

Näringsdepartementet

103 33 STOCKHOLM

Tid - för arbete och ledighet (SOU 2002:58)

Sammanfattning

Arbetsgivarverkets uppfattning är att frågor om arbetstidsförkortning och ökad ledighet inte ska lösas genom lagstiftning utan är frågor som ska hänvisas till arbetsmarknadens parter att lösa i kollektivavtal. Arbetsgivarverket avvisar därmed kommitténs förslag till lag om flexibel ledighet.

En effekt av förslaget är att arbetsgivarnas kostnader ökar. Något konkret förslag om hur ledigheten ska finansieras finns inte i utredningen. Arbetsgivarverkets uppfattning är att avtalsområden med semesterförmåner som idag överstiger lagens nivå, om förslaget genomförs, inte bör omfattas.

Arbetsgivarverket invänder mot att i lag införa semester som ledighet del av dag. En sådan förändring skulle innebära att semesterlagens syfte om vila och rekreation inte uppnås. Om önskemål om uttag av semester som ledighet del av dag finns, bör frågan i stället lösas i kollektivavtal där utgångspunkten är verksamhetens krav.

Arbetsgivarverket avvisar också kommitténs förslag när det gäller arbetstagarnas inflytande över uttaget av timsemester. Arbetsgivarverket avvisar likaså förslaget angående arbetstagarnas inflytande över förläggningen av den flexibla ledigheten.

Arbetsgivarverket avvisar förslagen till ändring i arbetstidslagen både när det gäller arbetstagarnas inflytande över förläggningen av arbetstiden och när det gäller genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv.

Allmänt

Alla diskussioner som berör arbetstid måste utgå ifrån den verksamhet som bedrivs och de krav som ställs på denna. Statlig verksamhet är diversifierad och arbetstidsfrågorna berör flera viktiga samhällsfunktioner. Ytterst handlar det om att de statliga myndigheterna måste ha möjlighet att genomföra de av riksdag och regering givna uppdragen.

För en effektiv statsförvaltning är det av stor vikt att myndigheter och verk kan organiseras efter verksamheternas skiftande förutsättningar. Genom det allmänna löne- och förmånsavtalet (ALFA) och Affärsverksavtalet (AVA) har de centrala parterna på det statliga området delegerat möjligheten att lokalt på arbetsplatserna sluta avtal om arbetstidsfrågor. De lokala parterna har bl. a. blivit överens om att införa olika former av flexibel arbetstid.

Att på lokal nivå kunna avgöra hur arbetstiden ska förläggas ger stora möjligheter att anpassa arbetstiden till både verksamhetens krav och de anställdas önskemål. Ökade möjligheter till lokal anpassning är också en utveckling som bejakas både av arbetsgivare och arbetstagare.

Utvecklingen stämmer även väl överens med den ökade decentraliseringen och resultatstyrningen inom statsförvaltningen.

Fem nya lediga dagar per år

Arbetsgivarverkets uppfattning är att det redan finns ett stort antal ledighetslagar som inverkar på arbetsgivarens förutsättningar att sköta verksamheten på ett effektivt sätt. Att införa ytterligare fem dagars årlig ledighet för statligt anställda som redan idag har arbetsmarknadens mest generösa semesterregler innebär givetvis ökade kostnader och svårigheter för arbetsgivarna att nå de mål som statsmakterna har satt upp.

Effekterna av kommitténs förslag är att arbetsgivarnas kostnader ökar. Utredningen har inte föreslagit någon konkret finansiering av detta. Utredningens tanke synes vara att finansieringen ska ske genom att parterna ska ta i anspråk framtida löneökningstrymme. På ett principiellt plan skulle detta innebära att parternas förhandlingsrätt begränsas genom lagstiftning. Arbetsgivarverket vänder sig helt emot en sådan lösning på finansieringsfrågan.

Lagen om flexibel ledighet blir inte dispositiv fullt ut. Även detta inskränker parternas förhandlingsrätt. Det blir inte möjligt att byta fem dagars ledighet mot t ex högre lön eller något annat anställningsvillkor.

Arbetsgivarverkets uppfattning är att avtalsområden med semesterförmåner som idag överstiger lagens nivå inte bör omfattas av förslaget.

Semester som ledighet del av dag

Arbetsgivarverket invänder mot att i lag införa semester som ledighet del av dag. Det innebär att semesterlagens syfte om vila och rekreation inte uppnås. Om önskemål om uttag av semester som ledighet del av dag finns, bör frågan i stället lösas i kollektivavtal där utgångspunkten är verksamhetens krav.

Arbetsgivarverket ifrågasätter inom sitt område behovet av att ändra lagstiftningen för att möjliggöra uttag av timsemester. Arbetsgivarverket bedömer att de nuvarande avtalen ger tillräckligt med utrymme. Det finns redan idag exempel på lokala lösningar inom staten om timsemester

Arbetsgivarverket avvisar också kommitténs förslag när det gäller arbetstagarnas inflytande över uttaget av timsemester.

Inflytandefrågor

Arbetsgivarverket avvisar kommitténs förslag att i lag införa bestämmelser som ger arbetstägaren rätt att bestämma över hur och när de fem lediga dagarna och semester i timmar ska tas ut. Dessa frågor är enligt Arbetsgivarverkets uppfattning inte lämpliga att reglera i lagstiftning. Det är endast arbetsgivaren som kan bedöma vad som medför störning av verksamheten. Detta innebär att denna typ av frågor inte heller lämpar sig för en eventuell överprövning.

Administration och planering

Enligt Arbetsgivarverkets bedömning leder förslaget till att arbetsgivarna får svårare att planera arbetet i verksamheter med schemalagd arbetstid. Detta gäller en förhållandevis stor del av den statliga verksamheten som kräver bemanning på andra tider än kontorstid. Som exempel kan nämnas polisen, kriminalvården, försvaret, högskolorna, ban- och vägverk.

Semester som ledighet i timmar, liksom den nya ledigheten i timmar medför en ökad administration för myndigheterna – särskilt som olika regler föreslås för beräkningen av lön för timsemester respektive lön för den nya flexibla ledigheten.

Förslag till lag om ändring i arbetstidslagen

Besked om ändring av arbetstidens förläggning

Arbetsgivarverket avvisar förslaget om att arbetsgivaren ska vara skyldig att ge besked om ändringar i arbetstidens förläggning minst fyra veckor i förväg, till skillnad från två veckor enligt dagens regler. Eftersom arbetsgivaren har primär förhandlingsskyldighet när det gäller viktigare förändringar i verksamheten blir tidsutdräkten i realiteten väsentligt längre än fyra veckor.

Önskemål om arbetstidens längd och förläggning

Förslaget om ändring i arbetstidslagen innebär att arbetsgivaren ska tillgodose arbetstagarnas önskemål om arbetstidens längd och förläggning om de är förenliga med verksamhetens krav. Kommittén anser att frågor som rör verksamhetens krav inte ska kunna bli föremål för överprövning. Detta framgår emellertid inte, enligt Arbetsgivarverkets bedömning, av förslaget till text i 12 a § och Arbetsgivarverket förslår i stället följande lydelse:

”Önskemålen ska tillgodoses om de enligt arbetsgivarens bedömning är förenliga med verksamhetens krav.”

Genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv

I fråga om genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv har kommittén valt att stapla direktivets och arbetstidslagens regler på varandra när det gäller skyddsregler om arbetstid. Arbetsgivarverket anser inte att EG-direktivet om arbetstid ska införas i svensk lag på detta sätt. Det skulle innebära ett antal dubbelregleringar som bl.a. begränsar möjligheterna till flexibilitet vad avser arbetstidens förläggning.

Kommittén tar inte tillvara de möjligheter som direktivet ger till olika typer av undantag och avvikelser. Arbetsgivarverket anser att förslaget innebär skärpningar jämfört med nuvarande lag om man inte tar tillvara dessa möjligheter. Det gäller t ex generella undantag från tillämpningen för vissa grupper samt möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal för vissa arbetstagare och vissa verksamheter enligt direktivets artikel 17. Det gäller också möjligheten till överenskommelser med enskilda arbetstagare om avvikelser från arbetstidens längd.

För stora delar av den statliga verksamheten finns enligt direktivet avvikelsemöjligheter eller generella undantag. Det gäller bl.a. polisväsendet, försvaret, samt kommunikation, transport och luftfart. Enligt Arbetsgivarverkets uppfattning är det av största vikt att dessa möjligheter till undantag och avvikelser tas in i arbetstidslagen om genomförandet av EG-direktivet sker på sätt som föreslagits.

Avslutande synpunkter

Enligt Arbetsgivarverkets uppfattning bör det lokala arbetet med arbetstidens förläggning ges möjlighet att fortsätta att vidareutvecklas. Nya lagregler skulle hämma de lokala processerna. Erfarenheterna visar att en bra kombination av verksamhetsintresset och den enskildes önskemål bäst uppnås i samförstånd på det lokala planet.

Arbetsgivarverket konstaterar att de nuvarande statliga avtalen ger myndigheterna stora möjligheter att anpassa arbetstidens förläggning efter både verksamhetens krav och de anställdas önskemål. Olika arbetsmiljöundersökningar visar också att en stor majoritet av de statligt anställda är mycket nöjda med sina arbetstider.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Birgitta Isaksson Pérez efter hörande av Arbetsgivarverkets styrelse vid sammanträde den 19 september 2002. Förhandlingsdirektör Christer Edlund har varit föredragande.

Birgitta Isaksson Pérez
Generaldirektör

Christer Edlund
Förhandlingsdirektör