



LANDSKAPSSTYRELSENS FRAMSTÄLLNING

Ny blankettlag om arbetstid

1996-97

nr 32

FÖRSLAG

Landskapsstyrelsen föreslår att lagtinget antar en landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av lagen om arbetstid (FFS 605/1996). Eftersom rikslagen om arbetstid redan idag tillämpas på arbetstagare i landskapet, d.v.s. anställda i ett privaträttsligt anställningsförhållande, medför antagandet av en blankettlag att de bestämmelser som i dag gäller för arbetstagarna, även kommer att tillämpas på landskapets och kommunernas tjänstemän om inte annat föreskrivs i landskapslagen.

Genom antagandet av en blankettlag uppfyller landskapet också de krav som Europeiska gemenskapens direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (93/104/EG) uppställer i fråga om arbetstiden.

ALLMÄN MOTIVERING

1. Gällande bestämmelser

1.1. I landskapet gällande bestämmelser om tjänstemännens arbetstid.

Enligt 2 § landskapslagen om tjänstekollektivavtal (22/78) bestäms villkoren för tjänstemännens anställningsförhållanden i tjänstekollektivavtal. Enligt samma bestämmelse gäller en genom tjänstekollektivavtal ingången överenskommelse före bestämmelser i lag. Tjänstemännen skall dock "åtnjuta minst de förmåner beträffande vilka sämre villkor enligt lag inte får avtalas". Tjänstemännens arbetstid regleras framförallt i tjänstekollektivavtal. Ett sådant avtal är bl.a. tjänstekollektivavtal om arbetstiden för tjänstemän vid ämbetsverk. För landskapsförvaltningens tjänstemän finns också bestämmelser i landskapslagen om landskapet Ålands centrala ämbetsverk (25/73). I lagens 45 § föreskrivs att arbetstiden för landskapsförvaltningens tjänstemän fastställs av landskapsstyrelsen och att den sammanlagda arbetstiden under året skall överensstämma med den arbetstid som gäller för statens ämbetsverk och inrättningar. I samband med landskapsstyrelsens förslag till ny lagstiftning om landskapsstyrelsens allmänna förvaltning har föreslagits att landskapslagen om landskapet Ålands centrala ämbetsverk skall upphävas (framst. nr. 19/1996-97).

I fråga om arbetstiden för gårdskarlar som står i tjänsteförhållande till landskapet gäller enligt tjänstekollektivavtalet om arbetstid för gårdskarlar vad som föreskrivs i rikets lag om arbetstiden för gårdskarlar (FFS 284/1970), samt vad som avtalats i tjänstekollektivavtalet. På vissa tjänstemän i landskapet har också, genom ett landskapsstyrelsebeslut av den 2 februari 1995, rikets tidigare arbetstidslag (FFS 604/1946) gjorts tillämplig. Av beslutet framgår vilka tjänstemän inom landskapets olika förvaltningsområden som skall omfattas av rikslagen samt vilka tjänstemän som skall undantas från lagens tillämpning. Av beslutet framgår bl.a. att lagen inte skall tillämpas på läkare inom social- och hälsovårdsavdelningens förvaltningsområde. Läkarnas arbetstid regleras således endast i tjänstekollektivavtal.

I det gällande tjänstekollektivavtalet regleras läkarnas ordinarie arbetstid medan deras totala arbetstid är oreglerad. Enligt avtalet är en läkares ordinarie arbetstid 37 timmar per vecka. Den ordinarie arbetstiden kan också ordnas så att den utjämnas till i medeltal 37 timmar per vecka. Att den totala arbetstiden är oreglerad innebär att det inte finns någon övre gräns för hur mycket övertid som får utföras. För läkarna blir allt arbete som utförs under jourtiden att betrakta som övertid och deras övertid kan i vissa fall uppgå till mellan 35 - 40 timmar i månaden. I tjänstekollektivavtalets tillämpningsdirektiv till bestämmelsen om arbetsschema för läkarna föreskrivs att arbets- och jourturererna bör planeras så att läkarnas arbetspass inte blir alltför långa och ansträngande.

Som framgår ovan finns det ingen landskapslagstiftning som reglerar arbetstiden för landskapets och kommunernas tjänstemän. Deras arbetstid regleras i olika tjänstekollek-

tivavtal, vilka i vissa fall hänvisar till olika arbetstidslagar i riket. De rikslagar som hänvisas till i gällande avtal är numera upphävda genom rikets nya arbetstidslag (FFS 605/1996). Arbetstidslagen gäller även arbetstagarna i landskapet. Avsaknaden av en arbetstidslagstiftning för tjänstemän i landskapet innebär att det inte finns några villkor som skall iakttas vid ingåendet av ett tjänstekollektivavtal. Minimivillkor beträffande arbetstider uppställs däremot i rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (93/104/EG). I direktivet finns bl.a. bestämmelser som begränsar den övertid som får utföras. För att direktivet skall kunna genomföras i landskapet krävs att vissa villkor uppställs i fråga om tjänstemännens arbetstid.

1.2. Rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (93/104/EG)

Rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (93/104/EG) fastställer vissa minimikrav för att trygga säkerhet och hälsa för arbetstagare inom gemenskapen. Direktivet är tillämpligt inom såväl offentliga som privata verksamhetsområden. Från direktivets tillämpningsområde undantas dock luft-, järnvägs-, väg- och sjötransporter, havsfiske liksom annat arbete till sjöss samt arbete som utförs av läkare under utbildning. Likaså föreskrivs att direktivets bestämmelser inte skall tillämpas om andra gemenskapsbestämmelser innehåller mer detaljerade krav beträffande vissa yrken eller arbeten.

Direktivet föreskriver att medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att tillse att varje arbetstagare får minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod (artikel 3), en rast när arbetsdagen är längre än sex timmar (artikel 4) samt, förutom den tidigare nämnda dygnsvilan om 11 timmar, minst 24 timmars sammanhängande ledighet under varje sjudagarsperiod (artikel 5). Medlemsstaterna skall också tillse att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor. Denna semester får inte utbytas mot kontant ersättning i andra fall än då anställningen avslutas (artikel 7). I artikel 6 regleras begränsningen av veckoarbetstiden. Enligt bestämmelsen får den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid inte överstiga 48-timmar. Vid beräkning av veckoarbetstiden får medlemsstaterna tillämpa en beräkningsperiod som inte överstiger fyra månader (artikel 16). Medlemsstaterna ges dock möjlighet att avvika från dessa bestämmelser samt att, under vissa förutsättningar, helt avstå från att tillämpa artikel 6.

De möjligheter till avvikelser som direktivet ger regleras i artikel 17 och artikel 18. I artikel 17.1 ges medlemsstaterna en generell möjlighet att avvika från bestämmelserna i artikel 3, 4, 5, 6, 8 och 16 i fråga om de arbetstagare vars arbetstid inte mäts, inte bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva, t.ex. företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter. En förutsättning för en sådan avvikelse är att medlemsstaterna iakttar de allmänna principerna för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. I artikel 17.2.1 görs en icke uttömmande uppräkningslista av arbetsområden för vilka avvikelser får fastställas under förutsättning att arbetstagarna får motsvarande kompensa-

tionsledighet eller, då det inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet, att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd. Under samma förutsättningar får avvikelser göras vid onormala och oförutsedda händelser utom arbetsgivarens kontroll samt vid olycksfall eller då risken för olycksfall är överhängande (artikel 17.2.2). Vidare kan, enligt artikel 17.2.3, avvikelser göras från artiklarna 3 och 5 i fråga om skiftarbete och i fråga om arbete som delas upp i perioder under dagens lopp. Utan begränsning vad gäller arbetsområden får avvikelser göras genom kollektivavtal från artikel 3, 4, 5, 8 och 16 (artikel 17.3).

I fråga om beräkningsperioden vid tillämpning av artikel 6 får avvikelser göras direkt i lag eller andra författningsbestämmelser eller genom kollektivavtal. Avvikelsena får dock inte leda till en längre beräkningsperiod för beräkning av veckoarbetstiden än sex månader. Under förutsättning att de allmänna principerna till skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa iakttas, och om det finns sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska skäl, får dock medlemsstaterna tillåta kollektivavtal om beräkningsperioder som inte överstiger 12 månader (artikel 17.4).

Som tidigare nämnts ger arbetstidsdirektivet också medlemsländerna en möjlighet att inte tillämpa artikel 6 överhuvudtaget. I artikel 18 b) i) anges att en medlemsstat kan underlåta att tillämpa artikeln om vissa i punkten nämnda villkor uppfylls. Ett krav är att medlemsländerna skall iaktta de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Ytterligare krav är att den enskilde arbetstagaren skall ge sitt samtycke till att arbeta mer än 48 timmar i veckan i genomsnitt under en period om fyra månader och att skada inte får tillfogas arbetstagaren om han inte ger ett sådant samtycke. Arbetsgivaren skall också föra aktuella noteringar om alla arbetstagare som utför arbete mer än 48 timmar i veckan under den ovan angivna beräkningsperioden. Dessa noteringar skall tillställas de behöriga myndigheterna som, av skäl som rör arbetstagarnas hälsa och säkerhet, kan förbjuda eller begränsa möjligheten att överskrida begränsningen av veckoarbetstiden. Slutligen skall arbetsgivaren på begäran ge de behöriga myndigheterna information om fall då arbetstagare har gått med på att utföra arbete i mer än 48 timmar i veckan i genomsnitt under en period om fyra månader.

Förutom ovannämnda bestämmelser innehåller direktivet ett flertal regler om nattarbete. Den normala arbetstiden för en nattarbetande får inte överstiga i genomsnitt 8 timmar under varje 24-timmarsperiod. Innebär nattarbetet särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får arbetstiden inte överstiga 8 timmar under den 24-timmarsperiod som nattarbetet utförs (artikel 8). Vilka nattarbeten som omfattas av den senare bestämmelsen skall medlemsstaterna själva definiera i lagstiftning, genom praxis eller i kollektivavtal. Direktivet reglerar inte endast nattarbetares arbetstid. I direktivet finns också bestämmelser om fria hälsoundersökningar, om omplacering till lämpligt dagarbete samt bestämmelser om hälso- och säkerhetsskydd.

Enligt artikel 18 skall medlemsstaterna senast den 23 november 1996 ha antagit de lagar eller andra författningar som är nödvändiga för att bestämmelserna i direktivet skall vara genomförda. Alternativt kan medlemsstaterna överlåta till arbetsmarknadens parter att fastställa de nödvändiga bestämmelserna. Medlemsstaterna är dock även i detta fall

ansvariga för att direktivets bestämmelser efterlevs.

Slutligen skall medlemsstaterna vart femte år inge en rapport till kommissionen om den praktiska tillämpningen av direktivets bestämmelser med bifogande av synpunkter från arbetsmarknadens parter.

1.3. Den nya rikslagen

Den 23 november 1996 trädde en ny arbetstidslag i kraft i riket. Lagen skall tillämpas på arbetstagare samt på tjänstemän om inte annat föreskrivs. För att inte orden tjänstemän och tjänstekollektivavtal skall behöva upprepas i alla de lagrum där orden arbetstagare och kollektivavtal nämns, föreskrivs att dessa lagrum på motsvarande sätt skall tillämpas på tjänstemän och tjänstekollektivavtal om inte annat anges. Den nya arbetstidslagen är tillämplig även på arbetstagare i landskapet.

Genom lagen har bestämmelserna om arbetstiden i EG-direktivet om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (93/104/EG) genomförts i riket.

Även om arbetstidslagen skall tillämpas på såväl arbetstagare som tjänstemän har vissa grupper undantagits från lagens tillämplighet. En sådan grupp är bl.a. arbetstagare vilka utför arbete som till följd av de uppgifter som hör till arbetet och arbetstagarens ställning i övrigt skall anses innebära att arbetstagaren leder ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del därav eller sköter en självständig uppgift som direkt kan jämföras med sådant ledande arbete. Motsvarande skall också gälla inom den offentliga förvaltningen och arbetstidslagen skall därför inte tillämpas på de högsta tjänstemännen i ledningen för ett ämbetsverk. Arbetstidslagen skall inte heller tillämpas på arbete som regleras i lagen om hushållsarbetstidsgärens arbetsförhållande eller lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet.

Lagens syfte är att utvidga möjligheterna till flexibla arbetstider och flera av bestämmelserna i lagen tillåter också att undantag görs från föreskrifterna i lagen. De riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna kan bl.a. avtala på annat sätt än lagen föreskriver i fråga om hur den ordinarie arbetstiden skall ordnas, hur natt- och skiftarbete får utföras samt i fråga om vilotider.

Den ordinarie arbetstiden får enligt arbetstidslagen uppgå till högst åtta timmar per dygn och 40 timmar i veckan. I lagen anges vidare vad som avses med mertids- och overtidsarbete samt under vilka förutsättningar sådant arbete får utföras.

Enligt lagen får overtiden per år inte överstiga 250 timmar. Lagen ger dock parterna en möjlighet att på lokal nivå komma överens om ytterligare 80 timmar extra overtid per år. Under ett år får således maximalt 330 timmar overtidsarbete utföras. För att uppfylla arbetstidsdirektivets krav i fråga om maximal arbetstid föreskrivs också att högst 138 timmar overtidsarbete får utföras under en period av fyra månader. Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet kan dock i kollektivavtal överenskomma om en tidsperiod som får uppgå till högst 12 månader.

Även den ersättning som skall utges för mertids- och overtidsarbete regleras i lagen,

liksom möjligheten att överenskomma om att byta ut ersättningen mot ledighet.

Utgångspunkten vid utarbetandet av lagen har enligt motiven varit att i lagens bestämmelser behandla olika branscher och olika arbetstagargrupper på samma sätt. Man har dock även tagit hänsyn till vissa arbetstagares behov av en förkortad arbetstid genom att föreskriva att arbetsgivare skall försöka ordna så att arbetstagare som av sociala skäl eller av hälsoskäl vill arbeta kortare tid än den ordinarie får möjlighet att arbeta deltid. En förkortning av arbetstiden i enlighet med denna bestämmelse förutsätter ett, mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, tidsbestämt avtal vilket får ingås för högst 26 veckor åt gången. Något ordinärt avtal om deltidsanställning är det således inte fråga om. Ett sådant avtal ingås innan arbetsförhållandet inleds.

Lagen medger också att arbetsgivare och arbetstagare avtalar om flextid. Genom ett sådant avtal kan den ordinarie arbetstiden förkortas eller förlängas med högst tre timmar per dygn.

När det gäller nattarbete föreskriver EG:s arbetstidsdirektiv bl.a. att nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning inte får arbeta mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Vad som skall anses vara sådant betungande arbete skall definieras genom nationell lagstiftning, genom praxis eller genom kollektivavtal. I arbetstidslagen har man därför intagit en bestämmelse som föreskriver att arbetstiden i arbeten som medför sådana risker och ansträngning får vara högst åtta timmar per dygn om arbetet utförs som nattarbete. Vilka arbeten som skall omfattas av bestämmelsen skall anges i en förordning eller bestämmas genom rikstäckande kollektivavtal.

Slutligen har en övergångsbestämmelse intagits i rikets arbetstidslag vilken föreskriver att i arbeten och branscher där ett kollektivavtal om arbetstiderna har ingåtts före lagens ikraftträdande eller där ett sådant avtal skall iakttas, träder lagen i kraft först vid utgången av avtalsperioden, om inte avtalen ändras före det. Bestämmelsen innebär att även sådana kollektivavtal som inte överensstämmer med arbetstidsdirektivet skall gälla framom direktivet.

2. Lagstiftningsbehörighet

2.1. Arbetsrätt - Tjänstemannarätt

I 1 § lagen om arbetsavtal föreskrivs att med arbetsavtal avses ett avtal, varigenom den ena parten, arbetstagaren, förbinder sig att åt den andra, arbetsgivaren, under dennes ledning och uppsikt utföra arbete mot lön eller annat vederlag. När arbetstagaren påbörjar arbetet i enlighet med arbetsavtalet uppstår ett arbetsförhållande. Arbetsförhållandena hör till arbetsrätten och regleras i arbetslagstiftningen. Från arbetsförhållanden skiljer man tjänsteförhållanden vilka inte räknas till arbetsrätten utan till rättsområdet tjänstemannarätten. Tjänstemannarätten klassificeras som en del av förvaltningsrätten. För att en arbetsrättslig lag skall gälla för ett tjänsteförhållande krävs en uttrycklig

bestämmelse om detta i lagen. Ett exempel är rikets lag om skydd i arbete i vilken det uttryckligen föreskrivs att lagen, med vissa undantag, även skall tillämpas på arbete som utförs på grundval av tjänsteförhållande och därmed jämförbart offentligrättsligt anställningsförhållande. Ett annat exempel är rikets arbetstidslag i vilken det i 1 § 1 mom. föreskrivs att lagen skall tillämpas på arbete som utförs på grundval av ett arbetsavtal enligt 1 § 1 mom. lagen om arbetsavtal eller på grundval av ett tjänsteförhållande, om inte något annat stadgas.

Som framgår ovan hör bestämmelserna om arbetsförhållandet till arbetsrätten och bestämmelserna om tjänsteförhållandet till tjänstemannarätten. Ett undantag är dock tjänstekollektivavtalslagstiftningen, vilken är uppbyggd med kollektivavtalslagstiftningen som modell och därför ofta betraktas som en del av arbetsrätten. I tjänstekollektivavtalen fastställs tjänstemännens anställningsvillkor. Bland annat regleras frågor såsom lön, arbetstid och semester.

2.2. Lagstiftningsbehörighet arbetsrätt - tjänstemannarätt

Enligt självstyrelselagen från år 1951 (5/52) var behörigheten på arbetsrättens område delad mellan riket och landskapet. Riket hade behörighet i fråga om arbetarlagstiftningen med undantag för lagstiftningen om arbetsavtal, arbetsreglemente och läroavtal. Behörigheten att lagstifta i dessa frågor tillkom landskapet. Genom en ändring av självstyrelselagen (6/75) erhöll landskapet även behörighet att genom tjänstekollektivavtal lagstifta om villkoren i landskapstjänstemännens och de kommunala tjänstemännens anställningsförhållanden.

Genom den nya självstyrelselagen (71/91) överfördes arbetsrättslagstiftningen till rikets behörighet. I regeringens proposition till lagen (RP nr 73/1990, sid 45) sägs bl.a. att det i lagstiftningen om arbetsavtal i allt större utsträckning tagits in bestämmelser om arbetarskyddet och att det därför har ansetts att arbetslagstiftningen i sin helhet bör höra till rikets behörighet. Dock föreskrivs, vilket överensstämmer med vad som ovan sägs om att tjänstekollektivavtalslagstiftningen ofta betraktas som en del av arbetsrätten, att tjänstekollektivavtal för landskapets och kommunernas anställda som ett mindre undantag till denna huvudregel även fortsättningsvis skall vara landskapets behörighet.

Någon ändring av behörigheten i fråga om tjänstemannarätten har dock, till skillnad från behörigheten ifråga om arbetsrätten, inte skett. I 36 § självstyrelselagen från år 1951, som i den nya självstyrelselagen motsvaras av 18 § 2 punkten, föreskrivs att landskapsförvaltningen underlydande tjänster och befattningar inrättas och tjänstemän till desamma utnämns av landskapsstyrelsen. Denna bestämmelse har ansetts innefatta en behörighet för landskapet att lagstifta om tjänstemännens rättigheter, skyldigheter och anställningsvillkor överhuvud (Ålandsdelegationens utlåtande med anledning av Ålands landstings beslut 11.1.1974 angående antagande av LL om semester för landskapets tjänstemän (27/74)). Eftersom behörigheten i fråga om kommunernas tjänstemän i självstyrelselagen 18 § 4 punkten regleras på samma sätt som behörigheten i fråga om

landskapstjänsemännen måste landskapets behörighet också anses omfatta kommunernas tjänstemän.

Även lagstiftningsbehörigheten i fråga om statens tjänstemän regleras i självstyrelselagen. I 11 § 16 punkten självstyrelselagen från år 1951 föreskrivs att riket har behörighet att lagstifta i fråga om de rättigheter och skyldigheter som tillkommer statens tjänstemän i landskapet. Bestämmelsen motsvaras i den nya självstyrelselagen av 27 § 3 punkten, enligt vilken riket har behörighet att lagstifta i fråga om statsmyndigheternas organisation och verksamhet. Enligt förarbetena till den nya självstyrelselagen (RP nr 73/1990) är ingen ändring i behörighetsfrågan avsedd utan bestämmelsen omfattar bl. a. den allmänna tjänstemannalagstiftningen för statens tjänstemän i landskapet.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att lagstiftningsbehörigheten i fråga om landskapets arbetstagare och rikets tjänstemän i landskapet tillkommer riket samt att lagstiftningsbehörigheten i fråga om landskapstjänsemännen och kommunernas tjänstemän tillkommer landskapet.

3. Landskapsstyrelsens förslag

Arbetstiden för arbetstagarna i landskapet regleras i rikets arbetstidslag. I fråga om landskapets och kommunernas tjänstemän tillkommer lagstiftningsbehörigheten landskapet och rikets arbetstidslag gäller därför inte dem. Eftersom tjänstemännens och arbetstagarnas anställningsförhållanden allt mer närmar sig varandra anser landskapsstyrelsen att tjänstemännen och arbetstagarna i landskapet så långt som möjligt bör omfattas av samma arbetstidsbestämmelser. Detta uppnås genom att rikets arbetstidslag görs tillämplig även på landskapets och kommunernas tjänstemän och landskapsstyrelsen föreslår därför att arbetstidslagen antas som blankettlag. I och med att rikets arbetstidslag uppfyller de krav som EG-direktivet om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (93/104/EG) uppställer i fråga om arbetstagares och tjänstemäns arbetstid, medför också antagandet av en blankettlag att direktivets bestämmelser om arbetstid på ett smidigt sätt genomförs i landskapet.

Önskemål om att samma bestämmelser om arbetstiden skall gälla för tjänstemän som för arbetstagare har framförts från tjänstemannaorganisationerna i landskapet samt från kommunala avtalsdelegationen. Genom antagandet av en blankettlag tillgodoses dessa önskemål.

Landskapsstyrelsens målsättning är att blankettlagen skall träda i kraft den 1 februari 1998. Datumet har valts med tanke på att de i dag gällande tjänstekollektivavtalen i landskapet är i kraft till och med den 31 januari 1998. Om lagen träder i kraft den 1 februari 1998 uppstår ingen konflikt mellan vad tjänstekollektivavtalen föreskriver och lagförslagets bestämmelser. De ingångna avtalen gäller avtalstiden ut och när nya avtal ingås skall lagens bestämmelser iakttas.

4. Ärendets beredning

Förslaget har utarbetats som tjänstemannaberedning. Förslaget till ny blankettlag om arbetstid har skickats på remiss till Akava-Åland r.f., FOA:s Ålands Samorganisation, Tjänstemannaorganisationerna på Åland r.f., Ålands Tekniska Funktionärsorganisationers Centralförbund samt Ålands Kommunala avtalsdelegation.

5. Förslagets verkningar

Eftersom läkarnas övertidstimmar i vissa fall överstiger det maximala antal övertidstimmar som får utföras enligt lagförslaget, kan förslaget komma att medföra såväl organisatoriska som ekonomiska verkningar för hälso- och sjukvårdsmyndigheten. För att minska antalet övertidstimmar kan hälso- och sjukvårdsmyndigheten komma att behöva lägga om arbetstiden för de i dag anställda läkarna, alternativt anställa fler läkare som kan dela på övertiden.

För de läkare som idag har fler övertidstimmar än vad förslaget tillåter kommer förslaget samtidigt att medföra mindre övertid.

Eftersom landskapsstyrelsen enligt förslaget skall handha uppgiften att övervaka att lagens och tjänstekollektivavtalens bestämmelser om arbetstiden följs, medför förslaget att landskapsstyrelsen får nya uppgifter som tillstånds- och övervakningsmyndighet i fråga om tjänstemännens arbetstid.

I övrigt kommer förslaget inte att medföra några ekonomiska eller organisatoriska verkningar av betydelse.

DETALJMOTIVERING

1 § Tillämpning i landskapet av arbetstidslagen. I paragrafen ingår en sedvanlig blankettlagsbestämmelse. Paragrafen anger att arbetstidslagen skall tillämpas på tjänstemän i landskapet sådan den lyder vid varje tidpunkt med de avvikelser som följer av blankettlagen.

2 § Tillämpningsområde. I rikets arbetstidslag ges i flera fall arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet möjlighet att genom kollektivavtal och tjänstekollektivavtal avtala om avvikelser från vad lagen föreskriver. I vissa av dessa bestämmelser anges att vad som föreskrivs om arbetsgivarföreningar vars verksamhet omfattar hela landet på motsvarande sätt skall tillämpas på landskapsstyrelsen och kommunala avtalsdelegationen i landskapet. En sådan föreskrift har dock inte intagits i alla de bestämmelser i arbetstidslagen vilka medger att riksomfattande arbetsgivarorganisationer avtalar om avvikelser från lagens bestämmelser. Eftersom, i fråga om tjänstekollektivavtal, landskapsstyrelsen är förhandlings- och avtalspart på landskapets vägnar och kommunala avtalsdelegationen på kommunernas vägnar föreslår landskapsstyrelsen att en generell bestämmelse intas i landskapslagen som anger att vad arbetstidslagen föreskriver om arbetsgivarföreningar vars verksamhet omfattar hela landet, i landskapet skall tillämpas på landskapsstyrelsen och kommunala avtalsdelegationen.

Om det särskilt föreskrivs företräder styrelsen för ett affärsverk landskapet som förhandlings- och avtalspart i frågor som rör verket. Det föreslås därför att vad arbetstidslagen föreskriver om arbetsgivarföreningar vars verksamhet omfattar hela landet, även skall tillämpas på sådant affärsverks styrelse som, i frågor vilka rör verket, är förhandlings- och avtalspart på landskapets vägnar. I dag föreskrivs i landskapslagen om Posten på Åland (39/92) att styrelsen för Posten skall godkänna tjänstekollektivavtal och det är också styrelsen som i praktiken förhandlar om tjänstekollektivavtal för landskapets tjänstemän inom Posten på Åland.

I fråga om arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet föreslås att det införs en bestämmelse enligt vilken vad i arbetstidslagen föreskrivs om arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet, i landskapet skall tillämpas på sådan registrerad förening till vars egentliga ändamål hör att bevaka tjänstemännens intressen och med vilken landskapsstyrelsen eller kommunala avtalsdelegationen, efter att vid behov ha hört berörda organisationer, prövar ändamålsenligt ingå tjänstekollektivavtal. Bestämmelsen överensstämmer med 3 § landskapslagen om tjänstekollektivavtal (22/78), enligt vilken det skall ankomma på arbetsgivar sidan att avgöra vilka organisationer som skall representera tjänstemännen. Följande föreningar i landskapet är i dag avtalspart på tjänstemännens vägnar: Akava-Åland r.f., FOA:s Ålands Samorganisation, Tjänstemannaorganisationerna på Åland r.f. samt, i förhållande till landskapsstyrelsen men inte i förhållande till kommunala avtalsdelegationen, Ålands Tekniska Funktionärsorganisationers Centralförbund.

3 § *Skötseln av förvaltningsuppgifter.* I paragrafen föreslås att de förvaltningsuppgifter som enligt arbetstidslagen ankommer på arbetarskyddsmyndigheter och statsrådet skall handhas av landskapsstyrelsen. Enligt förslaget kommer således landskapsstyrelsen bl.a. att fungera som tillsynsmyndighet och får därmed uppgiften att övervaka att lagens och tjänstekollektivavtalens bestämmelser om tjänstemännens arbetstid följs.

4 § *Avvikelse från tillämpning av bestämmelser i arbetstidslagen.* I 21 § arbetstidslagen regleras nödarbete. I bestämmelsen föreskrivs bl.a. att arbetsgivaren skall göra en anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsaken till nödarbetet, dess omfattning och sannolika varaktighet. Det ankommer sedan på arbetarskyddsmyndigheten att pröva ärendet samt, om de finner att det är nödvändigt, vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa nödarbetet. Landskapet är landskapstjänstemännens arbetsgivare och landskapet företräds av landskapsstyrelsen om inte annat följer av särskilda bestämmelser (2 § tjänstemannalagen för landskapet Åland (61/87)). Sådana särskilda bestämmelser finns t.ex. i landskapslagen om hälso- och sjukvården (60/93). Eftersom landskapsstyrelsen som företrädare för landskapet kan komma att inneha rollen både som arbetsgivare och som övervakande myndighet, föreslås att vad som föreskrivs om arbetsgivare i 21 § arbetstidslagen inte skall tillämpas i de fall landskapsstyrelsen företräder landskapet som arbetsgivare. Nödarbete torde dock endast i sällsynta fall bli aktuellt i fråga om de tjänstemän för vilka landskapsstyrelsen företräder landskapet som arbetsgivare. Vad som föreskrivs om arbetsgivare i 21 § skall däremot tillämpas på den myndighet som enligt särskilda bestämmelser skall företräda landskapet, t.ex. Ålands hälso- och sjukvård.

I den föreslagna paragrafens andra punkt görs en uppräkningslista av bestämmelser i arbetstidslagen som möjliggör för arbetsgivare att erhålla tillstånd till undantag från vissa bestämmelser i lagen. Sådant tillstånd kan, ibland under vissa villkor, meddelas i fråga om ordinarie arbetstid, i fråga om periodarbetstid, i fråga om när nattarbete får utföras, i fråga om avlösning vid skiftarbete samt i fråga om skyldigheten att göra upp en arbetsskiftsförteckning. Enligt arbetstidslagen ankommer det på dispanssektionen vid arbetarskyddsdistriktets arbetarskyddsnämnd att ta ställning till om sådant undantagstillstånd skall meddelas. I landskapet skall denna uppgift, enligt den föreslagna lagen, anförtros landskapsstyrelsen. I de fall landskapsstyrelsen företräder landskapet som arbetsgivare blir ett tillståndsförfarande av praktiska skäl inte aktuellt och ifrågavarande bestämmelse har därför intagits i förslaget.

Det förutsätts att landskapsstyrelsen såsom företrädare för landskapet uppfyller de krav som lagen ställer. Om en tjänsteman vid något tillfälle skulle anse att så inte är fallet, har tjänstemannen möjlighet att vidta åtgärder för att få saken prövad inför domstol.

Enligt 23 § 3 mom. arbetstidslagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att ledighet som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete skall kombineras med sparad ledighet enligt 4 a § i semesterlagen. Vidare föreskrivs att semesterlagens bestämmelser om sparad ledighet skall iakttagas i tillämpliga delar.

Eftersom rikets semesterlag inte är tillämplig på landskapets tjänstemän, och inte heller på kommunernas tjänstemän om annat inte har avtalats, föreslås att 23 § 3 mom. inte skall tillämpas i fråga om tjänstemännen i landskapet. Enligt förslaget skall frågan om tjänstemännens möjlighet att kombinera ovannämnd ledighet med sparad semester i stället regleras i tjänstekollektivavtal.

Landskapsstyrelsen föreslår vidare att den i 41 § arbetstidslagen föreskrivna framläggningsskyldigheten även skall omfatta landskapslagen samt de föreskrifter och tillstånd till undantag som utfärdats med stöd av landskapslagen.

Enligt 10 § arbetstidslagen skall icke-organiserade arbetsgivare, som är skyldiga att iaktta ett allmänt bindande kollektivavtal enligt 17 § arbetsavtalslagen, ha rätt att med arbetstagarparten ingå lokala avtal om ordinarie arbetstid i enlighet med vad som föreskrivs i ett sådant allmänt bindande kollektivavtal. Eftersom arbetsavtalslagen inte är tillämplig på landskapets och kommunernas tjänstemän och eftersom det inte heller finns någon icke-organiserad arbetsgivare på tjänstemannasidan är bestämmelsen inte tillämplig i fråga om landskapets och kommunernas tjänstemän. För tydlighetens skull har det dock uttryckligen angivits i lagförslaget att bestämmelsen inte skall tillämpas i landskapet. Inte heller 11 § skall tillämpas i fråga om landskapets och kommunernas tjänstemän eftersom bestämmelsen reglerar villkoren för ett sådant avtal som avses i 10 §. Eftersom 10 § inte är tillämplig på landskapets och kommunernas tjänstemän skall paragrafen inte heller tillämpas i de fall andra bestämmelser i arbetstidslagen hänvisar till den.

5 § Landskapsförordning Enligt 2 § 3 mom. arbetstidslagen kan det i förordning bestämmas att lagen inte skall tillämpas på arbete som utförs av en tjänsteman om arbetstidens längd på grund av verksamhetens särdrag inte mäts eller bestäms i förväg eller om tjänstemannen själv kan bestämma sin arbetstid. Landskapets tjänstemän har i dag en reglerad arbetstid och de berörs därför inte av bestämmelsen. Förhållandena kan dock komma att ändras, t.ex. vid projektanställningar. Det föreslås därför att landskapsstyrelsen skall kunna besluta om tillämpning i landskapet av bestämmelser som utfärdats med stöd 2 § 3 mom.

Det föreslås också att landskapsstyrelsen skall kunna besluta att en förordning som utfärdats med stöd av arbetstidslagens 26 § 2 mom. skall tillämpas i landskapet. Därigenom uppfylls villkoren i arbetstidsdirektivets 8 artikel.

I 44 § arbetstidslagen har statsrådet bemyndigats att meddela närmare föreskrifter om anordnande av skjuts för arbetstagare i nattarbete. Ett beslut med stöd av denna föreskrift har också utfärdats av statsrådet, Statsrådets beslut om skjuts för arbetstagare i nattarbete (FFS 869/1996). I lagförslaget ges landskapsstyrelsen möjlighet att föreskriva att beslutets bestämmelser skall tillämpas i landskapet oförändrade eller med de ändringar landskapsstyrelsen föreskriver.

Landskapsstyrelsen föreslår att lagtinget antar följande lag.

LANDSKAPSLAG om tillämpning i landskapet Åland av arbetstidslagen

I enlighet med lagtingets beslut stadgas som följer:

1 §

Tillämpning i landskapet av arbetstidslagen

Arbetstidslagen av den 9 augusti 1996 (FFS 605/1996) skall i landskapet tillämpas på landskapets och kommunernas tjänstemän med de avvikelser som följer av denna lag.

Den i 1 mom. nämnda lagen skall tillämpas i landskapet sådan den lyder när denna lag träder i kraft. Sker därefter ändringar i lagen skall de ändrade bestämmelserna gälla i landskapet från tidpunkten för deras ikraftträdande i riket om inte annat följer av denna lag.

2 §

Tillämpningsområde

Vad i arbetstidslagen föreskrivs om arbetsgivarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet skall i landskapet tillämpas på landskapsstyrelsen, kommunala avtalsdelegationen samt affärsverks styrelse om det i lag bestämts att styrelsen skall företräda landskapet som förhandlings- och avtalspart i tjänstekollektivavtal.

Vad i arbetstidslagen föreskrivs om arbetstagarföreningar vars verksamhetsområde omfattar hela landet skall i landskapet gälla sådan registrerad förening till vars egentliga ändamål hör att bevaka tjänstemännens intressen och som är part i tjänstekollektivavtal.

3 §

Skötseln av förvaltningsuppgifter

De förvaltningsuppgifter som enligt arbetstidslagen ankommer på riksmyndighet skall i landskapet handhas av landskapsstyrelsen.

4 §

Avvikelser från bestämmelser i arbetstidslagen

I landskapet gäller följande avvikelser från bestämmelserna i arbetstidslagen:

- 1) i de fall landskapet är arbetsgivare skall vad som föreskrivs om arbetsgivare i 21 § tillämpas endast när annan myndighet än landskapsstyrelsen företräder landskapet,
- 2) i de fall landskapsstyrelsen företräder landskapet som arbetsgivare krävs inte tillstånd enligt 14 §, 26 § 14 punkten, 27 och 36 §§,
- 3) i stället för vad som föreskrivs i 23 § 3 mom. skall gälla vad som överenskommes i tjänstekollektivavtal,
- 4) arbetsgivarens framläggningsskyldighet enligt 41 § arbetstidslagen skall även omfatta denna lag samt de föreskrifter och tillstånd till undantag som utfärdats med stöd

av lagen, samt

5) 10 och 11 §§ skall inte tillämpas.

5 §

Landskapsförordning

Landskapsstyrelsen kan inom landskapets behörighet genom landskapsförordning besluta att bestämmelser som utfärdats med stöd av 2 § 3 mom., 26 § 2 mom. eller 44 § arbetstidslagen skall tillämpas i landskapet oförändrade eller med de ändringar landskapsstyrelsen föreskriver.

Denna lag träder i kraft den

Mariehamn den 11 september 1997.

ROGER JANSSON

l a n t r å d

Bengt Häger
Föredragande ledamot

