vid jul och nyår. En liknande uppfattning redovisas också av *domkapitlet i Västerås*.

Av de kyrkliga instanserna är det endast *Karlstads domkapitel* som inte motsätter sig en förflyttning av de båda aktuella heldagarna.

Kommitténs val av tidpunkt för trettondagens och Kristi himmelsfärdsdags firande — den första söndagen efter nyår resp. lördagen 42 dagar efter påsk — föranleder erinringar och motförslag från skilda håll.

LO anser att de båda dagarna bör utläggas på två arbetsdagar under hösten. *TCO* kan tänka sig att helgdagarna flyttas till första eller sista normala arbetsdagen i resp. vecka, dvs. en måndag eller fredag. En liknande inställning har *socialstyrelsen*.

Skara domkapitel anser att, om trots allt en flyttning av helgdagar skall ske, trettondagen lämpligen bör förläggas till en lördag efter den 6 januari. Förläggs trettondagen till första söndagen efter nyår går kyrkoåret miste om den söndag som är dopets söndag, vilket innebär en betydande förlust. *Karlstads domkapitel* förordar att firandet av trettondagen sker på lördagen efter nyår.

Bl. a. *Stockholms domkapitel* betonar att en placering av Kristi himmelsfärdsdag på lördagen 42 dagar efter påsk för med sig nackdelar från kyrklig synpunkt. En dubbelhelg endast en vecka före pingst bedöms som oläglig. Enligt *Strängnäs domkapitel* bör en eventuell flyttning av Kristi himmelsfärdsdag inte ske till en lördag utan till en söndag.

Länsstyrelsen i Östergötlands län finner att Kristi himmelsfärdsdag bör placeras på fredagen 41 dagar efter påsk. En sådan placering förhindrar att ifrågavarande vecka sönderstyckas men eliminerar inte den extra fridag som nuvarande ordning erbjuder.

Enligt *Luleå domkapitel* gör tanken att placera Kristi himmelsfärdsdag 42 dagar efter påsk ett förvirrande intryck. Skulle förslaget realiseras blir dagens bibliska förankring enligt Apostlagärningarna 1:3 undanryckt.

I vissa remissyttranden, slutligen, hävdas att frågan om en kalenderreform behöver belysas ytterligare. *SACO*, *SALF* och *Svenska farmaceutförbundet* anser att frågan inrymmer speciella problem med fler aspekter än

väd kommittén funnit nödvändigt att ta upp. SALF föreslår att frågan blir föremål för särskild utredning. *Luleå domkapitel* finner att ärendet — om helgdagsfrågan över huvud skall föras vidare — bör hänskjutas till kyrkomötet för allsidig utredning.

Departementschefen

I. Allmän arbetstidsförkortning

Arbetstidsfrågorna har sedan lång tid tillbaka tillmätts stor betydelse. Genomförandet av en lagfäst rätt till reglerad arbetstid har utgjort ett viktigt inslag i den sociala reformpolitiken.

En normal arbetstid på 40 timmar i veckan har sedan länge eftersträövats av arbetarrörelsen. Förverkligandet av 45-timmarsveckan under 1950-talet och därefter 42 ½-timmarsveckan under 1960-talet har i ett större perspektiv väsentligen varit viktiga milstolpar på den utstakade vägen. Dessa reformer har gjort att 40-timmarsveckan nu ter sig näraliggande och gripbar.

Jag kommer i det följande att lägga fram förslag beträffande lagstiftning om 40 timmars arbetsvecka. Enligt förslaget skall arbetstidsförkortningen börja genomföras den 1 januari 1971 och vara helt genomförd den 1 januari 1973. Arbetstidsförkortningen är avsedd att skrivas in i en helt ny arbetstidslag, som i princip blir tillämplig på alla anställda.

Arbetstidsförkortningen leder fram till en utjämning av skillnader i arbetstidshänseende mellan olika samhällsgrupper och är därför ett viktigt led i våra strävanden efter ökad jämlikhet. Mot denna bakgrund framstår arbetstidsförkortningen som en ytterst angelägen punkt på det aktuella sociala reformprogrammet. Av förverkligandet av 40-timmarsveckan följer också att den gamla tanken på åtta timmars arbetsdag vinner slutlig framgång även inom ramen för en femdagarsvecka.

En mera generell lagstiftning om arbetstidens begränsning har funnits i vårt land sedan år 1919. I den då antagna lagen i ämnet fastslogs principen att den ordinarie arbetstiden skulle utgöra högst 48 timmar i veckan. Detta innebar samtidigt ett erkännande av det berättigade i framförda krav från arbetstagsarsidan på åtta timmars arbetsdag. För många grenar av näringslivet medförde lagen en betydande förkortning av arbetstiden. Lagstiftningens tillämpningsområde var emellertid begränsat. I huvudsak fick lagen giltighet för kroppsarbetare inom industrin och närstående verksamhetsråden. Lagstiftningen hade från början endast tidsbegränsad giltighet men fick år 1930 permanent karaktär i och med antagandet av den alltjämt gällande allmänna arbetstidslagen.

De grundläggande motiven vid arbetstidslagstiftningens tillkomst var av social och politisk natur. Med lagstiftningen avsågs att skapa ett skydd för

arbetstagarna mot nedslitning, ohälsa och olycksfall. Vidare var önskemål om likställighet och utjämning i arbetstidshänseende mellan olika arbetstagargrupper starkt framträdande. Ökad fritid ansågs också vara av stor betydelse för familjeliv samt för möjligheterna att delta i medborgerliga angelägenheter och att inhämta kunskaper och bildning.

En utveckling mot 48 timmars arbetsvecka skedde också inom sådana verksamhetsområden som lämnades utanför den allmänna arbetstidslagen. Denna process försiggick på många områden oberoende av lagstiftning genom överenskommelser mellan parterna på arbetsmarknaden. Beträffande vissa näringsgrenar ansågs emellertid lagstiftningsåtgärder böra tillgripas. Därvid valde statsmakterna med hänsyn till de speciella arbetsförhållandena inom dessa verksamheter att införa särskilda arbetstidslagar i stället för att utvidga den allmänna lagens tillämpningsområde. På så sätt tillkom under 1930- och 1940-talen lantarbetstidslagen, detaljhandelslagen och hotellagen. För sjöfolket hade redan år 1919 införts en särskild sjöarbetstidslag.

På förslag av utredningen om kortare arbetstid beslöt statsmakterna år 1957 att förkorta den lagstadgade ordinarie arbetstiden från 48 till 45 timmar i veckan. Därvid anlades en delvis ny syn på arbetstiden. Med hänsyn till utvecklingen mot förbättrade förhållanden inom arbetslivet kunde en allmän förkortning av arbetstiden inte betraktas enbart som en från skyddssynpunkt motiverad åtgärd. Tyngdpunkten i motivdiskussionen lades i stället på de ekonomiska aspekterna. Förkortningen sågs i främsta rummet som en samhällsekonomisk avvägningsfråga, där det gällde att på den enskildes vägnar träffa ett val mellan ökad fritid och andra former för levnadsstandardförbättring. Förkortningen genomfördes med en timme i veckan vid ingången av vart och ett av åren 1958, 1959 och 1960. Samtidigt gjordes bestämmelserna om den ordinarie arbetstiden dispositiva på så sätt att kollektivavtal skulle kunna träffas om bl. a. längre veckoarbetstid än vad arbetstidslagarna föreskrev. Vid beslutet förutsattes att en sänkning av lagstiftningens maximum för den ordinarie arbetstidens längd skulle slå igenom också på de områden som inte berördes av lagstiftningen. Utvecklingen kom att visa att detta antagande var riktigt.

Krav restes snart på en fortsatt generell förkortning av arbetstiden. Med anledning härav tillkallade jag i juni 1963 särskilda sakkunniga med uppgift att utreda i vilken utsträckning och i vilken takt en sådan förkortning var möjlig. De sakkunniga — som antog namnet 1963 års arbetstidskommitté — fick även i uppdrag att se över arbetstidslagstiftningen och lägga fram förslag till en ny arbetstidslag.

Under 1966 års avtalsrörelse träffade arbetsmarknadsparterna i betydande omfattning kollektivavtal om sänkning av den ordinarie arbetstidens längd. Vägledande för avtalen var en central uppgörelse mellan LO och SAF om att veckoarbetstiden skulle minskas med 2½ timmar i veckan i tre etapper som skulle vara helt genomförda den 1 januari 1969. Med anledning av

denna utveckling på avtalsområdet föreslog arbetstidskommittén att arbetstidslagarna skulle anpassas efter de ändrade förhållandena på arbetsmarknaden. Kommitténs förslag godtogs av statsmakterna hösten 1966. Såväl kommittén som statsmakterna anslöt sig till den principiella syn på förkortningsfrågan som anlades vid 45-timmarsveckans införande. Sociala skäl fick såtillvida betydelse, att de ansågs kunna tala för en reduktion av de långa dagliga arbetstider som blivit en följd av femdagarsvecka vid en total veckoarbetstid av 45 timmar. Genom förkortningsbeslutet fastställdes den lagstadgade ordinarie arbetstiden till 42½ timmar i veckan. Förkortningen genomfördes i tre 50-minuterssteg den 1 februari 1967, den 1 februari 1968 och den 1 januari 1969.

När arbetstidskommittén tagit ställning i frågan om en ytterligare arbetstidsförkortning har den bedömt det som orealistiskt att diskutera något annat alternativ än att nästa förkortning skall omfatta en minskning med 2½ timmar i veckan från 42½-timmarsnivån. Kommittén åberopar därvid internationella rekommendationer om ett stegvis införande av 40-timmarsvecka och krav från fackligt och andra håll om en sådan arbetsvecka. Lika litet som kommittén kan jag se någon anledning att nu överväga en reform av annan innebörd än en generell förkortning av den ordinarie arbetstiden till 40 timmar i veckan. Förkortningsfrågan kan därmed begränsas till att avse främst spörsmål om lämplig takt och tidpunkt för 40-timmarsveckans införande.

Som en bakgrund till sina bedömningar i fråga om förkortningens förläggning har kommittén diskuterat vilka motiv som kan åberopas för förkortningen. Kommittén har därvid inte funnit anledning att frångå sitt ställningstagande från år 1966. Med hänsyn till den senast beslutade förkortningen säger sig kommittén snarare ha stärkts i sin uppfattning i motivspörsmålet. Det avgörande motivet för förkortningen blir vad kommittén kallar det ekonomiska valhandlingsmotivet. Innebörden härav är, framhåller kommittén, att frågan om en arbetstidsförkortning skall betraktas som en avvägning om lämplig disponering av landets ekonomiska resurser. Man bör se frågan som ett val mellan fritid och andra sätt att tillgodoföra de anställda ett förbättrat produktionsresultat.

Valsituationens betydelse vid en arbetstidsförkortning har föranlett en del remissinstanser att ta avstånd från tanken på lagstiftning om kortare arbetstid. Därvid har framför allt hävdats att man borde överlåta på arbetsmarknadens parter att själva vid avtalsförhandlingar fritt välja den form för standardförbättringar som de finner lämpligast. Jag vill här deklarerat att det enligt min mening inte finns skäl att överge den sedan länge i vårt land tillämpade metoden att i huvudsak reglera arbetstidens längd genom lagstiftning. Till den närmare motiveringen för denna inställning återkommer jag i samband med behandlingen av kommitténs förslag om en ny allmän arbetstidslag.

Från enstaka remissorgan har framförts erinringar mot kommitténs uppfattning i motivfrågan. Till dem som inte vill godta kommitténs synsätt hör LO, som jämte tillväxten av landets ekonomiska resurser vill anföra skyddssynpunkter och jämlikhetsaspekter som förkortningsskäl. I fråga om skyddsmotivet åberopar LO att en enkätundersökning, som utförts bland de anslutna förbundens medlemmar, visar att ett stort antal arbetstagare upplever hälsobesvär och påfrestningar i sin arbetssituation. En arbetstidsförkortning bör enligt LO ses som en angelägen åtgärd för att på kort sikt förstärka effekten av behövliga ökade insatser på arbetarskyddets och företagshälsovårdens område.

Jag vill i anledning av vad LO anfört påpeka att kommittén klart framhåller att dess ståndpunktstagande i fråga om skyddsmotivet inte innebär att den kortare arbetstiden skulle sakna betydelse från hälsosynpunkt. Enligt kommittén synes det tvärtom kunna antas att en förkortning för åtskilliga arbetstagare blir av positivt värde för den kroppsliga och själsliga hälsan. Jämlikhetstanken har också beaktats av kommittén. Den åberopas som en faktor som kan antas ha bidragit till den ökade fritidsvärdering kommittén kunnat konstatera. Strävan mot en högre levnadsstandard i form av fritid är naturlig, så länge det finns grupper i samhället som är prioriterade i arbetstidshänseende. Som jag förut framhållit betraktar jag en utjämning av skillnader i arbetstidshänseende mellan olika samhällsgrupper som ett viktigt led i strävandena efter ökad jämlikhet.

Enighet torde kunna råda om att förkortningsschemat inte kan fastläggas annat än efter vissa grundläggande bedömningar av samhällsekonomisk art. En ekonomisk avvägning kan dock svårligen tänkas ge helt exakta och definitiva anvisningar beträffande förkortningens genomförande. Utrymme måste därför kunna finnas också för synpunkter av annat slag. På så sätt bör inte minst synpunkter som återspeglar betydelsefulla sociala verkningar av förkortningen komma in i bilden.

Ett stort antal frågor med ekonomisk anknytning kan i och för sig tas upp till diskussion i samband med en allmän arbetstidsförkortning. Huvudintresset måste emellertid av naturliga skäl koncentreras till spörsmål beträffande den förväntade produktionsutvecklingen i landet. Kommittén har vid sin bedömning av den framtida ekonomiska utvecklingen haft en utgångspunkt i den avstämning av 1965 års långtidsutredning som verkställets inom finansdepartementet och som publicerades under år 1968. Av särskilt intresse är att notera, att avstämningsrapporten tar hänsyn också till arbetstidens utveckling. I beräkningarna har nämligen antagits, att en arbetstidsförkortning till 40 timmar i veckan genomförs under första hälften av 1970-talet.

Avstämningsrapportens kalkyler rörande arbetskraften utvisar, att arbetskraftsvolymen, mätt i antal arbetstimmar, under vissa antaganden kan beräknas minska med 0,7 % per år under perioden 1970—1975. Av bety-

delse i detta hänseende är — förutom den antagna arbetstidsförkortningen, som antas reducera den genomsnittliga arbetstiden per årsarbetande under ifrågavarande period med 0,7 % årligen — att de arbetsföra åldersgruppernas andel av totalbefolkningen beräknas successivt minska och att ökningen av det totala antalet förvärvsarbetande väntas bli förhållandevis låg. Den beräknade minskningen i arbetskraftsvolymen får kompenseras med en snabbare ökning i produktiviteten, om produktionsökningstakten skall kunna bibehållas på en hög nivå. I avstämningsrapporten framhålls att det är svårt att uppskatta vilken investeringsutveckling som krävs för att en sådan kompenserande produktivitetshöjning skall komma till stånd. Preliminära beräkningar har dock gett vid handen att en ökning av kapitalinsatsen av ungefär den storlek som förekommit under 1960-talets senare del skulle kunna medge en relativt hög produktivitetstegring fram till 1975. I avstämningsrapporten antas att tillväxten i produktiviteten 1970—1975 skall ligga kvar på ungefär det årsgenomsnitt som uppnått under de senaste åren. Härigenom skulle en årlig ökning av bruttonationalprodukten på uppemot 4 % kunna komma till stånd åren 1970—1975.

En prognos av här ifrågavarande slag bygger i vissa delar på antaganden och bedömningar som med nödvändighet är osäkra. På grundval av prognosen bör emellertid kunna fastslås, att hänsyn till produktionsutvecklingen inte torde lägga avgörande hinder i vägen för att förkortningsreformen genomförs under den tidsperiod som prognosen avser.

Erfarenhetsmässigt vet man, att det är ytterst svårt att göra några bestämda uttalanden om hur mycket produktionen hämmas i en given förkortningssituation. Arbetstidskommittén har begränsat sig till att med stöd av de resultat som 1959 års undersökning om arbetstidsförkortningens verkningar uppnådde illustrera hur det totala produktionsbortfallet kan beräknas vid en förkortning i tre etapper med ett år mellan varje etapp. En sådan beräkning ger vid handen, att det totala produktionsbortfallet inte blir fullt så stort som arbetstidsbortfallet, som beräknats till 1,3 % per år under treårsperioden. Kommittén gör den uppskattningen, att bruttonationalproduktens ökningstakt under de tre förkortningsåren blir en procentenhet lägre per år än vad den skulle bli utan förkortning.

De här berörda beräkningarna rörande produktionsutvecklingen och förkortningens inverkan på denna synes ha sitt främsta värde däri, att de ger vissa hållpunkter när det gäller att bedöma vilka samhällsekonomiska problem som kan väntas uppkomma under den aktuella femårsperioden.

Som kommittén framhållit torde man få räkna med att den betydande investeringsinsats, som krävs som motvikt till de stagnerande arbetskraftstillgångarna, leder till minskat utrymme för konsumtion. Tydligt är att särskild uppmärksamhet måste ägnas åt problem som kan uppstå i anledning av den förväntade arbetskraftssituationen. Remissbehandlingen har visat,

att arbetskraftsproblematiken på många håll bedöms vara avgörande för frågan hur arbetstidsförkortningen skall genomföras.

De problem som föreligger talar för att arbetstidsförkortningen genomförs med försiktighet. Den bör därför genomföras etappvis. En förkortning i fler etapper än tre bör uppenbarligen inte komma i fråga. Liksom kommittén anser jag att det är värdefullt om varje etapp för med sig en för arbetstagnarna klart märkbar förändring av arbetstiden. Kommitténs ståndpunkt att antalet etapper inte heller bör vara färre än tre sammanhänger med att man rekommenderar en intervall av ett år mellan varje etapp. Uppfattningen att färre etapper än tre skulle alltför starkt kunna påverka reallöneutrymmet gäller naturligtvis under förutsättning att ettårsintervallen bibehålls. Förlänger man tidrymden mellan etapperna bör däremot enbart hänsynen till reallöneutrymmet inte utesluta en tvåetappslösning.

Förut har konstaterats att kalkylerna över produktionskapacitetens utveckling inte lägger hinder i vägen för att förkortningen genomförs under perioden 1970—1975. Man kan vidare utgå från att de olika anpassningsproblem som kan väntas uppstå under denna period kan bemästras.

Kommittén har kunnat fastslå att starka önskemål föreligger på arbetstagsarsidan att förkortningen förverkligas så snart som möjligt. Detta konstaterande har bekräftats under remissbehandlingen. De största löntagarorganisationerna, LO och TCO, har preciserat sin inställning så, att förkortningen bör ske i två etapper och vara genomförd den 1 januari 1973.

Jag är för min del beredd att godta de synpunkter på tidsförläggningen av förkortningen som de nämnda löntagarorganisationerna framfört. Detta innebär att förkortningen skall ske i två lika stora etapper och vara fullbordad vid ingången av år 1973. Förkortningen bör då inledas den 1 januari 1971.

I enlighet med det anförda föreslår jag att arbetstidslagstiftningens maximigräns för den ordinarie arbetstidens längd sänks successivt från 42½ till 40 timmar i veckan i två etapper om vardera en timme 15 minuter per vecka och att dessa båda etapper genomförs den 1 januari 1971 resp. den 1 januari 1973. Reglerna om den ordinarie arbetstiden skall liksom hittills vara dispositiva, vilket innebär att det blir möjligt för arbetsmarknadens parter att genom avtalsuppgörelser genomföra förkortningen på annat sätt än det lagstiftningen anger.

II. Ny allmän arbetstidslag

Allmänna synpunkter

Den första generella lagstiftningen om arbetstidens begränsning av år 1919 genomfördes i forcerad takt i en politiskt orolig tid. De motsättningar som fanns rörande utformningen av arbetstidslagstiftningen påverkade re-

sultatet i åtskilliga hänseenden. Att arbetstidsområdet tidigare i stort sett varit oreglerat bidrog dessutom till att lagen kom att återspegla en försiktig inställning hos lagstiftaren. Lagens tillämpningsområde blev således starkt begränsat. Främst kom lagen att gälla för kroppsarbetare inom fabriksindustrin och närstående verksamhetsområden. Däremot inordnades inte t. ex. jordbruket, detaljhandeln, sjukvården eller statlig verksamhet under lagen. Lagen gjordes till en början provisorisk för att tillfälle skulle ges att pröva lagstiftningsfrågan på nytt mot bakgrunden av de samhällsekonomiska verkningarna av den nya ordningen. Först sedan omprövning skett vid flera tillfällen gjordes lagstiftningen permanent år 1930.

Efter hand utvidgades lagstiftningens tillämpningsområde. Förslag här- om hade framlagts redan under 1920-talet, men först under det följande decenniet skedde förändringar. År 1936 tillkom lantarbetstidslagen, 1939 detaljhandelslagen och 1944 hotellagen. Att särskilda arbetstidslagar tillskapades vid sidan av 1930 års lag — den s. k. allmänna arbetstidslagen — berodde främst på lagtekniska överväganden.

Den fortlöpande utvecklingen inom näringslivet och framställda reformkrav ledde till att arbetstidsutredningen tillsattes år 1947. Arbetstidsutredningen verkställde en grundlig översyn av arbetstidslagstiftningen och lade år 1954 fram förslag, som innebar en väsentlig utvidgning av lagstiftningens tillämpningsområde — i princip skulle alla arbetstagare inbegripas — men också åtskilliga andra förändringar, som gällde såväl de materiella reglerna, t. ex. övertidsbestämmelserna, som den systematiska utformningen. Då förslaget framlades hade emellertid diskussionen på arbetstidens område kommit att koncentreras kring frågan om en allmän arbetstidsförkortning och utredningen om kortare arbetstid hade redan påbörjat sitt arbete.

I samband med att statsmakterna år 1957 fattade beslut om att den ordinarie arbetstiden skulle generellt förkortas från 48 till 45 timmar i veckan bestämdes att ställningstagandet till arbetstidsutredningens förslag skulle anstå tills erfarenheter vunnits rörande verkningarna av förkortningen. Samtidigt med arbetstidsförkortningen genomfördes en förändring i lagstiftningen av principiell karaktär. Bestämmelserna om den ordinarie arbetstiden gjordes nämligen dispositiva. Därmed blev det möjligt för arbetsgivare och arbetstagare att i form av kollektivavtal träffa överenskommelser om avsteg från lagstiftningens föreskrifter såvitt gäller den ordinarie arbetstiden.

Förutom uppgiften att utreda frågan om en fortsatt arbetstidsförkortning fick arbetstidskommittén år 1963 i uppdrag att överarbeta arbetstidsutredningens förslag med sikte på en ny allmän arbetstidslag. Därvid angavs att bl. a. den genomförda arbetstidsförkortningen och den ytterligare förkortning, som kommittén kunde komma att föreslå, föranledde att frågeställningarna fick ses från delvis nya utgångspunkter.

Det förslag arbetstidskommittén nu lagt fram innebär en radikal omgestaltning av lagstiftningen. Kommittén har strävat efter att anpassa lagstift-

ningen till det moderna arbetslivets krav. Detta har enligt kommittén nödvändiggjort ett nytt synsätt i grundläggande frågor.

Liksom kommittén finner jag uppenbart att den gällande lagstiftningen, som i väsentliga delar bygger på de förhållanden inom arbetslivet som rådde för omkring 50 år sedan, inte kan vara tillfyllest i dagens samhälle. Den inte minst under de senaste årtiondena snabba utvecklingen inom såväl näringslivet som andra verksamhetsfält utgör skäl nog för en fullständig omprövning.

För de nu gällande arbetstidslagarna har motiv av huvudsakligen social och politisk karaktär varit bestämmande. När det gäller att utforma lagarnas materiella innehåll har skyddssynpunkterna blivit utslagsgivande. De har bl. a. bestämt maximigränserna för den ordinarie arbetstiden och övertiden.

Den allmänna samhällsutvecklingen har inneburit stora ekonomiska, sociala och tekniska framsteg. Detta har lett till en avsevärd förbättring av de förhållanden under vilka yrkesarbete utförs. Fackföreningsrörelsen har byggts ut till att omfatta större delen av arbetstagarna och har fått styrka nog att effektivt hävda sina medlemmars intressen. Risken för att arbetstagarna mot sin vilja används till arbete i övermått kan redan på grund härav betraktas som ringa. Härtill kommer att arbetarskyddslagen, som numera har ett mycket vidsträckt tillämpningsområde, genom sina bestämmelser om raster och pauser i arbetet samt om ledighet för nattvila och veckovila ger betydelsefulla garantier mot olämpligt utnyttjande av arbetskraften.

Förhållandena inom arbetslivet är numera, inte minst på grund av genomförda arbetstidsförkortningar och semesterreformer, helt annorlunda än vid tiden för arbetstidslagstiftningens tillkomst. Likväl kan arbetstagarna än i dag ofta uppleva sin arbetssituation som otillfredsställande eller påfrestande. Arbetet kan också på sina håll innebära vissa risker för arbetstagarnas hälsa. Orsakerna till dessa förhållanden torde dock företrädesvis få sökas i andra faktorer än arbetstidens längd. Jag menar därmed inte att man kan lämna arbetstiden helt utanför den diskussion som pågår som ett led i strävandena för en förbättrad arbetssituation för arbetstagarna. Det står dock klart att de nya framsteg som vi bör inrikta oss på i fråga om arbetsmiljön i första hand måste ske genom en moderniserad arbetarskyddslagstiftning och genom ökade insatser för arbetarskyddet. Jag avser att i annat sammanhang föreslå en fullständig översyn av arbetarskyddslagen där skyddssynpunkter i fråga om arbetstidens förläggning m. m. bör ägnas stor uppmärksamhet. Detta innebär i sin tur att arbetstidslagstiftningen inte i främsta rummet behöver utformas utifrån skyddsaspekter. Å andra sidan måste det vara ett absolut krav att en arbetstidsreglering inte får en sådan utformning att den direkt eller indirekt stimulerar till en från arbetarskyddssynpunkt olämplig koncentration av arbetstiden.

Skyddsmotivets minskade betydelse när det gäller själva arbetstidslag-

stiftningen har föranlett några remissinstanser att hävda att denna lagstiftning kan slopas. Redan i direktiven för kommittén uttalade jag att det alltjämt måste framstå som en uppgift för lagstiftningen att ange de normer som enligt rådande allmän uppfattning bör gälla i fråga om arbetstidens längd. Garantier för att en förändring i dessa normer snabbt och fullständigt skall slå igenom skapas bäst med hjälp av en lagreglering. Uppfattningen att det bör ankomma på statsmakterna att ange ett mått för arbetstiden, som i princip inte får överskridas, har uppenbarligen mycket stark förankring i den yrkesverksamma befolkningens medvetande. Remissbehandlingen visar också att ett förslag om upphävande av arbetstidslagstiftningen skulle mötas av kompakt motstånd på arbetstagarsidan. Den trygghet för arbetstagarna som ligger i att alltid ytterst ha ett lagstöd på arbetsområdet att falla tillbaka på tillmåter jag stor betydelse.

Kommittén har för sin del inte ansett tiden mogen för att helt överlämna arbetstidsproblemen till arbetsmarknadsparternas avgörande. Jag delar denna uppfattning. Med min här redovisade bedömning är det emellertid förenligt att tänka sig en fortsättning på den väg statsmakterna slog in på år 1957 genom att göra bestämmelserna om den ordinarie arbetstiden dispositiva.

I enlighet med det anförda bör en särskild lagstiftning om arbetstidens begränsning alltjämt finnas i vårt land. Dess grundläggande uppgift blir att ange vilka normer som bör gälla i fråga om den tid under vilken arbetstagare får användas till arbete. Sådana normer blir av värde inte minst som underlag för arbetsmarknadsparternas diskussioner rörande de mångskiftande arbetstidsproblem som kan uppstå ute i arbetslivet.

En arbetstidslagstiftning av normkaraktär bör naturligen ha ett så vidsträckt tillämpningsområde som möjligt. Klart är att tillämpningen inte gärna kan begränsas i samma utsträckning som nuvarande lagstiftning. Hur långt man kan utvidga den beror emellertid i hög grad av vilka uppmjukningar man är beredd att företa i de materiella reglerna. Utan vidare torde kunna fastslås att en lagstiftning, som främst skall tjäna som ett normgivande element beträffande arbetstiden, inte bör vara alltför detaljbetonad. Ett system med mera allmänt hållna bestämmelser ligger i stället nära till hands. Detta betyder i sin tur att förutsättningar bör finnas för en väsentlig utvidgning av lagstiftningens tillämpningsområde.

I likhet med kommittén anser jag att man bör inrikta sig på att utforma lagstiftningen så att den i princip blir tillämplig på alla arbetstagare som utför arbete för arbetsgivares räkning. Endast genom en sådan målsättning synes det vara möjligt att fullt ut förverkliga lagstiftningens grundläggande syften. En angelägen strävan bör därför vara att begränsa undantagen från lagstiftningen såväl till antal som omfattning. I enlighet med kommitténs uppfattning bör undantag medges bara i sådana fall där ett inordnande un-

der lagen skulle medföra betydande olägenheter för verksamheten eller där arbetsförhållandena antingen generellt eller för vissa arbetstagare är så speciella att de inte kan förenas med de regler som lagen måste innehålla.

När kommittén stått inför uppgiften att dra upp riktlinjer för lagstiftningens innehåll har kommittén utgått från att någon utvidgning till nya materiella områden inte skall äga rum. Regler om arbetstidens förläggning under dygnet och under veckan skall enligt kommittén liksom f. n. ha sin plats i arbetarskyddslagen. Arbetstidslagstiftningen skall i huvudsak begränsas till frågor angående arbetstidens längd. Denna systematiska uppdelning framstår i dag som naturlig.

Såsom kommittén funnit bör i en normlagstiftning differentiering av reglerna efter arbetsuppgifter eller efter annan grund undvikas och bestämmelserna så långt möjligt göras enhetliga för alla arbetstagare. Bestämmelserna bör vidare sammanföras i en för olika verksamhetsområden gemensam lag.

En betydande uppmjukning av nu gällande stela och snäva regler ter sig nödvändig om man vill nå fram till det önskade vidsträckta tillämpningsområdet. Inte ens om lagen görs dispositiv kan det komma i fråga att föra in verksamheter under lagen i fullt medvetande om att arbetsförhållandena på dessa områden inte under några omständigheter kan anpassas till de normer lagen uppställer. Hur uppmjukningen närmare skall ske kan naturligtvis diskuteras. Klart är dock att de nuvarande begränsningarna av den ordinarie arbetstiden per dygn och vecka inte kan överföras oförändrade till den nya lagen. Å andra sidan kan jag lika litet som kommittén se att det finns skäl att gå så långt i uppmjukande riktning som att överge den hävdvunna veckobegränsningsprincipen till förmån för en årsarbetstidsreglering.

Som förut nämnts gjordes arbetstidslagstiftningen i samband med 45-timmarsveckans införande i vissa delar dispositiv. Detta innebar att partsorganisationerna på arbetsmarknaden fick möjlighet att genom kollektivavtal överenskomma om avvikelser från begränsningarna i lagstiftningen beträffande den ordinarie arbetstiden. Förändringen syftade till en ökad elasticitet vid lagstiftningens tillämpning. Därigenom skulle övergången till den kortare arbetstiden underlättas. Också i övrigt skulle dispositiviteten få avgörande betydelse för en anpassning av arbetstidsförhållandena efter de varierande förutsättningarna på olika verksamhetsområden.

Dispositiviteten har alltsedan införandet fått en vidsträckt tillämpning. Även om lagstiftningens materiella bestämmelser mjukas upp väsentligt torde man få räkna med att den avsedda kraftiga utvidgningen av lagstiftningens tillämpningsområde leder till ett ökat behov av avvikelser från dessa bestämmelser. Också förkortningen till 40-timmars arbetsvecka kan antas skapa ett större behov av variationsmöjligheter beträffande arbetstiden än för närvarande. Det kan följaktligen inte vara aktuellt att inskränka möjligheterna att avtala om avvikelser från lagstiftningens begränsningsregler.

Som kommittén påpekat kan de nyss anförda skälen åberopas inte bara för bibehållande av nuvarande dispositivitet utan också för en utvidgning av denna. I enlighet härmed förordar kommittén en utvidgning av innebörd att reglerna om tillämpningsområdet och de jourtidsbestämmelser kommittén anser att lagen bör innehålla görs dispositiva.

För egen del finner jag att en utökad dispositivitet står i god överensstämmelse med de grundläggande motiven för fortsatt lagstiftning om arbetstiden. Lagens uppgift att ge uttryck för vad som allmänt kan anses vara godtagbara maximimått för arbetstiden kräver inte tvingande regler. Enligt vad erfarenheten visat behövs inte heller sådana bestämmelser för att lagstiftningen skall kunna fungera som ett effektivt instrument för statsmakternas reformpolitik på arbetstidsområdet. Enligt min uppfattning bör det inte heller finnas något att invända mot en utvidgad dispositiv reglering om man vill framhäva skyddsintressenas betydelse för lagstiftningens utformning. För avvikelser från lagstiftningen kan nämligen liksom hittills krävas medverkan av huvudorganisation på arbetstagarsidan. Något förslag att slopa denna anordning, som garanterar en viss enhetlighet i arbetstidsregleringen inom varje bransch, har heller inte lagts fram av kommittén. Jag anser således inte att man vid införandet av en ny allmängiltig arbetstidslag bör stanna vid den lösning som valdes 1957 och som innebar en begränsning av dispositiviteten till reglerna om den ordinarie arbetstiden. Av de utgångspunkter som skall gälla för den nya lagen bör i stället följa en fortsatt utbyggnad av det avtalsbara området. Utöver vad kommittén föreslagit anser jag att man kan diskutera en dispositiv reglering också beträffande övertiden. Till denna fråga återkommer jag senare.

Jag är ense med kommittén om att lagstiftningen inte bör i sina grunddrag bindas av de internationella konventioner som finns på arbetstidsområdet. Arbetsförhållandena inom det egna landet bör här vara bestämmande. För tydlighets skull bör dock framhållas att önskvärdheten av att vårt land ansluter sig till en konvention mycket väl kan föranleda att mera detaljbetonade spörsmål får sin lösning under beaktande av konventionens innehåll. I anslutning till att den nya lagstiftningen genomförs finns det skäl att undersöka förutsättningarna för och lämpligheten av att Sverige ratificerar något internationellt instrument rörande arbetstiden.

Lagens materiella bestämmelser

Med hänsyn till de allmänna utgångspunkter som jag valt för den nya lagen vill jag i likhet med kommittén gå in på frågan om utformningen av lagens materiella bestämmelser innan spörsmålet om tillämpningsområdet tas upp till vidare behandling. Likaså följer jag kommittébetänkandets disposition däri, att jag berör de väsentligaste frågorna beträffande ordinarie ar-

betstid och övertid innan jag tar ställning till hur begreppet arbetstid skall avgränsas.

Ordinarie arbetstid. Frågan om den ordinarie arbetstidens längd har till sin huvuddel behandlats i avsnittet om den allmänna arbetstidsförkortningen. Vad där sagts innebär att den ordinarie arbetstiden generellt skall begränsas till högst 40 timmar i veckan. Under en första etapp av förkortningen skall dock maximigränsen sättas vid 41 timmar 15 minuter i veckan.

I olika sammanhang och även under remissbehandlingen av kommittébetänkandet har förslag förts fram om en förmånligare reglering av den ordinarie arbetstidens längd för arbetstagare som har särskilt påfrestande eller hälsofarligt arbete. Ett tillgodoseende av önskemål av den arten skulle emellertid innebära att arbetstidslagen — av skäl som inte i främsta rummet bör vara avgörande för lagens utformning — belastas med undantagsregler för olika smärre grupper av arbetstagare. Följden skulle således bli ett markant avsteg från de huvudprinciper för den nya lagen som jag i det föregående uttalat mig för. Som kommittén gjort när den avvisat tanken på särregler i förevarande hänseende kan man dessutom peka på betydande svårigheter att på ett rättvist sätt avgränsa de arbetstagare som skulle omfattas av den kortare arbetstiden. Till detta kommer att det i frågor som gäller extra kompensation för särskilt krävande arbetsuppgifter bör finnas goda möjligheter till lösningar förhandlingsvägen. Jag kan således inte gå med på en specialreglering. I detta sammanhang vill jag även peka på den översyn av arbetarskyddslagen som förestår. Därvid kommer skyddsaspekter på pressande och hälsofarligt arbete naturligt under bedömande.

Ett annat spørsmål som berörts under remissbehandlingen är den ordinarie arbetstidens längd för arbetstagare med skiftarbete inom vissa industrier som tillämpar s. k. hård arbetsvecka. Dessa arbetstagare åtnjuter inte helgdagsledighet eller kompensation i form av fritid för arbetade helgdagar. Förslag har framförts om en särskild regel som förhindrar att den ordinarie arbetstiden för år räknat för denna grupp blir längre än vad som gäller för andra arbetstagare.

Till detta vill jag erinra om att arbetstidslagstiftningen är uppbyggd som en maximilagstiftning med veckan som utgångspunkt oavsett antalet helgdagar. Någon reglering av årsarbetstiden har inte heller förutsatts i kommittéförslaget. Mot en specialregel av slag som nämnts talar i huvudsak samma argument som jag nyss anfört beträffande arbetstagare med pressande eller hälsofarligt arbete. Den önskade utjämningen av de variationer i fråga om helgdagsledighet som på grund av avtal eller sedvänja förekommer på arbetsmarknaden bör kunna åstadkommas bättre på annat sätt än genom lagstiftning.

Som regel begränsas den ordinarie arbetstiden per vecka, men för vissa former av arbete, t. ex. arbete som bedrivs med regelbunden skiftindelning,

finns undantagsregler, som tillåter att arbetstiden i viss utsträckning kan variera mellan de olika veckorna under förutsättning att den i genomsnitt utgör 42½ timmar per vecka. Största utrymmet för en sådan genomsnittsberekening erbjuder lantarbetstidslagen, som upptar en allmän regel om utsträckning av begränsningsperioden upp till 12 månader. Här finns dock samtidigt villkoret att arbetstiden inte någon vecka får överstiga 45 timmar.

Kommittén har funnit det angeläget med en liberalare reglering av begränsningsperiodens längd än vad nuvarande lagstiftning innehåller. Till stöd härför anför kommittén i huvudsak följande. I dagens samhälle saknas anledning att hålla fast vid principen i gällande lagstiftning att varje arbetstagare skall användas till arbete lika många dagar varje vecka. I stället framstår det som angeläget att söka nå fram till en smidig anpassning av arbetstidsuttagen efter företagens starkt varierande arbets- och produktionsbetingelser. En sådan anpassning kan vara ett intresse inte bara för företagen. Även arbetstagarna kan finna det förmånligt att avstå från jämnheten i arbetstidsuttagen mot andra fördelar. Man kan därför utgå från att en uppmjukning av reglerna om begränsningsperioden blir av stort värde inom åtskilliga verksamhetsområden för vilka en veckobegränsning i och för sig skulle vara möjlig att tillämpa. Det finns emellertid också många verksamhetsformer, som inte under några omständigheter kan bedrivas med ett regelbundet veckoarbetstidsuttag utan som med hänsyn till driftsförhållandena kräver variationer i arbetstidsuttagen under en längre period. En utvidgning av lagstiftningens tillämpningsområde till att omfatta även dessa verksamhetsfält fordrar en generösare reglering av begränsningsperioden än den som finns i gällande lagstiftning.

Det resonemang kommittén här för förtjänar beaktande. Jag vill särskilt understryka att det står klart att önskemålet om en allmängiltig arbetstidslag inte kan förverkligas utan att lagen i betydande utsträckning medger en längre begränsningsperiod än veckan. LO förordar i sitt remissvar en veckobegränsning över hela linjen och anser att alla verksamhetsgrenar med behov av längre begränsningsperiod än veckan kan hänvisas till möjligheten att träffa kollektivavtal om avsteg från lagens regel. Jag kan ha förståelse för de tankar som sålunda kommit till uttryck. Den angivna lösningen är dock enligt min mening inte användbar, framför allt med hänsyn till de nya arbetsområden som skall föras in under lagstiftningen. Lagens normer måste vara så utformade, att lagen utan alltför stor omgång kan tillämpas i praktiken också för det fall att kollektivavtal inte skulle komma till stånd.

Kommittén har efter en genomgång av arbetstidsbestämmelser som tillämpas inom områden som har behov av längre begränsningsperiod än veckan kommit till den slutsatsen, att möjlighet måste finnas att sträcka ut begränsningsperioden upp till fyra veckor men att en än vidare periodisering inte är absolut nödvändig. Under remissbehandlingen har hävdats att en fyraveckorsregel inte bereder tillräckliga möjligheter till omfördelning

av arbetstidsuttagen inom vissa statliga verk och inom jordbruket och trädgårdsnäringen. Jag inser att det för företrädare för verksamheter som i dag tillämpar en friare reglering kan vara svårt att tänka sig en strikt anpassning till en fyraveckorsbegränsning. Jag finner emellertid likväl att en längsta begränsningsperiod om fyra veckor bör kunna godtas. En sådan begränsning bör kunna tillgodose de angelägnaste behoven av rörlighet när det gäller uttag av ordinarie arbetstid. Genom lagstiftningens dispositivitet kan önskemål om ytterligare förlängning av begränsningsperioden vinna beaktande. Dessutom skall den uppställda normen kunna frångås efter dispens av arbetarskyddsstyrelsen.

Tanken på en bestämmelse som generellt medger fyra veckors begränsningsperiod har avvisats av kommittén och inte heller vunnit stöd av remissorganen. Detta alternativ ter sig också främmande för flertalet verksamhetsområden.

Enligt kommitténs förslag skall lagen uppta en huvudregel, som anger begränsningsperiodens längd till en vecka, samt en kompletterande specialregel, enligt vilken begränsningsperioden får sträckas ut till högst fyra veckor då arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt gör en längre period än veckan behövlig. Jag finner denna lösning tillfredsställande. Den ger jämfört med nuläget avsevärt förbättrade möjligheter till rörligt arbetstidsuttag utan att den på arbetstagarhåll önskade veckobegränsningen uppges där så inte behövs. Kravet på enhetlighet i regleringen tillgodoses dessutom så långt som möjligt. Genom att förutsättningarna för specialbestämmelsens tillämpning anges i en allmän formulering undviker man svårigheterna med en tyngande uppräknings av de många arbetsformer eller verksamheter som bör medges förlängd begränsningsperiod.

Några större problem torde inte behöva uppstå när det gäller att fastställa när arbetsförhållandena är sådana att en längre begränsningsperiod än veckan skall få tillämpas. Kommittén har i motiveringen till sitt förslag närmare preciserat vilka verksamhetsområden som bör kunna utnyttja specialbestämmelsen. Mot de överväganden och de slutsatser kommittén därvid redovisar — de har refererats i redogörelsen för kommitténs betänkande — har jag inga invändningar. Jag vill i detta sammanhang endast klargöra att jag liksom kommittén ser det som en praktisk nödvändighet att en på grund av arbetsförhållandena inom visst verksamhetsområde medgiven förlängning av begränsningsperioden kan tillämpas för alla sysselsatta inom verksamhetsområdet.

Nuvarande lagstiftning upptar bestämmelser om högsta tillåtna ordinarie arbetstid per dygn. Dessa bestämmelser bygger i huvudsak på skyddsskäl och syftar till att åstadkomma en så jämn arbetstidsförläggning under veckan som möjligt. Den allmänna arbetstidslagen föreskriver att arbetstiden inte något dygn får överstiga nio timmar. Undantag gäller för arbete som bedrivs med regelbunden skiftindelning. För sådant arbete saknas dygns-

maximum helt. Enligt lantarbetstidslagen gäller ett dygnsmaximum av tio timmar. Samma maximum föreskriver huvudregeln i detaljhandelslagen. Vissa möjligheter till en till elva timmar utsträckt dygnsarbetstid finns i sistnämnda lag. Hotellagen tillåter en dygnsarbetstid av elva timmar.

Denna påtagligt oenhetliga reglering återspeglar hur dygnsarbetstiden måste variera efter driftsförhållandena inom olika verksamheter. En än klarare bild av variationerna i dygnsarbetstidsuttagen får man om man också beaktar de bestämmelser om dygnsmaximum som finns intagna i avtal och reglementen för verksamheter som nu ligger utanför men skall föras in under arbetstidslagstiftningen. På många områden inom denna sektor, bl. a. åtskilliga statliga verksamhetsfält, föreskrivs nämligen längsta dygnsarbetstider av tio eller elva timmar. Stundom förekommer också maxima på tolv, fjorton eller sexton timmar.

Uppenbart är således att en reglering av den ordinarie dygnsarbetstiden i den tillämnade allmängiltiga arbetstidslagen för med sig svårigheter. På samma sätt som när det gäller begränsningsperiodens längd bör man undvika att under hänvisning till dispositiviteten föreskriva en generell norm som inte kan tillämpas inom stora delar av arbetslivet. Som kommittén konstaterat får det ses som en förutsättning för lagstiftningens utvidgning till så gott som alla verksamhetsområden att lagstiftningen i betydande omfattning medger en längre dygnsarbetstid än nio timmar.

Med den angivna utgångspunkten har kommittén prövat olika alternativ för utformningen av en fortsatt reglering av dygnsarbetstiden. Kommittén har därvid funnit de tänkbara lösningarna förenade med stora nackdelar. En generell föreskrift om ett dygnsmaximum av tio timmar eller mer skulle enligt kommittén kunna stimulera till en olämplig fördelning av arbetstiden på fyra dagar i veckan. En konstruktion med en huvudregel som anger gränsen till nio timmar och med kompletterande specialregler som tillåter längre dygnsarbetstid för särskilda verksamhetsområden eller arbetsformer skulle — i synnerhet som specialfallen knappast kunde sammanfattas i en allmän formulering — leda till en starkt differentierad reglering. Kommitténs slutsats blir att en arbetstidslagstiftning med tillämpning på i princip all verksamhet och uppbyggd på enhetliga regler inte kan åstadkommas om lagstiftningen alltså skall innehålla en maximering av arbetstiden per dygn.

Kommittén går i stället in på frågan om att slopa arbetstidslagstiftningens regler om dygnsmaximum. Enligt kommittén kan man konstatera att arbetarskyddslagens regler om arbetstagarnas rätt till nattvila ger ett effektivt grundskydd mot alltför långa arbetsdagar. Dessutom saknas det enligt kommitténs uppfattning anledning anta att ett upphävande av arbetstidslagstiftningens dygnsmaximering skulle leda till att de bestämmelser om den dagliga arbetstidens förläggning och längd, som regelmässigt inryms i avtal och reglementen m. m., ändras i en för arbetstagarna oförmånlig riktning. Kommittén föreslår på grund härav att arbetstidslagen inte

skall uppta några regler som begränsar den ordinarie arbetstidens längd per dygn.

Jag anser för egen del inte att det finns fog för några allvarligare betänkligheter mot kommitténs förslag på denna punkt. Ett dygnsmaximum innebär inte något effektivt skydd mot långa dagliga arbetstider, eftersom övertid som regel kan tas ut vid sidan av den ordinarie dygnsarbetstiden. Rena skyddssynpunkter bör i enlighet med vad jag förut anfört bevakas inom ramen för arbetarskyddslagstiftningen. Såsom kommittén påpekat finns i arbetarskyddslagen bestämmelser som direkt syftar till att förhindra alltför stark koncentration av arbetstiden under ett och samma dygn. Dessa bestämmelser kan naturligtvis skärpas ytterligare, om behov därav skulle uppstå.

Ett upphävande av maximum för den ordinarie dygnsarbetstiden minskar i viss mån möjligheterna att klassificera arbetstid såsom övertid i lagens mening. Det kan antas att det främst är detta förhållande som föranlett de invändningar mot kommitténs förslag om slopat dygnsmaximum som kommit till synes under remissbehandlingen. Jag anser emellertid inte att den berörda effekten i och för sig utgör motiv för att reglera dygnsarbetstiden i arbetstidslagen. Förhållandet kan i stället vinna beaktande när det gäller att fastställa gränserna för övertiden.

Ett avgörande skäl mot bestämmelser om dygnsmaximum är under alla omständigheter att den nuvarande niotimmarsbegränsningen inte går att tillämpa på stora delar av de nya områden som skall fogas in i den allmänna arbetstidslagen. En förlängning av den i lag föreskrivna längsta dygnsarbetstiden är inte någon lämplig väg. Det återstår då endast utvägen att slopa regeln. Jag utgår därvid från att slopandet av bestämmelserna om dygnsmaximum inte får tas till intäkt för att förlänga dygnsarbetstiden inom områden, där det hittills funnits begränsningar i lagstiftningen.

Sammanfattningsvis vill jag säga att jag helt biträder det förslag kommittén lagt fram rörande den ordinarie arbetstiden. Denna skall generellt begränsas till högst 40 timmar i veckan. Möjlighet skall dock i viss utsträckning finnas att med utgångspunkt från 40-timmarsnormen genomsnittsberäkna den ordinarie arbetstiden under en period av högst fyra veckor. Några bestämmelser om dygnsarbetstiden upptas inte. Liksom hittills skall reglerna om den ordinarie arbetstiden vara dispositiva. Det skall således vara möjligt för arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal, som slutits eller godkänts av huvudorganisation på arbetstagarsidan, träffa överenskommelser om längre ordinarie arbetstid och längre begränsningsperiod för den ordinarie arbetstiden än vad lagen föreskriver som maximum. Avsteg från lagens begränsningar skall dessutom kunna göras efter dispens.

Övertid. Enligt gällande lagstiftning kan övertid förekomma i fyra olika former, övertid för nödfallsarbete, övertid för förberedelse- och avslutningsarbete, allmän övertid och extra övertid. Övertid för nödfallsarbete kräver

att en i lagen beskriven nödfallssituation föreligger. Övertid för förberedelse- och avslutningsarbete förutsätter att sådant arbete för driftens ohindrade gång nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden. Allmän övertid får tas ut om det är påkallat av särskilt förhållande. Extra övertid fordrar dispens av arbetarskyddsstyrelsen.

Någon tvekan råder inte om att möjligheter också i fortsättningen måste finnas att ta ut övertid vid sidan av den ordinarie arbetstiden. En helt generell och undantagslös reglering av övertiden torde emellertid inte kunna uppnås. Även om kunskaperna om övertidens omfattning för den enskilde arbetstagaren är begränsade, vet man av erfarenhet att övertidsuttagen varierar i stor utsträckning mellan olika verksamheter. Övertiden varierar också kraftigt mellan olika arbetstagare inom samma bransch eller företag. Medan vissa arbetstagare med speciella arbetsuppgifter eller på nyckelposter i driften har betydande övertid har andra arbetstagare mycket liten om ens någon övertid. Kommittén synes ha ansett att den gällande uppdelningen av övertiden i fyra skilda kategorier svarar mot faktiska realiteter inom arbetslivet samtidigt som den i huvudsak står i överensstämmelse med de principer som enligt kommittén bör läggas till grund för en ny arbetstidslag. Även jag anser, i likhet med det stora flertalet remissinstanser, att den nuvarande uppdelningen bör bestå.

I gällande lagstiftning begränsas den allmänna övertiden genomgående till 200 timmar om året. Dessutom föreskriver allmänna arbetstidslagen, lantarbetstidslagen och detaljhandelslagen att övertiden inte får överstiga 48 timmar under loppet av fyra veckor och hotellagen att den inte får överstiga 36 timmar under loppet av tre veckor. Lantarbetstidslagen innehåller en alternativ regel som begränsar övertiden till 50 timmar under loppet av en kalendermånad. Den extra övertiden maximeras till 150 timmar per kalenderår eller, i lantarbetstidslagen, till 100 timmar under en tolv månadersperiod. Lagstiftningen upptar inte någon definition på övertid. I praxis anses emellertid att övertid i lagens mening utgörs av sådan arbetstid som överskrider fastställda maxima per dygn eller vecka eller period av veckor för den ordinarie arbetstiden. Att märka är därvid att, om det i kollektivavtal överenskommits om kortare ordinarie arbetstid än vad lagstiftningen medger, räknas arbetstiden som övertid i lagens mening först när lagstiftningens maximum överskrids. Har däremot i kollektivavtal överenskommits om högre maximum för den ordinarie arbetstiden än lagstiftningens räknas den lagliga övertiden med utgångspunkt från detta överenskomna maximum.

Med hänsyn till det samband som råder mellan den ordinarie arbetstiden och övertiden får frågan om övertidsgränserna särskild aktualitet i anslutning till en allmän arbetstidsförkortning. Främst från arbetsgivarhåll har anförts att en förkortad ordinarie arbetstid bör förbindas med vidgade möjligheter till övertidsuttag. Härigenom skulle, har det påpekats, de påfrestningar på företag och samhälle som förkortningen oundvikligen medför

kunna mildras. Jag vill i anledning härav erinra om att frågan om övertidsmaximum togs upp i samband med såväl 1957 års som 1966 års förkortningsreformer. Vid båda tillfällena avvisades förslag om vidgade övertidsramar under motivering främst att en allmän övergång till mera regelbundet övertidsarbete i samband med arbetstidsförkortningen skulle stå helt i strid med förkortningens syfte att tillförsäkra arbetstagarna ökad fritid. Enligt min mening står detta argument kvar med oförändrad styrka vid den nu aktuella arbetstidsförkortningen.

Andra skäl än sådana som direkt sammanhänger med arbetstidsförkortningen kan dock anses tala för utökade möjligheter till övertidsuttag. Genom en friare övertidsreglering skulle man främja en flexiblare arbetstidsförläggning och bl. a. nå en bättre anpassning av arbetstiden till de ofrånkomliga variationerna i företagens arbetsbelastning. Man skulle också kunna undgå eller minska den olägenheten, att en del arbetstagare, som är beredda att utföra en särskilt stor arbetsinsats, på grund av övertidsbegränsningen ser sig nödsakade att ta extra arbete hos annan än den ordinarie arbetsgivaren.

Om jag således är medveten om att det kan anföras motiv för en förskjutning uppåt av de nuvarande övertidsgränserna, är jag likväl inte benägen att utnyttja denna metod. Det huvudsakliga skälet härtill är att jag delar kommitténs uppfattning att övertid liksom hittills skall betraktas som ett extraordinärt inslag i arbetstiden. Övertid bör, såsom kommittén anført, tillgripas för att tillgodose tillfälliga behov då särskilda omständigheter föreligger. Däremot bör som regel inte förekomma någon kontinuerlig förlängning av arbetstiden med stöd av övertidsreglerna. Med denna inställning är en höjning av maximigränserna för övertidsuttag inte väl förenlig.

Från arbetstagarhåll har hävdats att de nuvarande övertidsramarna är generöst tilltagna och att en konsekvens av förkortad ordinarie arbetstid bör vara en förkortning även av övertiden. Detta är i och för sig förståeligt. Vad gäller verksamheter som lyder under lagstiftningen tyder nämligen tillgängliga uppgifter på att nuvarande marginaler för övertid utnyttjas fullt ut bara för ett mindre antal arbetstagare med speciella arbetsuppgifter. Å andra sidan får man emellertid här beakta att övertidsmaximeringen i fortsättningen skall kunna tjäna som norm på ett betydligt bredare fält än tidigare och att det på en del verksamhetsområden utanför nuvarande lagstiftning kan finnas behov av större övertidsuttag än vad som är regel inom t. ex. industrin.

Kommittén har vid sin avvägning av de skilda synpunkter som kan anläggas på den förevarande frågan stannat för att föreslå att nuvarande övertidsramar överförs i huvudsak oförändrade till den nya arbetstidslagen. För egen del vill jag, innan jag tar slutlig ställning till vilka gränser som bör gälla, återkomma till spørsmålet om en dispositiv reglering av övertiden.

I det föregående har jag uttalat mig för att man bör diskutera en utbygg-

nad av den dispositiva regleringen till att omfatta också övertiden. Det är enligt min mening angeläget att nå fram till en viss uppmjukning av den nuvarande övertidsregleringen. Uppenbarligen ger stelheten i gällande bestämmelser upphov till olägenheter. Ökad elasticitet skulle vara till fördel inte minst i samband med att en rad nya verksamheter skall föras in under lagen. En uppmjukning i form av höjda övertidsmaxima framstår enligt vad jag förut sagt som olämplig. En framkomlig väg bör i stället vara att skapa möjligheter för arbetsmarknadsparterna att avtala om högre övertidsuttag än vad lagen tillåter. Jag anser inte att dispositiva bestämmelser beträffande övertiden i dag är oförenliga med grundsynen att övertiden, sedd i stort, skall bära präge av undantagsföreteelse. Denna grundsyn kan komma till uttryck på ett tillfredsställande sätt även med normbestämmelser som inte är av tvingande natur. Den egentliga bevakningen av att övertiden i praktiken får behålla sin undantagskaraktär bör kunna anförtros åt arbetsmarknadens organisationer. Detta kan f. ö. inte sägas innebära någon radikal skillnad i förhållande till vad som nu gäller. Redan genom de dispositiva reglerna beträffande den ordinarie arbetstiden har nämligen lagstiftaren avstått från den absoluta kontrollen över det totala arbetstidsuttaget.

Möjligheten till partsdisposition bör avse den form av övertid som brukar benämnas allmän övertid. Lagens huvudnorm för allmän övertid bör med hänsyn till dispositiviteten och de överväganden jag i övrigt redovisat i fråga om övertidsmaximum kunna sättas något lägre än i gällande lagstiftning, eller till 150 timmar per kalenderår. Härigenom markeras att regelbundet övertidsarbete av större omfattning inte bör förekomma. Samtidigt blir det därigenom möjligt att tillmötesgå de krav på en sänkning av gränsen för uttaget som framförts av LO.

Ytterligare en justering av gällande övertidsgränser anser jag befogad. Nuvarande maximum för övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten bör nämligen, i enlighet med vad som under remissbehandlingen föreslagits av LO och TCO, anpassas till förhållandena vid femdagarsvecka. Jag förordar därför på denna punkt en sänkning av maximigränsen med en veckotimme, dvs. från sju till sex timmar per vecka.

Mitt ställningstagande beträffande övertiden innebär följaktligen i korthet att övertidsregleringen i gällande lagstiftning överförs till den nya arbetstidslagen utan förändringar i flertalet väsentliga hänseenden. Som en betydelsefull nyhet föreslås emellertid att möjlighet skall öppnas för arbetsmarknadsparterna att i kollektivavtal överenskomma om avsteg från lagens begränsningar såvitt gäller allmän övertid. Lagens normer för allmän övertid och övertid för förberedelse- och avslutningsarbete föreslås dessutom bli något snävare än vad som är fallet i nuvarande lagstiftning.

Jourtid. Den nuvarande arbetstidslagstiftningen innehåller inte någon definition av begreppet arbetstid. Vid tillämpningen av arbetstidslagarna har 8 — *Bihang till riksdagens protokoll 1970. 1 saml. Nr 5*

såsom arbetstid ansetts dels tid då en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande och utför arbete för dennes räkning, dels tid under vilken arbetstagaren är skyldig att uppehålla sig på arbetsplatsen för att när behov därav uppkommer träda i arbete.

Kommittén förordar att den bestämning arbetstidsbegreppet sålunda fått i praxis får ligga till grund för räckvidden hos de materiella bestämmelserna i den nya lagen. I enlighet härmed föreslås att lagregleringen skall omfatta — förutom tid då arbete faktiskt utförs åt arbetsgivaren — tid då arbetstagaren är skyldig att vistas på arbetsplatsen för att vid uppkommande behov utföra arbete, s. k. jourtid. Däremot skall tid under vilken arbetstagaren står till arbetsgivarens disposition utan skyldighet att kvarstanna på arbetsstället, s. k. beredskapstid, falla utanför lagregleringen.

Denna gränsdragning har godtagits av remissinstanserna med enstaka undantag. Även jag finner att bundenheten till arbetsstället med fördel kan tjäna som avgörande kriterium på att arbetstid föreligger. Just genom förefintlig skyldighet att vistas på arbetsplatsen begränsas som regel arbetstagarens handlingsalternativ på ett sådant sätt att det ter sig främmande att tala om fritid. Generellt sett råder en helt annan och större personlig frihet för arbetstagaren vid sådan beredskap som fullgörs i hemmet eller i övrigt utanför arbetsstället.

Jourtjänstgöring förekommer framför allt inom sjukvården, socialvården och brandväsendet samt på vissa statliga verksamhetsfält och är här av relativt betydande omfattning. På dessa områden jämföras jourtiden ofta inte, som när det gäller verksamheter som lyder under gällande arbetstidslagstiftning, med arbetstid i egentlig mening utan tas ut vid sidan av ordinarie arbetstid och övertid. Klart är att ifrågavarande verksamheter också för närmast överskådlig tid framöver är beroende av tillgång till en betydande sådan jourtjänstgöring. En förutsättning för lagstiftningens utvidgning till dessa områden är därför, som kommittén också konstaterat, att fortsatta jourtidsuttag möjliggörs.

Eftersom jourtiden inte kan rymmas inom de gränser som föreslagits för ordinarie arbetstid och övertid, bör arbetstidslagen tillföras ett särskilt stadgande som medger arbetsgivaren att inom vissa gränser ta ut jourtid utöver annan arbetstid. Stadgandet bör på sätt kommittén föreslagit utformas i överensstämmelse med den definition på jourtid som accepterats i det föregående. Detta innebär att som jourtid i lagens mening skall betraktas bara tid under vilken arbetstagaren, ehuru han är skyldig att vistas på arbetsstället, inte utför arbete för arbetsgivarens räkning. Den del av ett tjänstgöringspass då arbetstagaren finns till hands på arbetsplatsen utan att vara sysselsatt med arbete för arbetsgivaren räknas således som jourtid, medan den del av tjänstgöringspasset då han utför arbete betraktas som vanlig arbetstid och avräknas på den ordinarie arbetstiden eller övertiden.

En svårighet med denna konstruktion är naturligtvis att den i princip

kräver en detaljerad redovisning av hur jourtid och arbetad tid fördelar sig på varje tjänstgöringstillfälle. Svårigheten torde emellertid vara överkomlig. Såsom kommittén framhållit är en sådan redovisning inte sällan nödvändig redan i dag, eftersom ersättningsgrunderna för arbetad tid och jourtid inte brukar vara desamma. Lagstiftningens dispositivitet erbjuder f. ö. en utväg att undvika den extra redovisningsbördan. Arbetsmarknadsparterna kan ju i kollektivavtal för ett visst område komma överens om en generell beräkningsmetod för uppdelning av tjänstgöringspass med jourtidsinslag. Enligt min mening kan man utgå från att kommitténs rekommendation till parterna att ingå sådana avtal kommer att följas på många håll. Att den uppdelning av tjänstgöringspassen som lagen kommer att begära stundom kan tänkas vara svår att strikt genomföra i praktiken blir därmed också av begränsad betydelse.

Av vad jag förut anfört torde framgå att avsikten med jourtidsbestämmelsen inte är att generellt bereda arbetsgivarna möjligheter till uttag av jourtid utöver den ordinarie arbetstiden. Syftet är i stället att möjliggöra ett inordnande under arbetstidslagen av sådana verksamheter som hittills tillämpat och i fortsättningen måste tillämpa ett system med jourtidstjänstgöring. Som kommittén föreslagit bör därför såsom förutsättning för uttag av jourtid uppställas att verksamhetens natur är sådan, att jourtjänstgöring är nödvändig. Tillräckliga skäl synes däremot inte finnas att som förordats i ett remissyttrande kräva dispens för jourtidsuttag i vissa situationer. Möjlighet skall givetvis alltid finnas att bringa frågor som gäller villkoret för uttag av jourtid under tillsynsmyndighetens prövning.

Kommittén har funnit att gränsen för jourtidsuttag bör sättas vid i genomsnitt 12 timmar per vecka. Med hänsyn till att jourtid ofta inte läggs ut regelbundet varje vecka anser dock kommittén att begränsningsperioden bör vara högst fyra veckor eller en månad. Maximum för jourtidens längd föreslås således bli 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en månad.

Det sålunda föreslagna utrymmet för jourtidsuttag har under remissbehandlingen kritiserats som alltför snävt av företrädare för en del statliga och kommunala verksamheter, inom vilka betydande jourtjänstgöring i dag förekommer. I anledning härav vill jag påpeka att kommittén, enligt vad den själv framhåller, utformat sitt förslag med ledning av de jourtidsuttag som f. n. görs inom skilda verksamheter. Vid avvägningen av begränsningsregeln har kommittén vidare gjort en bedömning av vad som enligt rådande allmän uppfattning kan vara godtagbart som maximimått i fråga om jourtid. Därvid har kommittén haft som riktmärke att skapa förutsättningar för en journatt i veckan eller för ett jourpass i månaden som sträcker sig över ett veckoskifte. Vid det slutliga fastställandet av maximigränsen har kommittén räknat med att ett visst antal timmar av ett jourpass på grund av utfört arbete skall avräknas som ordinarie arbetstid eller övertid.

För egen del kan jag inte se annat än att den metod som kommittén här använt är riktig. Mot bakgrund av den fritidsvärdering som råder i samhället vill jag dessutom påstå att det knappast är möjligt att finna mera allmänt gensvar för jourtjänstgöring i större omfattning än vad kommitténs maximinorm inrymmer.

Liksom kommittén är jag medveten om att det i dag på några håll kan finnas ett ofrånkomligt behov av större jourtidsuttag än den föreslagna gränsen medger. Förutsättningarna för en anpassning efter den angivna normen bör dock även här kunna successivt förbättras. För att främja en sådan utveckling kan bl. a. möjligheterna till organisatoriska förändringar behöva undersökas närmare. Jag håller f. ö. inte för osannolikt att en jourtidsbegränsning efter kommitténs modell på sikt kan få positiv effekt på personalrekryteringen inom områden där betungande jourtjänstgöringar förekommer. Oavsett hur utvecklingen närmare kommer att gestalta sig i dessa hänseenden synes mig behovet av avsteg från begränsningsregeln ha blivit tillbörligen beaktat av kommittén. Kommittén förordar en helt dispositiv reglering av jourtiden, vilket skulle möjliggöra kollektivavtal om längre eller på annat sätt begränsad jourtid än vad lagen anger. Vidare tänker sig kommittén att avvikelser från lagens begränsningar skall kunna göras efter dispens, om särskilda skäl föranleder därtill. Genom ett system som tillåter avsteg från lagen såväl genom kollektivavtal som efter dispens vinner man enligt min mening den behövliga elasticiteten.

Med det sagda är jag beredd att ansluta mig till kommitténs uppfattning att bestämmelser om jourtidsuttag i den utsträckning kommittén angett, öppnar möjligheter till utvidgning av arbetstidslagstiftningen till sådana områden som sjukvården, socialvården och brandväsendet samt kriminalvården, polisväsendet, försvaret och andra statliga verksamhetsfält, där jourtjänst förekommer. Jag förordar att kommitténs förslag om jourtiden genomförs oförändrat.

Lagens tillämpningsområde

Kommitténs målsättning har, som förut nämnts, varit att arbetstidslagen skall vara allmängiltig och att undantag från dess tillämpning skall medges bara i mycket speciella fall. Med denna utgångspunkt har också de materiella bestämmelserna utformats.

Kommittén har — bl. a. efter undersökningar av arbetstidsbestämmelser som gäller för arbetstagare som inte omfattas av nuvarande arbetstidslagar — funnit att det är möjligt att utvidga lagstiftningen till att i princip gälla alla arbetstagare, om nuvarande regler om den ordinarie arbetstiden uppmjukas på sätt kommittén förordat och om de av kommittén föreslagna jourtidsbestämmelserna införs. Jag har i det föregående förordat en ytterligare uppmjukning på så sätt att dispositiviteten skall omfatta också bestämmelserna om den allmänna övertiden. Mot denna bakgrund bör det vara

möjligt att förverkliga den nämnda målsättningen att lagstiftningen i princip skall vara tillämplig på alla arbetstagare.

Principen om allmängiltighet kommer till uttryck om arbetstidslagen efter mönster av arbetarskyddslagen upptar som huvudregel, att lagen är tillämplig på all verksamhet i vilken arbetstagare används till arbete för arbetsgivares räkning. Detta innebär, att lagen skall vara tillämplig så snart någon — tillfälligt eller ej — anlitar annan persons arbetskraft under sådana omständigheter att ett arbetstagarförhållande uppkommer.

Från huvudregeln måste göras vissa undantag. Kommittén föreslår att undantag liksom i gällande lagstiftning skall göras för arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande (s. k. okontrollerbart arbete) samt arbete som utförs av medlem i arbetsgivarens familj. Vidare anser kommittén ett undantag för vissa tjänstemän ofrånkomligt. Eftersom speciallagstiftning finns för skeppstjänst och för arbete i arbetsgivarens hushåll föreslås undantag i den allmänna lagen även för dessa arbeten. Någon ytterligare inskränkning i lagens tillämpningsområde är enligt kommittén inte behövlig. Här skall dock erinras om att kommittén föreslår att arbetsmarknadens parter skall ha möjlighet att i kollektivavtal komma överens om andra undantag än dem som uttryckligen anges i lagen.

Av de föreslagna undantagen torde endast det som gäller vissa tjänstemän kräva kommentarer i detta sammanhang.

Någon tvekan råder inte om att vissa undantag måste göras på tjänstemannaområdet. Arbetstidslagen skall till följd av det grundläggande ställningstagandet beträffande tillämpningsområdet i princip omfatta även tjänstemännen. Detta innebär en väsentlig utvidgning jämfört med vad nu gäller. Det helt dominerande antalet tjänstemän har också arbetstider och arbetsförhållanden som utan vidare är förenliga med de materiella bestämmelser som förordas. Enligt kommittén finns det emellertid ett par kategorier tjänstemän som inte går att inordna under lagstiftningen.

Den ena gruppen består av tjänstemän som direkt företräder arbetsgivaren och därmed har en utpräglad arbetsgivarefunktion. Deras arbetsuppgifter inrymmer inslag av självständigt beslutande och ledande art. Med hänsyn härtill bör de inte omfattas av lagstiftningen.

Den andra gruppen innefattar enligt kommittén tjänstemän som, utan att inta en företagsledande ställning, har krävande administrativa, intellektuella, konstnärliga eller därmed jämförliga arbetsuppgifter. Kommittén framhåller att för dessa tjänstemän erfarenhetsmässigt gäller att deras arbetstider, om än formellt bestämda i avtal och reglementen, i praktiken i stor utsträckning är oreglerade. Detta innebär att tjänstemännen tillagts en betydande frihet i fråga om förläggningen av sin egen arbetstid men också att de i avtal och reglementen föreskrivna arbetstiderna inte sällan måste överskridas för att arbetsuppgiften skall kunna fullgöras.

Jag delar kommitténs uppfattning att inte heller dessa tjänstemän lämpligen bör föras in under lagstiftningen. De har merendels arbetsuppgifter av sådan karaktär att det inte låter sig göra att på förhand närmare beräkna tidsåtgången för arbetsuppgifterna. Samtidigt gäller av naturliga skäl regelmässigt en mer eller mindre markerad tidsram inom vilken arbetsresultat måste föreligga för att arbetsgivarens rimliga intresse skall vara tillgodosett. Framför allt dessa omständigheter gör att en tillämpning av arbetstidslagens bestämmelser om ordinarie arbetstid, jourtid och övertid ter sig främmande.

När det gäller att i lagtext utforma undantaget för tjänstemän möter svårigheter. En möjlighet som kommittén diskuterat är att låta undantaget omfatta alla arbetstagare i överordnad ställning, bortsett från dem som har till huvudsaklig uppgift att direkt leda eller övervaka arbete. Såsom kommittén framhåller skulle emellertid ett sådant stadgande innebära att många arbetstagare undantas från lagen trots att deras arbetstider är förenliga med lagstiftningen och trots att det väl låter sig göra att applicera lagbestämmelserna på dem. Denna lösning svarar således inte väl mot den grundläggande inställningen i fråga om lagens tillämpningsområde. Det andra alternativet som kommittén tar upp är ett snävare undantag, som tar direkt sikte på de båda tjänstemannagrupper som enligt vad nyss sagts måste ställas utanför lagstiftningen. Detta alternativ för visserligen med sig problem när det gäller att finna en adekvat och samtidigt entydig och klar definition på de arbetstagare som avses. I likhet med kommittén föredrar jag dock det sistnämnda alternativet.

Enligt kommittén kan den ena av de grupper som här avses betecknas som arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Med uttrycket därmed jämförlig ställning syftar kommittén på arbetstagare på företagsledande nivå i statliga och kommunala organ. Vad gäller den andra gruppen tar kommittén fasta på det särskilda förtroendeförhållande i fråga om arbetstiden som regelmässigt föreligger mellan arbetsgivare och arbetstagare i dessa fall. Detta förtroende är enligt kommittén i huvudsak en följd av arbetsuppgiftens speciella natur och tar sig framför allt det uttrycket, att arbetstagaren har en viss frihet beträffande förläggningen av sin egen arbetstid och att arbetstiden normalt inte är föremål för någon reell kontroll från arbetsgivarens sida. Med utgångspunkt häri anser kommittén att dessa tjänstemän kan betecknas som arbetstagare med särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende. Undantagen skall således enligt kommittén avse arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller eljest av arbetstagare som i arbetstidshänseende har särskild förtroendeställning.

Under remissbehandlingen har de föreslagna bestämmelserna utsatts för kritik från några håll på den grund att de inte ansetts tillräckligt klarläggande. Det är naturligtvis en nackdel om den föreslagna formuleringen inte

ger full klarhet om hur avgränsningen närmare skall ske. Svårigheterna är dock stora att här utforma konkreta bestämmelser med allmängiltigt innehåll. Man hamnar lätt i detaljföreskrifter av en typ som löper risk att snabbt föråldras och inte hör hemma i en lag sådan som den förevarande. Bilden blir dessutom väsentligt förändrad om stadgandet, såsom kommittén avsett, också ses i belysning av att den närmare gränsen för lagens tillämpningsområde alltid skall kunna fastläggas av arbetsmarknadens parter i kollektivavtal.

Det blir med den föreslagna utformningen i första hand arbetsmarknadsparternas sak att med ledning av de riktlinjer som kommittén dragit upp konkretisera undantagets innebörd. I den mån behov därav uppstår skall det dock ankomma på arbetarskyddsstyrelsen att meddela anvisningar till ledning för stadgandets tillämpning. En sådan lösning har fördelar. Framför allt vill jag peka på att arbetsmarknadens parter har de bästa förutsättningarna att kartlägga vilka tjänstemän som på grund av arbetsuppgifternas särskilda natur måste ställas utanför arbetstidslagen. Om man skall göra en markerad avgränsning lagstiftningsvägen, är man däremot i huvudsak hänvisad till att gå efter tjänstebeteckningar och liknande. Hänsyn skulle således inte kunna tas till att arbetsuppgifterna långt ifrån alltid är ensartade för olika arbetstagare i en och samma tjänsteställning. En sådan gränsdragning skulle dessutom lätt kunna bli föråldrad och missvisande, eftersom utvecklingen inom arbetslivet förhållandevis snabbt kan förändra realiteterna bakom tjänstebenenämningarna.

Mot bakgrunden av det anförda finner jag att arbetstidslagens tjänstemannaundantag bör ges den utformning som föreslagits av kommittén.

Under remissbehandlingen har från några håll ifrågasatts ytterligare undantag från lagen utöver dem kommittén föreslagit. Bl. a. viss statlig verksamhet samt verksamhet inom den kommunala vårdsektorn och inom brandförsvaret har förts på tal. Det har åberopats att jourtidsbestämmelserna inte är väl förenliga med de speciella förhållanden under vilka dessa verksamheter bedrivs. Invändningar har också framförts mot att tillämpa övertidsbestämmelserna på t. ex. hälso- och sjukvården.

I detta hänseende vill jag i första hand hänvisa till mina ställningstaganden beträffande jourtiden och övertiden och vad därvid anförts. Framhållas bör att de materiella bestämmelserna, och då inte minst jourtidsregleringen, utformats med det målet, att de nämnda verksamhetsgrenarna skall kunna inordnas under lagstiftningen. Jag har inte med detta velat säga att en anpassning till lagens normer skulle kunna ske genomgående och med omedelbar verkan. Anpassningssvårigheterna har emellertid bedömts bli av förhållandevis begränsad omfattning och delvis av övergångsnatur. Jag har därför ansett att problemen bör kunna bemästras genom att lagens dispositivitet utnyttjas i gott samarbete mellan berörda parter. Som en ytterligare utväg finns också dispensmöjligheten. Mot bakgrunden härav och med be-

aktande av värdet av att så stora delar av arbetsmarknaden som möjligt förs in under lagstiftningen anser jag inte att några särskilda undantagsregler bör finnas för de berörda områdena. Från rekryteringssynpunkt förefaller det för övrigt betänkligt att lägga speciella verksamheter utanför en lagreglering som är av så generell natur.

En motsvarighet till den gällande lagstiftningens undantag för arbete som är så oregelbundet att det inte kan förläggas till bestämda tider har förordats av restaurangbranschens arbetsgivare. Jag kan inte dela denna uppfattning. Undantaget för oregelbundet arbete i nuvarande lagstiftning har inte avsetts som annat än en reservutväg att tillämpas för arbete, som kännetecknas av en högre grad av oregelbundenhet men som inte faller in under något av de undantag som lagstiftningen gör för vissa slag av oregelbundet arbete. Undantaget har enligt vad kommittén framhåller tolkats restriktivt i praxis och kommit att förlora det mesta av sin betydelse i och med att reglerna om den ordinarie arbetstiden gjordes dispositiva.

Kommittén föreslår som jag förut nämnt att möjlighet skall införas för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal komma överens om ytterligare undantag från lagens tillämpning. Därvid åberopas att lagreglering av arbetstiden innebär en nyhet för nästan halva arbetsmarknaden och kan komma att uppfattas som ett onödigt hinder för vissa arbetsplatser eller för vissa kategorier av arbetsgivare eller arbetstagare. Det kan enligt kommittén inte uteslutas att möjligheten att genom kollektivavtal göra avsteg från de materiella bestämmelserna för vissa parter framstår som alltför begränsade och att berättigade intressen kan åberopas för en total frikoppling från lagen.

Jag hyser inte några principiella betänkligheter mot att utsträcka dispositiviteten till att även avse reglerna om lagens tillämpningsområde. En sådan utvidgning är naturlig med hänsyn till utvecklingen på arbetsmarknaden i vårt land. Jag anser vidare i likhet med kommittén och många remissinstanser att det är värdefullt för arbetsmarknadsparterna att få inflytande över de närmare gränserna för lagens tillämpningsområde. Särskild betydelse bör dispositionsmöjligheten kunna få när det gäller arbetsplatser med omfattande jourtjänstgöring eller med oregelbunden eller säsongvarierande arbetstidsförläggning. Som jag framhållit i det föregående måste den föreslagna dispositiviteten dessutom ses som ett villkor för den lösning som förordats i fråga om undantaget för tjänstemännen. Jag ansluter mig således till kommitténs förslag i denna del. Liksom kommittén anser jag att det därvid skall krävas medverkan av huvudorganisation på arbetstagar sidan.

Någon motsvarighet till bestämmelserna i nuvarande arbetstidslagar om rätt för Kun gl. Maj:t att i vissa fall medge undantag från tillämpningen av lagstiftningen anser jag inte behövlig. Såsom kommittén framhåller har dessa bestämmelser, även om de från början var tänkta att få en vidare innebörd, kommit att betraktas som avsedda närmast för sådana speciella för-

hållanden som uppstår vid krigs- och beredskapstillstånd och därmed jämställda situationer. Dessa extraordinära förhållanden kan med fördel regleras genom särskild beredskapslagstiftning.

III. Bagerilagen

Inom bageri- och konditorinäringen har nattarbete sedan gammalt varit en vanlig företeelse. Orsaken härtill kan främst sökas i allmänhetens önskan att ha tillgång till färskt bröd på morgonen och i en strävan hos bageriföretagen att tillgodose dessa önskemål. I syfte att stävja olägenheterna från arbetarskyddssynpunkt av det omfattande nattarbetet infördes år 1919 en särskild lag med inskränkande bestämmelser beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete. Denna lag ersattes år 1930 av den ännu gällande lagen i samma ämne, den s. k. bagerilagen. Den nuvarande lagstiftningen bygger på ILO-konventionen nr 20 angående förbud mot nattarbete i bagerier, vilken konvention antogs 1925 och ratificerades av Sverige 1940.

Bagerilagen stadgar i princip förbud mot arbete för tillverkning av bageri- och konditorivaror på sön- och helgdagar samt mellan kl. 20 och 6 på vardagar. Förbudet gäller, i motsats till vad som i regel är fallet när det gäller arbetarskyddslagstiftning, inte bara arbetstagare utan även företagare och deras familjemedlemmar. Från det generella förbudet mot nattarbete och sön- och helgdagsarbete finns ett antal detaljerade undantag. Bl. a. tillåts att vissa former av förberedelsearbeten till det egentliga bageriarbetet utförs från kl. 4 eller, i anslutning till förestående dubbelhelg, kl. 2. Dispens från förbudsbestämmelserna kan erhållas under vissa förutsättningar.

Under den avsevärda tid som den särskilda bagerilagstiftningen varit i kraft har förhållandena inom bageri- och konditorinäringen undergått stora förändringar. Dessa har berört så gott som hela produktionsprocessen och lett till att tillverkningen av bagerivaror sker i sedvanliga industriella former. Antalet småföretag inom näringen, som förut varit mycket stort, har därigenom minskat betydligt. Givet är att detta har påverkat arbetsbetingelserna för dem som är sysselsatta i näringen.

År 1959 vidtogs som en följd av utvecklingen vissa ändringar i bagerilagen. Dessa innebar att tillverkningen av spis- och knäckebröd samt kex och liknande bakverk — vilken produktion dåmera så gott som genomgående skedde i företag av industrikaraktär och utan samband med mjukbrödstillverkning — undantogs från lagens tillämpningsområde. Beträffande mjukbrödstillverkningen ansågs emellertid det generella förbudet mot nattarbete och söndagsarbete inte kunna undvaras. Vissa uppmjukningar företogs dock även härvidlag. Bl. a. medgavs att skiftarbete med regelbunden skiftväxling fick fortgå på vardagar fram till kl. 23.

Under den tioårsperiod som förflutit sedan den berörda lagrevisionen har

rationaliseringen och mekaniseringen inom bagerinäringen fortgått i hög takt. I likhet med arbetstidskommittén anser jag därför att en översyn av arbetstidslagstiftningen också bör inbegripa en prövning av spørgsmålet huruvida den särskilda regleringen av nattarbete och söndagsarbete inom bagerinäringen alltjämt behövs.

Förbudet för företagarna själva att utföra nattarbete eller sön- och helgdagsarbete har — även om skyddssynpunkter inte heller här saknat betydelse — framför allt motiverats av konkurrenshänsyn. Genom att låta regleringen omfatta också företagarna har man velat eliminera riskerna för att bagerier, som bara sysselsätter företagaren och hans familj, s. k. familjebagerier, får ett försteg i konkurrenshänseende framför andra bagerier genom större möjligheter att bedriva tillverkning under natten och på sön- och helgdagar.

Kommittén har vid sin prövning funnit att konkurrensskäl inte längre kan anses tala för ett bibehållande av särskilda bestämmelser rörande företagens arbetstidsförläggning. I huvudsak anför kommittén följande argument till stöd för denna ståndpunkt. Tillverkningen av bagerivaror sker numera i stor utsträckning i företag som bedrivs industriellt. Antalet småföretag inom näringen har minskat. Produktionsinriktningen inom de små bagerierna är på många håll en annan än den som gäller för de större företagen. Småföretagen har i stor utsträckning inriktat sig på specialprodukter eller på leverans till egna butiker. Konkurrens genom tidigareläggning av tillverkningen kan antas vara mindre aktuell i dag än tidigare. Nya tillverkningsmetoder och förbättrade råvaror har förkortat tillverkningstiden. Därjämte har affärstiderna förskjutits och orsakat en senareläggning av distributionen av bagerivaror. I den mån familjebagerierna likväl skulle i konkurrenssyfte utnyttja ökade möjligheter till nattarbete torde de större företagen å sin sida ha goda möjligheter att hävda sig med andra medel, t. ex. genom rationaliseringar, driftsomläggningar eller förändringar i varusortimentet. Ett upphävande av den aktuella regleringen kan därför inte ses som ett otillbörligt gynnande av småföretagen. En sådan åtgärd är i stället väl förenlig med allmänna konkurrensrättsliga principer, enligt vilka olika företagstyper bör få tillfälle att i kraft av sin förmåga göra sig gällande under så fria konkurrensförhållanden som möjligt.

Med hänvisning till kommitténs resonemang — som hälsats med tillfredsställelse av näringsfrihetsombudsmannen och av remissinstanserna i övrigt genomgående lämnats utan erinran — är jag för egen del beredd att ansluta mig till uppfattningen att utvecklingen inom bagerinäringen numera gått därhän, att det inte finns skäl att anta att ett upphävande av regleringen beträffande företagens arbetstidsförläggning skulle få några störande verkningar i konkurrenshänseende.

Frågan är då om arbetarskyddssynpunkter kräver att specialregleringen i bagerilagen kvarstår. Liksom kommittén anser jag att omständigheter

finns som tyder på att så inte är fallet. Till en början kan framhållas att skyddssynpunkter på natt- och söndagsarbete allmänt sett kan förväntas förlora i tyngd när den ordinarie arbetstiden minskat till 40 timmar i veckan och när arbetstagarnas semester generellt uppgår till fyra veckor om året. Behovet av en särskild skyddslag kan också antas ha minskat på grund av att fackföreningsrörelsen vuxit i styrka och allt effektivare förmått hävda sina medlemmars intressen. Den allmänna utvecklingen inom bagerinäringen är naturligtvis också i detta sammanhang av väsentlig betydelse. Förändringarna mot en industribetonad tillverkning med i stor utsträckning mekaniserade arbetsmetoder har gjort att bageriarbetarnas arbetsförhållanden på allt flera håll kommit att likna de arbetsförhållanden som råder inom andra näringsgrenar.

Kommittén har ansett att det finns anledning att förmoda att de moderna produktionsmetoderna och de förskjutna leveranstiderna inom detaljhandeln m. fl. omständigheter kommer att förhindra att bageriarbetarna, om bagerilagen slopas, i större utsträckning än andra arbetstagare får sitt arbete stadigvarande förlagt till natten. Även om denna bedömning kan synas riktig torde det likväl inte vara tillrådligt att enbart på den grunden ta bort den garanti mot alltför omfattande nattarbete i bagerierna som bagerilagen kan erbjuda. Kommittén har också hänvisat till andra faktorer av betydelse i frågan. Kommittén har nämligen dels förutsatt att arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna genom kollektivavtal tillser att arbetstiden kommer att förläggas på ett från social synpunkt godtagbart sätt, dels ingående prövat i vad mån arbetarskyddslagens regelsystem, som vid ett slopande av bagerilagen kommer att bli tillämpligt på bageri- och konditoriarbete, erbjuder ett tillräckligt skydd mot nattarbete och sön- och helgdagsarbete.

Svaret på den sistnämnda frågan bör enligt min mening få bli slutligen avgörande för ställningstagandet. Arbetarskyddslagens regler om arbetstagarnas rätt till nattvila och veckovila samt innebörden av att dessa träder i stället för bagerilagens bestämmelser kommer därmed i blickpunkten.

Veckovileregeln föreskriver att arbetstagare skall beredas 24 timmars sammanhängande vila för varje sjudagarsperiod, såvida inte särskilt förhållande tillfälligtvis påkallar undantag. Dessutom sägs att veckovilan om möjligt skall förläggas till en söndag. Denna reglering torde kunna godtas för bageriarbetarnas del. Som kommittén framhållit finns det knappast numera några särskilda skäl att begränsa sön- och helgdagsarbetet inom bagerinäringen på annat sätt än inom andra näringsgrenar.

Beträffande nattarbete gäller enligt arbetarskyddslagen den huvudregeln, att arbetstagare skall ha rätt till behövlig nattvila, i vilken skall ingå tiden mellan kl. 24 och 5. Nattvileregeln skulle, om bagerilagen upphävdes, innebära att tillverkning av bageri- och konditorivaror i princip blir förbjuden mellan kl. 24 och 5. Såsom kommittén påpekat kan visserligen hävdas att det generella undantag som görs för arbete, som med hänsyn till allmänhe-

tens behov eller annan särskild omständighet måste fortgå nattetid, möjliggör bageriarbete även före kl. 5. Denna tolkning torde emellertid på skäl som kommittén anfört inte ha fog för sig annat än eventuellt beträffande sådant förberedelsearbete som består i uppeldning av ugnar och pannor.

Jämfört med bagerilagens nattarbetsförbud leder arbetarskyddslagens nattvilebestämmelser till att bageriarbete, generellt sett, skulle kunna bedrivas ytterligare fyra timmar på kvällstid, mellan kl. 20 och 24, och ytterligare en timme på morgonen, mellan kl. 5 och 6. I fråga om egentligt bageriarbete före dubbelhelger samt den övervägande delen av förberedelsearbete skulle arbetarskyddslagen medföra den ändringen, att sådant arbete inte längre kunde påbörjas före kl. 5.

För egen del kan jag inte finna att den här beskrivna inskränkningen av nu gällande nattarbetsförbud inom bagerinäringen är ägnad att inge betänkligheter från skyddssynpunkt. Den ifrågasatta förändringen innebär ju som framgått av det sagda heller inte annat än en anpassning av bestämmelserna om arbetstidsförläggningen inom bagerinäringen till den reglering som gäller för övriga delar av näringslivet.

Som kommittén påpekat synes det kunna uppstå olägenheter för bageriföretagarna om egentligt bageriarbete inför dubbelhelger och vissa slags förberedelsearbeten inte under några förhållanden kan utföras före kl. 5. Dessa svårigheter torde dock, i enlighet med vad kommittén tänkt sig, kunna bemästras genom dispensregeln i 20 § arbetarskyddslagen.

På grund av vad jag anfört i det föregående anser jag i likhet med kommittén att bagerilagen i sin helhet kan avvaras. Jag biträder därför kommitténs förslag att lagen skall upphävas.

Vårt land har, som nämnts, ratificerat ILO-konventionen nr 20 angående förbud mot nattarbete i bagerier. Ett upphävande av bagerilagen för med sig att den svenska lagstiftningen inte längre är förenlig med konventionens innehåll. Konventionsbestämmelserna, som utgår från de förhållanden som rådde inom bagerinäringen vid konventionens tillkomst 1925, får emellertid mot bakgrunden av den utveckling som skett inom näringen anses helt föråldrade. Konventionen bör därför med utnyttjande av den uppsägningsklausul som finns, sägas upp från svensk sida. Som ILO-kommittén framhållit kan en sådan åtgärd inte rimligen uppfattas som ett avsteg från det internationella samarbetet. I denna fråga torde Kungl. Maj:t få fatta beslut i annat sammanhang.

Med beaktande av att konventionen föreskriver ett års uppsägningstid bör bagerilagen upphöra att gälla vid utgången av juni 1971.

IV. Frågan om en helgdagsreform

Kommittén föreslår att en helgdagsreform genomförs i samband med den generella förkortningen av arbetstiden till 40 timmar i veckan. Reformen

skulle innebära att tidpunkten för firandet av trettondagen och Kristi himmelsfärdsdag flyttas, när det gäller trettondagen till den första söndagen efter nyår och när det gäller Kristi himmelsfärdsdag till lördagen fyrtiotvå dagar efter påsk. Förslaget bygger på tanken att den kortare arbetstiden och den alltmer utbredda tillämpningen av fem dagars arbetsvecka gör det motiverat att söka tillgodose produktionens önskemål om ett minskat antal splittrade arbetsveckor, särskilt som detta önskemål med hänsyn till samhällets ändrade rutin i och med femdagarsveckans införande många gånger kan förenas med de enskilda individernas intresse.

Kommitténs förslag har under remissbehandlingen godtagits av åtskilliga instanser men också mötts av kritik från flera olika håll. Kritiken har främst riktat sig mot utformningen av ändringsförslaget. Här bör också nämnas, att det på vissa håll hävdats att syftet med kommittéförslaget kan nås inte bara genom en reform av innebörd att några av de nuvarande helgdagarna flyttas eller dras in. Beslut skulle i stället kunna fattas om att vissa helgdagar inte längre skall vara arbetsfria.

Ett genomförande av förslaget skulle på sätt kommittén närmare utvecklat medföra fördelar för näringslivet. Jag anser dock inte att det finns skäl att anta att reformen skulle kunna vara av sådan betydelse för produktionen att den bör ses som ett nödvändigt komplement till arbetstidsförkortningen. Detta har uppenbarligen inte heller varit kommitténs mening.

Från andra synpunkter än de rent produktionstekniska kan förslaget ge anledning till tvekan. Genom den tänkta förflyttningen av trettondagen och Kristi himmelsfärdsdag ökas det totala antalet arbetsdagar. Denna konsekvens har löntagarorganisationerna inte velat godta. Inte heller socialstyrelsen delar kommitténs uppfattning att en reform med denna innebörd skulle kunna framstå som något positivt också för den enskilde individen. Härtill kommer att man på kyrkligt håll har starka invändningar mot förslaget, bl. a. med hänsyn till att det ingriper störande i kyrkoårets rytm. En del remissorgan ifrågasätter om inte andra helgdagar än de två som omfattas av förslaget i första hand borde ifrågakomma för indragning eller förflyttning. Motförslag om annan tidsförläggning av trettondagen och Kristi himmelsfärdsdag än den som kommittén förordat förekommer också.

Av vad jag här anfört torde framgå att kalenderfrågan — som också kommittén uttalat — är en komplicerad avvägningsfråga. Olika synsätt kan anläggas på frågan. Mot de vinster för näringslivet som en helgdagsreform kan medföra står försämringar för den enskilde i form av minskad fritid och minskade möjligheter till rekreation. Kommitténs förslag har mött kritik från tungt vägande remissinstanser. Efter samråd med chefen för justitiedepartementet har jag därför stannat för att kommitténs förslag inte bör läggas till grund för en förändring beträffande helgdagarna. Något hinder mot att spörsmålet om helgdagsordningen tas upp i annat sammanhang utan samband med frågor av arbetstidsnatur finns naturligtvis inte.

Upprättade lagförslag

I enlighet med det anförda har inom socialdepartementet upprättats förslag till

- 1) allmän arbetstidslag,
- 2) lag om upphävande av lagen (1930: 139) om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete.

Förslagen torde få fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende som *bilaga*.

Specialmotivering

Utöver vad jag tidigare anført bör följande nämnas angående förslaget till allmän arbetstidslag.

Lagförslaget innebär att allmänna arbetstidslagen, lantarbetstidslagen, detaljhandelslagen och hotellagen upphör att gälla och ersätts med en ny lag. Denna tar sikte dels på de verksamhetsområden som reglerats i nämnda fyra lagar, dels på sådana verksamhetsområden som legat helt utanför arbetstidslagstiftningen.

Förslaget bygger på den nuvarande uppdelningen av arbetstidsbestämmelser mellan arbetarskyddslagen och arbetstidslagarna. Den förstnämnda lagen innehåller arbetstidsbestämmelser av direkt skyddsnatur. I den föreslagna arbetstidslagen upptas de bestämmelser om arbetstiden som därutöver behövs.

Med hänsyn till att speciallagstiftning framdeles kommer att finnas i vart fall beträffande skeppstjänst har förslaget rubricerats *allmän* arbetstidslag.

1 §

Paragrafen innehåller huvudregeln om arbetstidslagens tillämpningsområde. Strävan har varit att utvidga arbetstidslagstiftningen till att omfatta i princip allt arbete. En sådan reform genomfördes 1963 i fråga om arbetarskyddslagens tillämpningsområde. Det har befunnits lämpligt att utforma förevarande paragraf i nära anslutning till 1 § arbetarskyddslagen.

Till skillnad från arbetarskyddslagen men i likhet med nuvarande arbetstidslagar och semesterlagen innehåller förslaget inte någon definition av begreppen arbetslagare och arbetsgivare. Tolkningen av dessa båda begrepp bör överlämnas åt rättstillämpningen. Hittills har gränsdragningsfrågor i nu berörda hänseende inte tilldragit sig någon större uppmärksamhet såvitt angår arbetstidslagstiftningen.

Begreppet arbetsgivare har dock varit föremål för olika meningar när det gällt kommunal verksamhet. Som regel har den uppfattningen dominerat att kommunen som sådan varit att anse som arbetsgivare. Som kommittén anført talar starka skäl för att man som arbetsgivare i arbetstidslagens mening skall anse den kommunala nämnd, styrelse eller direction hos vilken

arbetstagaren är anställd. Jag vill tillägga att det sagda inte skall förstås så, att det formella anställningsförhållandet alltid bör vara avgörande. Andra omständigheter bör kunna vinna beaktande t. ex. i fall då all kommunens personal är formellt anställd vid kommunstyrelsen.

2 §

I denna paragraf redovisas de undantag från arbetstidslagens tillämpning som generellt skall gälla.

Punkten a) överensstämmer med bestämmelser i gällande arbetstidslagar och arbetarskyddslagen. Den avser s. k. okontrollerbart arbete. Bestämmelsen får betydelse för all sådan verksamhet som helt eller delvis är förlagd till arbetstagarens hem. Hemindustriellt arbete och arbete, som regelmässigt till viss del utförs i hemmet, faller sålunda in under undantaget. Bestämmelsen får också aktualitet för sådant arbete, där arbetsgivaren inte har någon rimlig möjlighet att själv eller genom underordnad personal eller annan kontrollera när arbetet tar sin början och när det slutar, t. ex. arbete som handelsresande. Däremot saknar det betydelse, om möjlighet till kontinuerlig övervakning under arbetets gång föreligger.

Genom att bestämmelsen överförs oförändrad från gällande arbetstidslagar markeras att bestämmelsen skall tilläggas i princip samma innebörd som f. n. Med anledning av remissinstansernas diskussion rörande tolkningen av undantagsbestämmelsen vill jag framhålla att det många gånger är svårt att uttala sig generellt i frågan om en viss yrkesgrupp omfattas av undantaget eller ej. Sättet för arbetets organisation kan variera stort mellan olika arbetstagare inom samma grupp. Dessutom kan de förhållanden som inverkar på frågan om arbetet är okontrollerbart snabbt förändras.

I enlighet med vad jag förut anfört om tjänstemännens inordnande under arbetstidslagen görs i *punkten b)* undantag för vissa grupper tjänstemän. Beträffande denna bestämmelse hänvisar jag till den allmänna motiveeringen.

Regeln i *punkten c)* har överförts oförändrad från nuvarande arbetstidslagar. Något skäl att, som arbetstidsutredningen på sin tid föreslog, inskränka kretsen familjemedlemmar föreligger inte. Uttrycket bör ges samma tolkning som enligt tidigare lag och således avse förutom make och anförvanter i rätt upp- och nedstigande led även avlägsnare släktingar, som lever i gemensamt bo med arbetsgivaren eller tillhör hans hushåll. Med make bör under vissa förutsättningar kunna jämföras person, med vilken arbetsgivaren lever tillsammans (jfr 65 § kommunalskattelagen).

I *punkten d)* upptas ett särskilt undantag för hushållsarbete. Sådant arbete faller utanför den nuvarande arbetstidslagstiftningen till följd av att denna inskränks till rörelse. I lantarbetstidslagen och detaljhandelslagen finns dessutom en särskild undantagsregel som innebär att, i den mån en

anställd i rörelsen utför något husligt arbete, detta arbete skall vara undantaget från lagstiftningen.

Förslag till specialreglering av arbetstiden för hushållsanställda har framlagts av utredningen angående hembiträdeslagstiftningen. Detta förslag prövas f. n. inom socialdepartementet. Mot bakgrunden härav har införts ett generellt undantag för hushållsanställda. Undantaget har formulerats i överensstämmelse med motsvarande undantag i arbetarskyddslagen.

Den allmänna arbetstidslagens avgränsning mot sjöarbetstidslagen regleras i *punkten e*). Enligt huvudregeln i denna punkt faller skeppstjänst utanför lagens tillämpning. Vad som är skeppstjänst framgår av 1 § sjöarbetstidslagen. Där sägs att med skeppstjänst förstås sådant arbete som person, anställd på svenskt fartyg, för fartygets räkning eller annars på grund av förmans uppdrag utför ombord på fartyget eller på annat ställe. I denna definition avses, enligt vad jag inhämtat, ingen ändring skola göras i det förslag till ny sjöarbetstidslag som senare denna dag anmäls av chefen för kommunikationsdepartementet.

Varken den gällande sjöarbetstidslagen eller det tillämnade förslaget till ny sjöarbetstidslag omfattar all skeppstjänst. Undantag avses skola göras i den nya sjöarbetstidslagen för vissa befattningshavare och för vissa angivna kategorier fartyg. Det rör sig här om arbetsförhållanden av så särpräglad natur att de inte heller kan inordnas under den allmänna arbetstidslagen.

I vissa fall kan det emellertid bli aktuellt att göra den allmänna arbetstidslagen tillämplig på skeppstjänst. Enligt vad som framkommit under behandlingen av frågan om en ny sjöarbetstidslag kan arbetsförhållandena på vissa fartyg vara sådana att verksamheten lättare kan inordnas under den allmänna arbetstidslagens regelsystem än under sjöarbetstidslagens. Detta gäller framför allt statliga fartyg. Som exempel kan nämnas vägverkets landsvägsfärjor, som i allmänhet inte har längre turer än 15—20 minuter och vars personal enligt kollektivavtal har arbetstider som stämmer överens med vad som gäller för verkets jämställda arbetstagare i land. För att i här avsedda fall möjliggöra tillämpning av den allmänna arbetstidslagen i stället för sjöarbetstidslagen avser chefen för kommunikationsdepartementet att i förslaget till ny sjöarbetstidslag förorda att Kungl. Maj:t skall kunna besluta att sjöarbetstidslagen inte skall gälla på staten tillhörigt fartyg. Liknande arbetsförhållanden som nyss nämnts beträffande statliga fartyg kan föreligga också beträffande fartyg som tillhör kommun eller enskild, allra helst som sjöarbetstidslagen inte avses göra undantag för de minsta fartygen. Även för dessa fall anser chefen för kommunikationsdepartementet att möjlighet bör finnas att göra allmänna arbetstidslagen tillämplig i stället för sjöarbetstidslagen. Bl. a. med hänsyn härtill föreslår han en regel av innebörd att Kungl. Maj:t eller myndighet som Kungl. Maj:t bestämmer, om synnerliga skäl föreligger, även i övrigt får medge undantag från tillämpningen av sjöarbetstidslagen. I anslutning till det sagda före-

slår jag att undantaget i punkten e) för skeppstjänst kompletteras med en föreskrift att Kungl. Maj:t eller myndighet som Kungl. Maj:t bestämmer skall kunna förordna att den allmänna arbetstidslagen skall tillämpas på skeppstjänst beträffande vilken beslut meddelats att sjöarbetstidslagen inte skall gälla. Kompletteringsregeln har sin motsvarighet också i kommitténs förslag men begränsas där till skeppstjänst på statligt fartyg.

3 §

Parternas rätt att genom kollektivavtal komma överens om undantag från lagens tillämpning regleras i förevarande paragraf. Den har utformats efter mönster av nuvarande 4 a § i resp. arbetstidslagar.

Genom överenskommelse med stöd av denna paragraf kan parterna undanta viss arbetsplats eller vissa kategorier av arbetsplatser från lagens tillämpning. Överenskommelsen kan också ta sikte på vissa arbetstagare eller kategorier av arbetstagare.

För att avsteg från lagen skall få giltighet krävs att organisation, som enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt är att anse som huvudorganisation, medverkat vid avtalets tillkomst på arbetstagersidan. Enligt 2 § sistnämnda lag förstås med huvudorganisation förening eller förbund av flera sådana föreningar av arbetsgivare eller arbetstagare, som har till uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen rörande anställningsvillkor och förhållanden i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. I anslutning här till vill jag erinra om ett uttalande av dåvarande chefen för socialdepartementet i prop. 1957:80 med förslag till ändringar i arbetstidslagstiftningen. Uttalandet innebar att begreppet huvudorganisation när det gällde rätten att träffa bindande kollektivavtal i enlighet med stadgandet i 4 a § allmänna arbetstidslagen inte behövde tolkas snävare än att däri skulle kunna innefattas jämväl en självständig organisation som inte har underavdelningar ävensom sådan självständig organisation som uppträder vid sidan av huvudorganisation inom samma arbetsområde. Motsvarande anser jag bör gälla också i fråga om dispositionsbestämmelserna i den nya lagen.

I fall då avtal träffats i vederbörlig ordning får detta tillämpas även på arbetstagare som — vare sig han är organiserad eller ej — inte omfattas av avtalet men sysselsätts i sådant arbete för vilket avtalet gäller. Sådan utsträckt tillämpning är dock inte tillåten om arbetstagaren omfattas av ett konkurrerande kollektivavtal.

4 §

Denna paragraf innehåller arbetstidslagens huvudbestämmelse om den ordinarie arbetstidens längd.

I första stycket fastslås principen om 40 timmars ordinarie arbetsvecka. Liksom tidigare är regeln konstruerad som en maximiföreskrift. Längsta tillåtna arbetstid per vecka anges. Därav följer att kortare arbetstid kan

tillämpas utan att parterna behöver vidta någon särskild åtgärd i anledning av lagen.

Bestämmelsen bygger på ett nettoarbetstidsbegrepp. I arbetstiden skall följaktligen inte inräknas raster. Däremot skall arbetspauser i princip anses ingå i arbetstiden. Begreppen rast och arbetspaus bör tolkas i enlighet med bestämmelserna i arbetarskyddslagen. I 17 § denna lag föreskrivs att med rast förstås sådant avbrott i arbetstiden, vars varaktighet är på förhand bestämd och under vilket arbetstagaren fritt förfogar över sin tid och inte är skyldig att kvarstanna på arbetsstället. I 18 § sägs att med arbetspaus förstås ett på förhand bestämt kortvarigt uppehåll i arbetet, som anordnas i syfte att bereda arbetstagaren avkoppling från detta och som inte är att hänföra till rast. För verksamhet som nu lyder under hotellagen innebär bestämmelsen i första stycket att måltidsuppehåll inte längre skall generellt räknas av från arbetstiden. Med måltidsuppehåll avses därvid avbrott i arbetstiden för intagande av måltid varunder arbetstagaren är skyldig att kvarstanna på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet för att utföra passningstjänst. Denna ordning har framför allt tillämpats på arbetsplatser med få, ofta endast en anställd. Även om detta system ännu inte kan undvaras på vissa håll finner jag inte skäl att tillmötesgå önskemål från arbetsgivarna inom hotell- och restaurangbranschen om en motsvarighet till hotellagens särbestämmelse om måltidsuppehåll. Det berörda systemet kan i fortsättningen tillämpas efter överenskommelse i kollektivavtal eller efter dispensprövning. I detta sammanhang vill jag understryka att måltidsuppehåll med skyldighet att kvarstanna på arbetsplatsen och där utöva passningstjänst inte är att jämföras med jourtjänst enligt 5 § lagförslaget.

I samband med diskussionen om nettoarbetstidsbegreppet må erinras om att detaljhandelslagen till skillnad från övriga arbetstidslagar innehåller en specialregel om längden och utformningen av rast. Denna bestämmelse motiverades av de mindre goda förhållanden som rådde inom detaljhandeln vid lagens tillkomst. Numera torde bestämmelsen kunna avvaras och de handelsanställdas rastförhållanden regleras enbart av arbetarskyddslagens rastbestämmelser. I anslutning härtill vill jag i likhet med kommittén understryka värdet för alla arbetstagare av lämpligt förlagda raster av ej alltför kort varaktighet.

I vilka fall begränsningsperioden enligt *andra stycket* får sträckas ut från en till högst fyra veckor har redovisats i den allmänna motiveringen. Skulle arbetsgivare och arbetstagare ha delade meningar i frågan om villkoret för förlängd begränsningsperiod är uppfyllt, kan saken hänskjutas till tillsynsmyndighetens prövning.

Det bör understrykas att begränsningsperioden skall läggas ut efter ett fast och inte ett rullande system. Om i det enskilda fallet begränsningsperioden är fyra veckor, skall sålunda den första perioden omfatta veckorna 1—4, den andra veckorna 5—8, den tredje veckorna 9—12, etc.

Med vecka avses enligt *tredje stycket* inte kalendervecka utan en period av sju på varandra följande dagar. Härigenom blir det möjligt att låta begränsningsperioden för den ordinarie arbetstiden sammanfalla med avlösningsperiod av samma längd. Vad nyss sagts om ett fast system för begränsningsperioden gäller också preciseringen av vecka.

5 §

I denna paragraf regleras arbetsgivarens möjlighet att utöver ordinarie arbetstid ålägga arbetstagaren jourtid. Beträffande den närmare innebörden av bestämmelsen hänvisar jag till den allmänna motiveringen. Här skall dock framhållas att bestämmelsen inte skall tillämpas på sådan verksamhet som i sig själv har karaktären av vakttjänst, tillsyn eller liknande. Dessa former av verksamhet innebär att arbetstagaren är skyldig att hela tiden utföra arbete, även om arbetet i praktiken endast består i att finnas till hands. Exempel på sådana arbetstagare är vakter, skötare av automatiska arbetsprocesser, arbetstagare som blivit sysslösa på grund av strömavbrott eller avbrott för dålig väderlek eller maskinskada.

Det bör påpekas att kortare begränsningsperiod än fyra veckor eller kalendermånaden kan tillämpas inom ramen för lagens jourtidsbegränsning.

6 §

Reglerna om den ordinarie arbetstiden och jourtiden skall som redovisats i den allmänna motiveringen ha dispositiv natur. Bestämmelse härom tas upp i denna paragraf.

Genom bestämmelsen får parterna möjlighet att i kollektivavtal komma överens om längre ordinarie arbetstid än 40 timmar i veckan och längre begränsningsperiod än en resp. fyra veckor. Vidare får parterna möjlighet att avtala om större jourtidsuttag än 48 timmar under en fyraveckorsperiod resp. 50 timmar under en kalendermånad liksom om längre begränsningsperioder än de nu angivna.

Föreskrifterna i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen om förbud mot kollektivavtal om arbetstidens förläggning hindrar inte de offentliga tjänstemännen från att begagna sig av rätten enligt förevarande bestämmelse att komma överens om längre begränsningsperiod för den ordinarie arbetstiden eller jourtiden än vad arbetstidslagen anger. Vid parternas tillämpning av nämnda båda lagar har nämligen avtal om begränsningsperiodens längd inte ansetts stå i strid mot lagens regler. I stor utsträckning har avtal träffats för stats- och kommunaltjänstemän om genomsnittsberäkning av arbetstiden under längre period än veckan. Såsom kommittén funnit kan man därför utgå från att dispositiviteten kan utnyttjas fullt ut utan hinder av stats- och kommunaltjänstemannalagarnas begränsningar i avtalsrätten.

7 §

Paragrafen reglerar arbetarskyddsstyrelsens dispensrätt.

När reglerna om den ordinarie arbetstiden gjordes dispositiva, förutsåg man att arbetarskyddsstyrelsens dispensrätt skulle förlora i betydelse. Den kunde dock inte undvaras med tanke på framför allt sådana fall, då någon organisation som kunde sluta kollektivavtal inte fanns på arbetstagsarsidan eller då förhållandena var av så speciell natur att de inte lämpade sig för en avtalsreglering. Efter dispositivitetens införande har också antalet dispenser sjunkit avsevärt. Alltjämt meddelas dock 100—150 dispenser varje år. Dessa dispenser avser såväl förlängning som omfördelning av den ordinarie arbetstiden.

Dispensinstitutet har sålunda fortfarande betydelse för de verksamhetsområden som redan lyder under arbetstidslagstiftningen. Ännu större betydelse kommer dispensmöjligheten troligen att få för sådana områden som nu förs in under lagstiftningen. Särskilt under de första åren efter reformens genomförande, då en anpassning till arbetstidslagets regelsystem skall ske, torde man få räkna med en del fall som kräver avsteg från lagens regler och som måste lösas dispensvägen.

Dispensrätten skall som framhållits i den allmänna motiveringen omfatta även jourtid.

Enligt gällande bestämmelser kan dispens meddelas när det stora flertalet av de berörda arbetstagarna samtycker till dispensen eller när särskilda skäl eljest föreligger. Förlängning av begränsningsperioden till tolv månader kan dock ske utan att någon av dessa förutsättningar föreligger. Sistnämnda dispensmöjlighet har enligt vad kommittén uppgivit hittills inte utnyttjats. Den torde inte heller i en utvidgad lagstiftning behövas vid sidan av övriga båda dispensmöjligheter. Dessa har med endast redaktionella jämkningar överförts till förevarande paragraf.

8—10 §§

Med övertid i lagens mening förstås i första hand sådan arbetstid som överstiger den ordinarie arbetstiden. Härvid bortses dock från jourtid. Eftersom den ordinarie arbetstiden inte längre begränsas per dygn, kommer övertid i fortsättningen att utgöras av den arbetstid som överstiger i lagen fastställd ordinarie veckoarbetstid eller den längre veckoarbetstid som överenskommits genom kollektivavtal. Som övertid i lagens mening får även räknas sådan jourtid som överstiger de i 5 § föreskrivna maxima eller de högre maxima som överenskommits i kollektivavtal. Skulle kortare ordinarie arbetstid eller jourtid ha avtalats än vad lagen medger, utgör skillnaden mellan avtalad och lagstadgad arbetstid inte övertid i lagens mening. Har däremot den ordinarie arbetstiden eller jourtiden på grund av avtal som inte inneburit annat än en förlängning av begränsningsperioden kommit att under viss del av begränsningsperioden understiga lagens maximum, skall ut-

gångspunkten för den legala övertidsberäkningen naturligtvis inte vara nämnda maximum.

Övertid för nödfallsarbete får enligt 8 § tas ut då oförutsebara händelser vållat avbrott i verksamhet eller hotat att medföra sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom. På samma sätt som enligt gällande arbetstidslagar krävs inte att nödfallsarbetet utförs av den drabbade verksamhetens anställda. Bestämmelsen bör dock tillämpas restriktivt då det gäller nödfallssituationer utanför den egna verksamheten.

Enligt lantarbetstidslagen förstås med nödfallsarbete bl. a. sådant arbete som föranleds av födelser, sjukdomsfall eller olycksfall bland djuren. Även sådant arbete skall i fortsättningen kunna inrymmas under förevarande paragraf.

När det gäller paragrafens tillämpning inom sjukvården vill jag i likhet med kommittén i stort ansluta mig till vad arbetstidsutredningen på sin tid anförde. Omhändertagande av sjuka och skadade personer utgör det normala arbetet för sjukvårdsanställda och kan därför inte, även om det för den drabbade enskilde personen kan uppfattas som en nödsituation, vara allt anse som nödfallsarbete från sjukvårdens synpunkt. I princip skall alltså sjukvårdsarbete inte betraktas som nödfallsarbete. I vissa situationer kan det dock komma i fråga att göra avsteg från denna princip och låta nödfallsbestämmelserna bli tillämpliga, t. ex. vid olycksfall som omfattar ett stort antal personer, vid epidemier och liknande. Också i andra fall bör som kommittén framhållit vid intressekollision mellan arbetstidsbestämmelser och akut behov av arbetstidsuttag av humanitära skäl övertid få tas ut med stöd av ifrågavarande bestämmelse. Vad nu sagts kan tillämpas även på annan verksamhet än sjukvård, t. ex. brand- och polisväsende. Jag utgår från att tillsynsmyndigheten ägnar uppmärksamhet åt dessa frågor.

Av naturliga skäl kan ett nödfallsarbete inte begränsas till visst antal timmar. För att upprätthålla någon form av kontroll över sådant arbete har alltsedan den första arbetstidslagen föreskrivits viss anmälnings- och ansökningskyldighet för arbetsgivaren. Detta kontrollsystem torde inte kunna undvaras. Det har hittills fungerat tillfredsställande och bör i regel kunna tillämpas också på verksamheter som skall föras in under lagstiftningen. Det har därför förts över till den nya lagen.

Uteslutet är emellertid inte att anmälnings- och ansökningsförfarandet i vissa situationer blir alltför omständligt och opraktiskt. Under remissbehandlingen har som exempel härpå nämnts fall då personal inom tullverkets kustbevakning utför sjöräddningsuppdrag eller liknande aktioner på övertid samt fall då övertid tas ut inom lantarbete på grund av födelser, sjukdomsfall och olycksfall bland djur. Det föreslagna kontrollsystemet bör dessutom — utan att syftet med detta träds för nära — för enstaka former av arbete kunna ersättas med t. ex. rapportering periodvis till arbetarskyddsstyrelsen beträffande övertid som uttagits i nödfallssituationer. På grund

härav har arbetarskyddsstyrelsen tillagts befogenhet att medge undantag från bestämmelserna om anmälnings- och ansökningsskyldighet. För sådant undantag skall kunna föreskrivas särskilda villkor, t. ex. angående rapportskyldighet.

Ett åsidosättande av anmälnings- och ansökningsplikten medför att den uttagna arbetstiden blir att betrakta som övertid enligt 10 §. Dessutom kan ett åsidosättande medföra straffansvar enligt 15 § andra stycket. Med anledning av önskemål från ett remissorgan om förlängning av tvädygnsfristen för anmälan och ansökan på grund av femdagarsveckans införande vill jag här tillägga, att den s. k. söndagsregeln i 2 § lagen (1930: 173) om beräkning av lagstadgad tid bör vara tillämplig i de situationer som avses. Utgår fristen en söndag, annan allmän helgdag, lördag, midsommarafton eller julafton får anmälan och ansökan sålunda ske påföljande vardag.

Rätten att ta ut övertid för förberedelse- eller avslutningsarbeten regleras i 9 §. För att arbetet skall betraktas som förberedelse- eller avslutningsarbete skall alltjämt krävas att arbetet såsom lagtexten anger skiljer sig från det ordinarie arbetet. Det skall också ha en viss periodicitet och återkomma med korta intervaller. I ett avseende torde dock avsteg få medges från vad nu sagts. Det gäller s. k. vakttjänst inom trädgårdsskötsel. Alltsedan den första lantarbetstidslagen har sådan tjänst jämställts med nödvändiga förberedelse- eller avslutningsarbeten. Enligt vad kommittén inhämtat från representanter för trädgårdsnäringen har detta förhållande alltjämt stor praktisk betydelse. Även om automatisering av arbetet i bänkar och drivhus successivt kommer att reducera behovet av vakttjänst, bör därför möjlighet till övertid såsom för förberedelse- eller avslutningsarbete alltjämt föreligga för sådan tjänst. Jag vill betona att kravet på att övertidsarbetet för att hänföras under den aktuella bestämmelsen verkligen skall vara nödvändigt för verksamhetens gång gäller lika mycket för trädgårdsskötseln som för andra områden.

För betjäning av kunder som efter stängningsdags befinner sig i försäljnings- eller serveringslokal medger detaljhandelslagen och hotellagen uttag av övertid såsom för avslutningsarbete. Denna bestämmelse fyllde till en början en viktig funktion. Numera förläggs, såväl inom detaljhandeln som restaurang- och kafénäringen, den ordinarie arbetstiden på sådant sätt att den omfattar viss tid före och efter öppethållandet. Något regelbundet behov av övertid för kundbetjäning efter stängningsdags uppkommer på grund härav mera sällan. Förhållandena torde inte på något avgörande sätt förändras på grund av att arbetstidsförkortningen genomförs. Med hänsyn härtill har ifrågavarande bestämmelser fått utgå.

Som en konsekvens av vad som föreslagits beträffande den ordinarie arbetstiden regleras övertiden för förberedelse- eller avslutningsarbeten endast per vecka. Någon motsvarighet till detaljhandelslagens och hotellagens dygnsbegränsningar föreslås alltså inte. Enligt huvudregeln, som berörts i

den allmänna motiveringen, skall övertiden begränsas till 6 timmar i veckan. I sådana fall där den ordinarie arbetstiden enligt 4 § andra stycket får genomsnittsbäknas får dock även övertiden genomsnittsbäknas och uppgå till högst 24 timmar under en fyraveckorsperiod. För en sådan ordning talar inte minst praktiska skäl. Att kortare perioder får tillämpas är så klart att det inte behöver anges i lagtexten.

Allmän och extra övertid får tas ut enligt 10 §. Övertid enligt denna paragraf får tillgripas för att tillgodose vissa tillfälliga mera extraordinära behov av ökat arbetstidsuttag. Att utöka den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden genom att lägga in övertid som en regelbunden del av den totala arbetstiden bör följaktligen inte förekomma. För uttag av allmän övertid skall krävas att särskilda skäl föreligger och för uttag av extra övertid att synnerliga skäl föreligger. Med dessa begrepp åsyftas inte någon ändring i sak i förhållande till gällande lag. Liksom nu är fallet skall det ankomma på arbetsgivaren att i första hand pröva huruvida särskilda skäl föreligger. Om arbetstagaren skulle anse att ett övertidsuttag står i strid mot lagens syften, kan han naturligtvis vända sig till tillsynsmyndigheten och begära prövning av ärendet. Uttag av extra övertid skall i överensstämmelse med gällande praxis kunna ske innan den allmänna övertiden till fullo utnyttjats. En regel av motsatt innebörd skulle kunna leda till otillfredsställande resultat i vissa situationer. Det maximala övertidsuttaget skulle t. ex. kunna bli beroende av om synnerliga skäl för övertid kunde åberopas i början eller mot slutet av ett kalenderår.

När det gäller omfattningen av övertiden har nuvarande bestämmelser i allmänna arbetstidslagen till största delen följts. Den allmänna övertiden har dock maximerats till 150 i stället för 200 timmar per kalenderår. Gränsen för den extra övertiden skall liksom nu vara 150 timmar per kalenderår. Lantarbetstidslagens rullande begränsningsperiod av tolv månader i följd har övergetts och ersatts med en fast period, vilket torde vara till fördel för den praktiska tillämpningen. Den allmänna övertiden begränsas dessutom till 48 timmar under en fyraveckorsperiod, ej nödvändigtvis fyra kalenderveckor. Alternativt får övertiden begränsas till 50 timmar under en kalendermånad. Ett sådant alternativ underlättar journalföring och övertidskontroll beträffande arbetstagare med månadsavlöning. Att kortare begränsningsperiod än fyra veckor eller kalendermånaden kan tillämpas är givet.

Som framgår av den allmänna motiveringen skall bestämmelserna röra den allmänna övertiden vara dispositiva. Det skall således vara möjligt för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal komma överens om större övertidsuttag per kalenderår eller per fyraveckorsperiod eller månad än vad lagen anger som maximum. Genom sådant avtal skall också lagens begränsningsperioder för den allmänna övertiden kunna förlängas. Liksom när det gäller dispositiviteten enligt 3 och 6 §§ fordras för giltigheten av kollektivavtal om avsteg från lagen medverkan av huvudorganisation på arbets-

tagarsidan. Arbetsgivare som är bunden av sådant avtal skall under förutsättningar som angetts under 3 § kunna tillämpa avtalet också på arbetstagare som ej omfattas av avtalet. Vad som sagts under 6 § beträffande stats- och kommunaltjänstemännens möjligheter att ingå kollektivavtalsöverenskommelser rörande begränsningsperioden för den ordinarie arbetstiden och jourtiden gäller också överenskommelser rörande begränsningsperioden för övertiden.

Att avtal träffats om avsteg från bestämmelserna om den allmänna övertiden skall inte utesluta dispens för uttag av extra övertid. Samtidigt är det emellertid tydligt att överenskommelser av detta slag måste kunna beaktas vid dispensprövningen.

Föreskrifter om förfarandet vid handläggning av dispensärenden har inte tagits in i lagen. Liksom hittills bör sådana bestämmelser ha sin plats i instruktionen för tillsynsmyndigheten. Under remissbehandlingen väckt förslag om en regel av innebörd att det berörda fackförbundet alltid skall beredas tillfälle att yttra sig i dispensärende får övervägas i samband med den omarbetning av instruktionen för arbetarskyddsstyrelsen som blir nödvändig i anledning av arbetstidslagens antagande. Här skall framhållas att arbetarskyddsstyrelsen i praktiken alltid remitterar en dispensansökan till vederbörande fackförbund för yttrande om ansökningen inte tillstyrkts på förhand av arbetstagarerna eller den lokala fackföreningen.

Vid bristande överensstämmelse mellan begränsningsperioden för den ordinarie arbetstiden och begränsningsperioden för övertiden kan uppstå vissa problem. Detta hänger samman med den innebörd av begreppet övertid som lagförslaget bygger på, nämligen att övertid är sådan arbetstid som — utan att vara jourtid — överstiger den ordinarie arbetstiden. En beräkning av sådan överskjutande arbetstid kan formellt inte ske förrän vid slutet av den ordinarie arbetstidens begränsningsperiod. Om denna är längre än fyra veckor eller kalendermånaden, kan svårigheter uppstå att tillämpa regeln om högst 48 timmars övertid under fyra veckor resp. 50 timmar under en kalendermånad. Problemet har funnits alltsedan arbetstidslagstiftningens tillkomst i de fall, där tillsynsmyndigheten dispensvägen förlängt begränsningsperioden för den ordinarie arbetstiden utöver fyra veckor, men har förstärkts i och med att reglerna om den ordinarie arbetstiden gjorts dispositiva och parterna i stor omfattning överenskommit om långa begränsningsperioder. Kommittén har övervägt att komplettera lagstiftningen med regler som skulle ge en lösning på problemet. Kommittén har emellertid funnit att sådana regler med nödvändighet måste bli mer tyngande och komplicerade än som motsvarar deras praktiska värde. Jag har kommit till samma slutsats. Därvid har jag beaktat bl. a. att förslaget om att reglerna om den allmänna övertiden skall bli dispositiva öppnar möjligheter att samordna begränsningsperioderna för den ordinarie arbetstiden och övertiden. Såsom kommittén rekommenderat får det ankomma på tillsynsmyndigheten att vid

behov meddela anvisningar. Sådana kan tas med i de anvisningar som myndigheten under alla förhållanden enligt 11 § har att meddela om förande av övertidsjournaler.

Lagförslaget innehåller inte några särskilda bestämmelser om användande av minderåriga till övertidsarbete. Arbetarskyddslagen innehåller regler om absolut maximering av de minderårigas arbetstid till 10 timmar per dag och 54 timmar per vecka. Dessa regler kommer att beröras av den översyn av arbetarskyddslagen som förestår. Man kan också utgå från att arbetarskyddsstyrelsen vid prövning av ansökningar om extra övertid kommer att ha sin uppmärksamhet riktad på den minderåriga arbetskraften.

I samtliga fyra arbetstidslagar föreskrivs att det i fråga om skyldighet att utföra arbete på övertid skall gälla vad som kan anses vara överenskommet med arbetsgivaren och att det åligger arbetsgivaren att se till att arbetstagaren inte utsätts för överansträngning eller ohälsa genom övertidsarbete. Dessa bestämmelser har inte någon motsvarighet i lagförslaget. Att en arbetsgivare inte utan arbetstagarens medgivande i kollektivavtal eller enskilt tjänsteavtal eller eljest kan ålägga honom övertidsarbete framstår som så klart, att det inte behöver utsägas i lagtexten. Utelämnandet av bestämmelsen innebär därför inte någon ändring i sak. Liknande synpunkter ligger bakom utelämnandet av de andra bestämmelserna. En föreskrift om att arbetsgivaren skall tillse att arbetstagaren inte genom att användas till övertidsarbete utsätts för överansträngning eller ohälsa torde inte fylla någon självständig funktion vid sidan av bestämmelserna i arbetarskyddslagen. Där föreskrivs att arbetsgivare skall iaktta allt som med hänsyn till arbetets natur och de förhållanden under vilka arbetet bedrivs samt arbetstagarens ålder, yrkesvana och övriga förutsättningar för arbetet skäligen kan behövas för att förebygga att arbetstagaren ådrar sig ohälsa i följd av arbetet eller drabbas av olycksfall.

11 §

Nuvarande lagstiftning innehåller detaljerade föreskrifter om när anteckningar i arbetstidsjournal skall göras. Det föreskrivs också att journalen skall upprättas i enlighet med av arbetarskyddsstyrelsen fastställt formulär samt var och hur länge journalen skall förvaras. Arbetarskyddsstyrelsen har möjlighet att meddela andra regler för journalföring av övertid, en rätt som utnyttjats i betydande utsträckning. Därigenom har arbetsgivarna medgetts rätt att låta anteckningarna ske vid annan tidpunkt än lagen föreskriver eller att använda annan handling, t. ex. avlöningskort, avlöningslista eller liknande, i stället för den fastställda journalen.

Arbetstidsutredningen uttalade på sin tid att systemet med särskilda övertidsjournaler var föråldrat och att anteckningar borde ske på annat och mer rationellt sätt. Lagen borde inte ange hur antecknandet skulle ske utan endast fastslå en skyldighet för arbetsgivaren att föra anteckningar och en rätt för arbetstagaren att ta del av dessa. Det fick sedan ankomma på ar-
10 — *Bihang till riksdagens protokoll 1970. 1 saml. Nr 5*

betarskyddsstyrelsen att utfärda detaljföreskrifter om sättet och tidpunkten för förändret av anteckningarna.

Dessa synpunkter, till vilka kommittén anslutit sig, har varit bestämmande vid utformningen av förevarande paragraf.

Skyldigheten att föra anteckningar har utsträckts att omfatta även jourtid.

Rätten att ta del av anteckningar har utformats så att den tillkommer såväl arbetstagaren själv och ombud för honom som representant för facklig organisation som företräder någon på arbetsstället anställd.

12 §

Arbetarskyddsstyrelsen skall alltjämt fungera som tillsynsmyndighet i fråga om arbetstidslagen. Bestämmelsen härom har utformats i överensstämmelse med arbetarskyddslagens regler.

I uppgiften att vara tillsynsmyndighet ingår att till ledning för tillämpningen av lagen meddela nödvändiga råd och anvisningar. Dessa kan avse bl. a. frågan om visst arbete är av sådan beskaffenhet att det faller in under lagens tillämpning. Den nuvarande regeln att arbetarskyddsstyrelsens uttalanden i sådana frågor skall ha för domstol bindande verkan har utelämnats. Det torde inte längre finnas skäl för att behålla en för rättsordningen så ovanlig bestämmelse som att beslut av administrativ myndighet skall vara ovillkorligt bindande för domstol.

Tillsynsmyndigheten skall även pröva frågan om arbetstidsschema skall finnas anslaget på arbetsstället samt frågan om vissa handlingar, såsom arbetstidslagen och arbetarskyddsstyrelsens beslut i arbetstidsfrågor m. m., skall vara tillgängliga på arbetsstället.

Arbetarskyddsstyrelsens tillsynsuppgift på arbetstidsområdet kommer efter den nya lagens ikraftträdande att bli avsevärt utökad. Till detta bidrar inte bara att lagstiftningen utvidgas till nya verksamhetsområden utan också lagregleringen av jourtjänst. Frågan om förstärkning av arbetarskyddsstyrelsens och yrkesinspektionens resurser torde få tas upp i annat sammanhang.

13 §

Bestämmelsen har överförs oförändrad från gällande lag med det undantaget att det inte anges att arbetarskyddsstyrelsen skall ha rätt att höra vittnen och sakkunniga vid domstol.

Genomförandet av den nya lagstiftningen medför behov av justeringar i olika avseenden i instruktionen för arbetarskyddsstyrelsen. Detta gäller bl. a. reglerna om partsrepresentation i styrelsen, som får omprövas mot bakgrunden av att nya arbetsområden förs in under lagstiftningen.

14 §

Paragrafen innehåller en föreskrift om tystnadsplikt i vissa hänseenden för den som har eller haft att utöva tillsyn över efterlevnaden av arbetstids-

lagen. Dessutom upptas en bestämmelse om ansvar för brott mot tystnadsplikten. Reglerna har sin motsvarighet i 51 resp. 68 § arbetarskyddslagen.

15 §

Ansvarsbestämmelser med i huvudsak samma innehåll som tidigare har överförts till denna paragraf. Huvudregeln om ansvar för arbetsgivare, som använder arbetstagare till arbete i strid mot lagen, har dock kompletterats med krav på subjektivt rekvisit. Uppsåt eller oaktsamhet skall fordras för att straffansvar skall inträda. Samma tillägg har gjorts i fråga om ansvar för oriktig eller vilseledande uppgift i arbetstidsjournal. Vid förseelse som avses i första stycket andra punkten är påföljden penningböter. I övrigt föreskrivs dagsböter.

Av allmänna specialstraffrättsliga principer torde följa att arbetsgivaransvaret i verksamhet, som drivs av staten eller kommun, gäller arbetsföreståndaren samt att ansvaret i annan verksamhet kan överflyttas från arbetsgivaren till arbetsföreståndaren. Att som nu sker särskilt ange detta i lagen torde inte vara nödvändigt.

Ikraftträdandet

Lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 1971. Vid samma tidpunkt skall den nuvarande allmänna arbetstidslagen, lantarbetstidslagen, detaljhandelslagen och hotellagen upphöra att gälla.

Övergången från 42½ till 40 timmars arbetsvecka skall enligt förslaget ske i två etapper om vardera en timme 15 minuter den 1 januari 1971 resp. den 1 januari 1973. Bestämmelsen härom har utformats så att den högsta ordinarie arbetstiden för vecka enligt 4 § i stället för 40 timmar skall vara 41 timmar 15 minuter under åren 1971 och 1972.

Eftersom förslagets bestämmelser om den ordinarie arbetstiden är av dispositiv karaktär lämnas arbetsmarknadens parter möjlighet att genomföra arbetstidsförkortningen på annat sätt än som följer av övergångsbestämmelsen. En annan ordning för förkortningens genomförande än som anges i denna regel kan naturligtvis också åstadkommas genom dispens enligt 7 §.

Hemställan

Jag hemställer, att lagrådets utlåtande genom utdrag av protokollet inhämtas enligt 87 § regeringsformen över förslagen till

- 1) *allmän arbetstidslag*,
- 2) *lag om upphävande av lagen (1930: 139) om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete*.

Vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt bifaller Hans Maj:t Konungen.

Ur protokollet:
Gunnel Anderson

1) Förslag

till

Allmän arbetstidslag

Härigenom förordnas som följer.

Lagens tillämpningsområde

1 §

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

2 §

Från lagens tillämpning undantages

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

b) arbete som utföres av arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller annars av arbetstagare som i arbetstidshänseende har särskild förtroendeställning,

c) arbete som utföres av medlem av arbetsgivarens familj,

d) arbete som utföres i arbetsgivarens hushåll, samt

e) skeppstjänst, dock att Konungen eller myndighet som Konungen bestämmer kan förordna att lagen skall tillämpas på skeppstjänst beträffande vilken beslut meddelats att sjöarbetstidslagen (1970: 00) icke skall gälla.

3 §

Utöver de undantag som anges i 2 § får undantag från lagens tillämpning göras genom kollektivavtal, som på arbetstagersidan slutits eller godkänts av organisation, vilken är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

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

Ordinarie arbetstid och jourtid

4 §

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

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

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

5 §

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

6 §

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

7 §

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

Övertid

8 §

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

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

Arbetarskyddsstyrelsen får medge undantag från andra stycket. Därvid får styrelsen föreskriva särskilda villkor.

9 §

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

10 §

När särskilda skäl föreligger, får övertid utöver vad som följer av 8 och 9 §§ tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår.

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

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

Allmänna bestämmelser

11 §

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

12 §

Tillsyn över efterlevnaden av denna lag och föreskrifter, som meddelats med stöd av lagen, utövas av arbetarskyddsstyrelsen samt, under dess överinseende och ledning, av yrkesinspektionen och kommunala tillsynsmän. Därvid skall i tillämpliga delar gälla vad som föreskrives om tillsyn över efterlevnaden av arbetarskyddslagen.

13 §

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

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

14 §

Den som har eller haft att utöva tillsyn över efterlevnaden av denna lag eller föreskrift som meddelats med stöd av lagen får ej obehörigen yppa eller nyttja vad han därvid erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande eller affärsförhållande. Den som uppsåtligen bryter häremot dömes till böter eller fängelse i högst ett år. Allmänt åtal får väckas endast om målsägande anger brottet till åtal eller åtal är påkallat från allmän synpunkt.

15 §

Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet använder arbetstagare till arbete i strid mot denna lag eller föreskrift som meddelats med stöd av lagen dömes till böter. Om arbetstagaren var under aderton år och vårdnadshavaren känt till eller bort känna till användandet, dömes vårdnadshavaren till böter, högst femhundra kronor.

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

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

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

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

2) Förslag

till

Lag

om upphävande av lagen (1930:139) om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete

Härigenom förordnas, att lagen (1930:139) om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete skall upphöra att gälla vid utgången av juni 1971.

Utdrag av protokoll, hållet i lagrådet den 15 december 1969.

Närvarande:

f. d. justitierådet	LIND,
regeringsrådet	MARTENIUS,
justitierådet	BERNHARD,
justitierådet	HESSER.

Enligt lagrådet den 27 november 1969 tillhandakommet utdrag av protokoll över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet den 21 november 1969, hade Kungl. Maj:t förordnat, att lagrådets utlåtande skulle för det i 87 § regeringsformen avsedda ändamålet inhämtas över upprättade förslag till 1) *allmän arbetstidslag* och 2) *lag om upphävande av lagen (1930: 139) om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete*.

Förslagen, som finns bilagda detta protokoll, hade inför lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Karl Ingvar Rundqvist.

Lagrådet yttrade:

Förslaget till allmän arbetstidslag

1 §

Lagen hänför sig till begreppet arbetstagare. Som bekant har vid lagstiftningsarbete, vid rättstillämpning och i litteraturen förekommit ingående diskussioner om hur begreppet är att fatta. Särskild uppmärksamhet har härvid ägnats de s. k. beroende uppdragstagarna, och i åtskilliga lagar har dessa genom uttrycklig bestämmelse jämställts med arbetstagare. Vad den föreslagna lagstiftningen angår synes frågan om de beroende uppdragstagarnas ställning vara av underordnad vikt. Även om de skulle jämnställas med arbetstagare, lär det i regel förhålla sig så att de kommer att falla under undantagsbestämmelsen i 2 § a) så att lagen ej blir tillämplig. Lagrådet har med hänsyn härtill ansett sig kunna avstå från att föreslå något förtydligande av lagtexten.

3 §

Enligt denna paragraf får undantag från lagens tillämpning göras genom kollektivavtal, som på arbetstagsidan slutits eller godkänts av organisation, vilken är att anse som huvudorganisation enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Med huvudorganisation förstås enligt 2 § nämnda lag förening eller förbund av flera sådana föreningar av arbetsgivare eller arbetstagare, som har till uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen rörande anställningsvillkor och förhållanden i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ett uttalande av departementschefen i remissprotokollet går ut på att begreppet huvudorganisation i fråga om dispositionsbestämmelserna i den nya lagen inte behöver tolkas snävare än att däri skulle kunna innefattas jämväl en självständig organisation, som inte har underavdelningar, ävensom sådan självständig organisation, som uppträder vid sidan av huvudorganisation inom samma arbetsområde. Tydligt är att begreppet huvudorganisation sådant detta definierats i lagtexten inte generellt omfattar sådana organisationer som nyss nämnts. Det är heller inte utan vidare givet att organisationer av detta slag i de hänseenden varom här är fråga bör generellt likställas med huvudorganisation. Emellertid kan vissa av dessa sammanslutningar vara av den beskaffenheten att det framstår som naturligt att likställa dem med huvudorganisation och, såsom departementschefen uttalat i lagrådsremissen, bör i dylikt fall så också kunna ske. Det torde inte vara möjligt att i lagbestämmelser eller anvisningar till ledning för lagens tillämpning närmare ange under vilka förutsättningar en sammanslutning vid tillämpning av arbetstidslagen är att jämföras med huvudorganisation. Uppenbarligen kan endast sådana förbund och föreningar komma i fråga som nått organisatorisk stabilitet och företräder ett mera betydande antal arbetstagare. Det måste överlämnas till rättstillämpningen att lösa detta spörsmål med beaktande av omständigheterna i det särskilda fallet.

9 §

Såsom departementschefen anför i lagrådsremissen har alltsedan den första lantarbetstidslagen så kallad vakttjänst inom trädgårdsskötsel jämförts med nödvändiga förberedelse- eller avslutningsarbeten. Även om automatisering av arbetet i bänkar och drivhus efter hand kommer att reducera behovet av sådan vakttjänst, bör enligt departementschefens mening möjlighet till övertid såsom för förberedelse- eller avslutningsarbete alltså föreligga för sådan tjänst. Emellertid har i förevarande paragraf inte, såsom i 7 § 1 mom. lantarbetstidslagen, vid sidan av förberedelse- eller avslutningsarbete särskilt angivits den här avsedda s. k. vakttjänsten. I stället har departementschefen i anslutning till redogörelse för de krav, som bör uppställas för att visst arbete skall betraktas såsom förberedelse- eller avslutningsarbete, anfört att när det gäller s. k. vakttjänst inom träd-

gårdsskötsel avsteg torde få medges från vad som sålunda sagts. Eftersom arbetet vid den här ifrågavarande s. k. vakttjänsten i viss utsträckning sammanfaller med åtgärder som innefattas i arbetstagarnas ordinarie arbete kan vakttjänst inte utan vidare anses likställd med förberedelse- eller avslutningsarbete. Enligt lagrådets mening fordras därför, att det i 9 § kommer till uttryck att s. k. vakttjänst inom trädgårdsskötseln i här förevarande avseende skall likställas med nödvändiga förberedelse- eller avslutningsarbeten, till exempel genom att efter ordet »hinder» införes »samt såvitt angår trädgårdsskötsel till så kallad vakttjänst».

14 §

Den tystnadsplikt i fråga om yrkeshemlighet m. m. som föreskrivs i paragrafen avser personer som har eller haft att utöva tillsyn över efterlevnaden av arbetstidslagen eller föreskrift som meddelats med stöd av lagen. Enligt lagrådets uppfattning bör inte den krets av personer som binds av tystnadsplikten begränsas genom anknytning till tillsynens utövande. Envar som på något sätt tagit befattning med tillsynen torde böra omfattas av tystnadsplikten. Något liknande gäller för övrigt enligt arbetarskyddslagen, där motsvarande tystnadspliktsbestämmelse avser inte bara den egentliga tillsynspersonalen utan också den som anlitats som biträde vid tillsynsverksamhetens utövande.

Den föreslagna tystnadsplikten gäller yrkeshemligheter, arbetsförfaranden eller affärsförhållanden som blivit kända vid utövande av tillsyn. Med hänsyn till att arbetstidslagen avses bli tillämplig på i princip alla verksamhetsområden anser lagrådet att tystnadsplikten bör omfatta också förhållanden av betydelse för rikets försvar.

Paragrafen innehåller i andra punkten en bestämmelse om straff för brott mot tystnadsplikten. I straffbestämmelsen har för straffbarhet uppställts krav på uppsåt. Enligt lagrådets mening bör — i vart fall om tystnadsplikten utvidgas till att avse förhållanden av betydelse för rikets försvar — även åsidosättande som sker av oaktsamhet straffbeläggas.

Lagrådet förordar att paragrafen jämkas i här berörda hänseenden samt beträffande åtalsreglerna när fråga är om brott som avser förhållande av betydelse för landets försvar. Jämkning bör kunna ske med viss ledning av 44 — 46 §§ miljöskyddslagen.

15 §

Första stycket avser lagstridigt användande av arbetstagare. Andra punkten i stycket upptar stadgande att vårdnadshavare, som känt till eller bort känna till användandet, skall dömas till böter om arbetstagaren var under 18 år. Någon utredning om det praktiska behovet av stadgandet föreligger inte och det möter därför svårigheter för lagrådet att bilda sig en bestämd uppfattning om lämpligheten av att stadgandet tas upp i den

föreslagna lagen. I och för sig förefaller det tvivelaktigt om ett sådant stadgande är behövligt. Sannolikt förekommer med nuvarande utökade skolplikt endast mera sällan att underårig under 16 år anställs i arbetslivet annat än under ferietid. Och beträffande dem som är över 16 år torde deras vilja och förmåga till självständig bedömning av arbets- och försörjningsproblem oftast vara sådan att det knappast kan anses realistiskt att lägga något ansvar på vårdnadshavaren. Lagrådet vill hemställa att det överväges om inte stadgandet kan utgå.

Förslaget till lag om upphävande av lagen (1930:139) om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditori-arbete.

Lagrådet lämnar förslaget utan erinran.

Ur protokollet:

Inger Hellström

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t
Konungen i statsrådet på Stockholms slott den 19 de-
cember 1969.*

Närvarande:

Ministern för utrikes ärendena NILSSON, statsråden ANDERSSON, LANGE, HOLMQVIST, ASPLING, SVEN-ERIC NILSSON, LUNDKVIST, GEIJER, MYRDAL, ODHNOFF, WICKMAN, MOBERG, BENGSSON, NORLING, LÖFBERG, CARLSSON.

Chefen för socialdepartementet, statsrådet Aspling, anmäler efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter lagrådets utlåtande över förslag till

- 1) allmän arbetstidslag,
- 2) lag om upphävande av lagen (1930: 139) om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete.

Föredraganden redogör för lagrådets yttrande och anför.

Jag delar de synpunkter lagrådet fört fram i anslutning till 1 och 3 §§ i förslaget till allmän arbetstidslag. Synpunkterna föranleder inte någon ändring i lagförslaget.

Vid 9 § tar lagrådet upp frågan om behovet av en motsvarighet i den nya lagen till bestämmelsen i 7 § 1 mom. lantarbetstidslagen rörande s. k. vakttjänst inom trädgårdsskötsel. Enligt lagrådets mening bör i lagtexten uttryckligen anges att vakttjänst i här förevarande avseende skall likställas med nödvändiga förberedelse- eller avslutningsarbeten.

I remissprotokollet uttalade jag att möjlighet till övertid såsom för förberedelse- eller avslutningsarbete alltså bör föreligga för s. k. vakttjänst inom trädgårdsskötseln. Jag ansåg att detta var inbegripet i den föreslagna lagtexten. Enligt min åsikt bör det så långt möjligt undvikas att i en lag av så generell natur som den föreslagna ta in en så speciell bestämmelse som den som lagrådet förordar. Någon oklarhet i rättstillämpningen behöver såvitt jag kan finna inte uppkomma om den föreslagna lagtexten bibehålls. Jag förordar att så sker.

Bestämmelserna i 14 § om tystnadsplikt samt ansvar och åtal för brott mot tystnadsplikten bör jämkas i de hänseenden lagrådet angivit.

Med beaktande av vad lagrådet anfört vid 15 § anser jag att den ifrågasvarande straffbestämmelsen kan slopas.

Några smärre redaktionella jämkningar bör dessutom vidtas.

Jag hemställer att Kungl. Maj:t genom proposition föreslår 1970 års riksdag att antaga förslagen till

- 1) *allmän arbetstidslag,*
- 2) *lag om upphävande av lagen (1930: 139) om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete.*

Med bifall till vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt förordnar Hans Maj:t Konungen att till riksdagen skall avlätas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:

Britta Gyllensten

Innehållsförteckning

	Sid.
Propositionen	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Lagförslag	3
Utdrag av statsrådsprotokollet den 21 november 1969	8
Gällande bestämmelser	9
Arbetstidsförhållanden i utlandet	21
Arbetstidslagstiftningens utveckling	22
Arbetstidskommittén	25
I. Allmän arbetstidsförkortning	25
Motiv för arbetstidsförkortning	25
Samhällsekonomiska synpunkter	28
Slutsatser	32
II. Ny allmän arbetstidslag	33
Allmänna synpunkter	33
Lagens materiella bestämmelser	39
Ordinarie arbetstid	39
Övertid	43
Jourtid	44
Lagens tillämpningsområde	46
III. Bagerilagen	53
IV. Frågan om en helgdagsreform	58
Remissyttrandena	62
I. Allmän arbetstidsförkortning	62
II. Ny allmän arbetstidslag	72
Allmänna synpunkter	72
Lagens materiella bestämmelser	76
Lagens tillämpningsområde	86
III. Bagerilagen	90
IV. Frågan om en helgdagsreform	91
Departementschefen	95
I. Allmän arbetstidsförkortning	95
II. Ny allmän arbetstidslag	100
Allmänna synpunkter	100
Lagens materiella bestämmelser	105
Ordinarie arbetstid	106
Övertid	110
Jourtid	113
Lagens tillämpningsområde	116
III. Bagerilagen	121
IV. Frågan om en helgdagsreform	124
Upprättade lagförslag	126
Specialmotivering	126

	Sid.
Hemställan	139
Bilaga: De till lagrådet remitterade lagförslagen	140
Utdrag av lagrådets protokoll den 15 december 1969	145
Utdrag av statsrådsprotokollet den 19 december 1969	149