

Cirkulärnr: 1997:47
Diariernr: 1997/0763
P-cirknr: 1997-2:14
Nyckelord: Arbetstid, KHA
Handläggare: Roland Olofsson
Göran Söderlöf
Lotta Kärger
Marianne Hörding
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1997-03-12
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Avkortad veckoarbetstid – tillåtlighet, problem och
möjligheter

Personalpolitik: 1997-2:14

Nyckelord: Arbetstid, KHA

Förhandlingssektionen

1997-03-12

Roland Olofsson

Göran Söderlöf

Lotta Kärger

Marianne Hörding

Kommunstyrelsen

Personalfrågor

Avkortad veckoarbetstid – tillåtlighet, problem och möjligheter

Det har under senare tid blivit allt vanligare att försök med avkortning av arbetstiden startas eller övervägs. Det anges olika skäl till detta. Bl a framhålls arbetsmiljöaspekter (som t ex tyngden inom vissa vårdarbeten), den bekymmersamma situationen med en omfattande arbetslöshet liksom viljan att i jämställdhetsarbetet förbättra situationen för vissa kvinnodominerade yrkesgrupper. Härutöver ses frågan om kortare veckoarbetstid även som en välfärdsfråga, ett alternativt sätt att fördela det utrymme för löneökningar som det centrala avtalet förutsätter.

Mot bakgrund av den aktuella situationen har vid sammanträde med förhandlingsdelegationen några av de av oss kända fallen med lokalt överenskomna kortare veckoarbetstider redovisats och diskuterats. Delegationens uppdrag till kansliet blev härvid bl a att utforma och tillställa kommunerna ett cirkulär som klargör rättsläget samt att redovisa Förbundets syn på frågan.

Våra kollektivavtal är normativa avtal

Kollektivavtalen inom vår sektor är i grunden normalavtal och det är inte förenligt med dessa att göra avvikelser med mindre än att så uttryckligen sägs i avtalen. Effekterna av kollektivavtalens normativa verkan följer av MBL och KHA.

27 § MBL stadgar följande:

"Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan ej med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet."

Kommunalt Huvudavtal – KHA § 3 stadgar följande:

"Mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation får inte avtalas om villkor, som innebär avvikelser från överenskommelse vid central förhandling, om inte avvikelserna är tillåtna enligt den centrala överenskommelsen."

AD:s rättspraxis är också entydig och rättsläget är klart. Det ej är förenligt med den centrala överenskommelsen att lokalt ingå avtal som avviker från det centralt (i Allmänna bestämmelser m m) överenskomna veckoarbetstidsmåtten för heltid.

Gällande avtal

AB § 8 stadgar följande:

"Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd skall – i den mån inte annat följer av vad nedan sägs – utgöra i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, innebärande att denna arbetstid i vecka, då helgdag infaller på någon av dagarna måndag-lördag (S k lätthelgdag) nedgår med antalet ordinarie arbetstimmar som eljest skulle fullgjorts sådan dag."

Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag skall för heltidsanställd utgöra i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under tillämplig begränsningsperiod, dock att genomsnittliga arbetstiden per vecka vid förläggning såsom kontinuerligt treskiftsarbete skall utgöra 34 timmar 20 minuter och vid förläggning såsom intermittert treskiftsarbete 36 timmar 20 minuter.

Omfattar den ordinarie arbetstiden enligt föregående stycke inte samtliga lätthelgdagar, skall den fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret.

Ordinarie arbetstid, som till övervägande del avser underjordsarbete, skall för heltidsanställd utgöra i genomsnitt 36 timmar per helgfri vecka."

Avvikande reglering av veckoarbetstidens längd finns i särskilda bestämmelser för räddningstjänsten, dagbarnvårdare, viss jourtjänstgörande personal och lärare.

Dessutom finns i protokollsanteckningar (centralt och lokalt gällande) bestämmelser om avvikande arbetstidsregler för vissa kategorier arbetstagare (inom vården) som har ständig nattjänstgöring eller sk rotationstjänstgöring. För dessa gäller att den genomsnittliga veckoarbetstiden skall vara 36 timmar 20 minuter.

Öppningar i centrala överenskommelser

1988-89 års överenskommelse

Vi gjorde i 1988-89 års avtalsrörelse centralt en överenskommelse i Huvudöverenskommelsen – HÖK som innebar att en del av löneökningstrymmet den gången skulle kunna användas i kommunerna till alternativt kortare veckoarbetstid eller löneökningar. Sådan användning av utrymmet var enligt

det centrala avtalet tillåten inom äldreomsorgen. Detta uttrycktes på följande sätt i den centrala överenskommelsen med Kommunal:

"För primärkommunerna har fr o m 1988-12-01 avsatts ett förhandlingsutrymme (se underbilaga A) angivet i kronor/månad alternativt timmar/vecka att användas för arbetstidsförkortning inom äldreomsorgen.

Frågan om vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare som skall erhålla arbetstidsförkortning avgörs vid lokala förhandlingar.

Arbetstidsförkortning som överenskoms med anledning av detta förhandlingsutrymme skall genomföras under tidsperioden 1988-12-01–1989-03-31.

Arbetstidsförkortning enligt ovan kan genomföras oaktat vad som följer av allmänna bestämmelser och specialbestämmelser.

Utrymmet kan helt eller delvis efter lokal överenskommelse användas även till annat än arbetstidsförkortning."

I de flesta fall användes det avsatta utrymmet till kortare veckoarbetstid, vanligen 37,0 timmar per vecka. Det mest uppmärksammade fallet blev dock Kiruna kommun vilka betalade "heltidslön" för 75 %-ig arbetstid. Den av Kiruna valda lösningen innebar att det centrala avtalets heltidsmått bibehölls samtidigt som lönen per arbetad timme höjdes för de arbetstagare som omfattades av överenskommelsen.

1993 års överenskommelser

Överenskommelserna i 1993 års avtalsrörelse kom också att innehålla öppningar som kunde medge lokal försöksverksamhet på olika sätt. Detta uttrycktes i de centrala förhandlingsprotokollen avseende såväl HÖK som ÖLA på följande sätt:

"Parterna är vidare överens om att undersöka möjligheterna att i särskilda försökskommuner utveckla verksamhetsformer, lönefördelningsmodeller och produktivitetshöjande förändringar i olika former."

Det var fråga om kontrollerade försöksverksamheter inom ett brett spektra. Mellan de centrala parterna var underförstått att den centrala uppgiften skulle vara att på möjligt sätt underlätta för att sådan försöksverksamhet inte skulle hindras av det centrala regelverket. Kort sagt, några avtalsmässiga hinder för önskat försök skulle inte finnas. De försöksverksamheter som initierades har slutrapporterats till parterna. I det här sammanhanget var det endast ett försök som på något sätt berörde arbetstid. Dock inte med avseende på veckoarbetstidens längd men däremot att uppnå en större flexibilitet beträffande utläggning av arbetstiden såväl över dygnet som över veckan eller längre tidsperiod.

Möjligheter enligt de centrala avtalen

De centrala kollektivavtalen medger att många frågor kan, får, bör eller skall hanteras lokalt. Möjligheterna att lokalt förfoga över frågor har under de senaste åren ökat. Det är resultatet av medvetna val. Nedan anges några exem-

pel på frågor där de centrala avtalen förutsätter lokala överenskommelser eller har öppningar för lokala lösningar.

- Avvikelser från lagstiftning t ex ATL, LAS, MBL, SemL m fl
- Principer för lönesättningen.
- Lörens storlek för yrkesgrupper och/eller individer.
- Den närmare fördelningen av utrymmen för löneökningar.
- Resultatlön och alternativa löneformer.
- Egna lösningar beträffande "särskilda ersättningar" bl a kompensation vid övertid, tillägg för obekvämt arbetstid, ersättning för jour och beredskap.

Veckoarbetstidens längd är normativ

De likaledes medvetna valen har, i varje fall så här långt, lett fram till att det i de centrala avtalen **inte** finns generella öppningar för lokala lösningar avseende bl a veckoarbetstidens längd. Det finns flera skäl till detta.

Ett sådant skäl är att en lokal överenskommelse som innebär kortare veckoarbetstid med bibehållen lön får många effekter på lönerna. På kort sikt för de direkt berörda arbetstagarna. På längre sikt även för andra yrkesgrupper och/eller enskilda arbetstagare i kommunen. Det kommer sannolikt att i förlängningen även få spridningseffekter till andra kommuner och kanske för hela arbetsmarknaden. Därför kan en arbetstidsförkortning som på kort sikt kan te sig riktig, på längre sikt medföra kostnadseffekter som inte ligger i nivå med vad som är samhälls- och kommunalekonomiskt försvarbart.

Ett annat skäl är avtalens uppbyggnad med månadslöner. Ju mera av olikheter med avseende på veckoarbetstidens längd vi får desto större skäl finns att överväga en övergång till timlöner. Det som i olika sammanhang vanligen jämförs och som hänvisas till är månadslönen (= grundlönen) vid heltidsarbete. Vår befintliga lönestatistik är uppbyggd på detta sätt. Samtidigt säger den, i takt med att arbetstidsvillkoren förändras, allt mindre om hur olika arbetsuppgifter värderas. Det kan tydliggöras genom följande exempel.

30 timmars arbetsvecka

En arbetsgivare gör överenskommelse om att för vårdbiträden skall, för heltidsarbete, gälla i genomsnitt 30 timmar/vecka. Detta skall göras med bibehållen lön och en lägsta grundlön på 13 000 kronor/månad. Det betyder att grundlönen per arbetad timme för vårdbiträdet blir lägst ca 100 kronor. Till detta kommer eventuella tilläggsersättningar liksom att andra förmåner bl a pensioneringsperiod måste värderas.

100 kronor per timme betyder översatt till 40-timmarsvecka ca 16 500 kronor/månad. Det innebär en helt ny och annorlunda lönerelation till andra kvinnodominerade yrkesgrupper inom vården. Det kan i sammanhanget nämnas att medianlönen för sjuksköterskor var per 1 november 1995 ca 14 500 kronor, dvs ca 2 000 kronor/månad lägre än vårdbiträdets ingångslön i det angivna exemplet. Det är inte osannolikt att många arbetstagare eller

grupper av arbetstagare kommer att på olika grunder kräva högre lön än vårdbiträdet.

Effekter av frångående av avtal

Ett frångående av de centrala avtalen kan innebära brott mot kollektivavtal och/eller lag. Det kan i sin tur leda till krav på skadestånd. Formellt är dessutom ett lokalt avtal som ingåtts i strid mot ett centralt normativt avtal ogiltigt. Jämför lydelsen av 27 § MBL enligt ovan.

Kontakt med Förbundet innan beslut

Det finns flera skäl till och är av stor betydelse att vi som arbetsgivare lever upp till att "ingångna avtal skall hållas". Det är en av de grundläggande förutsättningarna i vår förhandlingsordning. Formellt är det så att det krävs de centrala parternas godkännande (på förhand) bl a för att få starta försök som innebär ett frångående av det centrala avtalets normativa bestämmelser avseende t ex veckoarbetstidsmått för heltid.

Med tanke på redan startade försöksverksamheter och i avvaktan på utvärdering av dessa bör önskemål om nya försök avse annat än det som redan finns och pågår. Förfrågningar och/eller önskemål om försöksverksamhet med avseende på kortare veckoarbetstider hanteras på Förhandlingssektionen i första hand av Roland Olofsson, Lotta Kärgen, Marianne Hörding eller Göran Söderlöf. Beslut tas därefter av förhandlingsdelegationen och/eller förbundsstyrelsen.

Bland de mål och inriktningar vi har för vårt arbete som central arbetsgivarpart ingår att i ökad utsträckning ge möjligheter för lokala lösningar över hela det personalpolitiska området. Det innebär att vi, även med avseende på arbetstidsfrågan, i förberedelsearbetet inför Avtal 98 får ta ställning till om och i så fall vilka öppningar i centrala avtal som bör finnas. Vi önskar era synpunkter på hur ni vill ha det. Möjligheter härtill kommer att ges bl a i samband med uppföljning och utvärdering av Avtal 95. Vi planerar dessutom att under maj månad genomföra en konferens om arbetstidsfrågor.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Roland Olofsson