

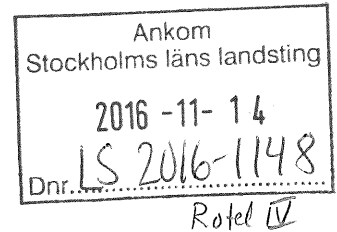
Landstingsstyrelsens förvaltning
SLL Personal och utbildning

TJÄNSTEUTLÅTANDE
2016-11-11

LS 2016-1148

Handläggare:
Martina Jonsson

Landstingsstyrelsens
personalutskott



Svar på skrivelse av Jens Sjöström (S) och Robert Johansson (S) om användandet av stämpelklocka inom verksamheter i landstinget

Ärendebeskrivning

Jens Sjöström (S) och Robert Johansson (S) har lämnat en skrivelse till personalutskottet om användandet av stämpelklocka inom verksamheter i landstinget.

Beslutsunderlag

Landstingsdirektörens tjänsteutlåtande den 11 november 2016
Skrivelse av Jens Sjöström (S) och Robert Johansson (S) om användandet av stämpelklocka inom verksamheter i landstinget

Förslag till beslut

Personalutskottet föreslås besluta

att anse skrivelsen besvarad.

Förvaltningens förslag och motivering

Sammanfattning

Jens Sjöström (S) och Robert Johansson (S) har lämnat en skrivelse i vilken de ställer frågor kring hur medarbetarnas arbetstid registreras och följs upp. Av skrivelsen framgår även att skribenterna ställer sig frågande till vilken empiri som ligger till grund för att registrering av tid gynnar produktionsflödet.

En majoritet av de medarbetare som är verksamma inom de administrativa verksamheterna i landstinget registrerar sin arbetstid i IT-systemet "Kom & gå" och landstinget har funnit det ändamålsenligt att fullgöra sina

skyldigheter som arbetsgivare genom att medarbetare registrerar arbetstiden.

Bakgrund

Socialdemokraterna har ställt en skrivelse till personalutskottet. I skrivelsen framgår det att man önskar få en redogörelse för huruvida Stockholms läns landsting ställer krav på att medarbetare inom administrativ verksamhet ska registrera sin arbetstid. Vidare ställer skribenterna frågan hur utbredd registrering av arbetstid är samt vilken typ av forskning och empiri som ligger till grund för att produktionsflödet gynnas av att medarbetare registrerar arbetstiden.

Överväganden

Alla arbetstagare på svensk arbetsmarknad omfattas av arbetstidslagstiftningen, (1982:673), men lagstiftaren har undantagit vissa grupper av arbetstagare. Av 2 § punkten 2 arbetstidslagen (ATL) framgår det att "arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande ställning eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid" är undantagna av lagen. Av kommentarerna till ATL framgår det att arbetstagare som faller under benämningen "att själv disponera sin arbetstid" är typiskt sett tjänstemän som har krävande administrativa eller intellektuella arbetsuppgifter. I ett antal prövningar hos Arbetarskyddsstyrelsen under 70- och 80-talet har en rättspraxis utvecklats.

Rättspraxisen visar att det är en snäv tolkning av vilka som är undantagna från lagen, till exempel har prövningarna visat att driftschef och driftsingenjör vid ett mindre kraftverk samt fritidskonsulent och avdelningschef vid en kommuns fritidskontor omfattas av ATL.

Som arbetsgivare har landstinget en skyldighet enligt ATL att registrera och följa upp medarbetares arbetstid. För att möta upp ovanstående krav i lagstiftningen har Stockholms läns landsting funnit det vara ändamålsenligt att medarbetare som omfattas av ATL:s skyddslagstiftning också registrerar sin arbetstid. Arbetstidslagen reglerar bl.a. ramar för hur mycket arbetstid, övertid samt jour och beredskap som arbetsgivaren kan kräva av medarbetarna under en viss period. Kort sagt ett skydd för de anställda.

För att möta verksamhetens behov av att vissa arbetsuppgifter behöver fullgöras vid vissa tider och medarbetarens behov av att kunna påverka sin arbetstid för att t.ex. hämta och lämna barn på förskolan, gå till tandläkare eller andra privata göromål används möjligheten till flexitid i stor

omfattning. Regelverket för flextid finns såväl i det centrala kollektivavtalet, som reglerar anställningsvillkoren (Allmänna Bestämmelser) som i lokala kollektivavtal träffade med lokala fackliga organisationer vid Stockholms läns landsting.

Utöver skyddet i arbetstidslagen så ska arbetsgivaren också beakta skrivningarna i 2 kap 1 § 4 st. arbetsmiljölagen (1977:1160) där följande anges

”Teknik, arbetsorganisation och arbetstinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstid beaktas”¹.

Att medarbetare registrerar arbetstiden skapar förutsättningar för arbetsgivaren att följa t.ex. ATL och arbetsmiljölagstiftningen.

Sammanfattningsvis kan förvaltningen konstatera att de allra flesta medarbetare inom den administrativa verksamheten omfattas av arbetstidslagstiftningens regelverk och medarbetarna behöver därför registrera arbetstiden.

Syftet med att medarbetare inom administrativa verksamheter i stor utsträckning registrerar arbetstiden är att arbetsgivaren ska kunna säkerställa att medarbetarens arbetstid ej överstiger arbetstidslagstiftningens maxgränser och att arbetstiden följs upp på ett ändamålsenligt sätt. Genom att använda flextidens möjlighet kan verksamhetens behov tillgodoses samtidigt som medarbetaren kan anpassa sin arbetstid utifrån sina personliga förutsättningar vilket skapar en attraktiv arbetsplats som är resurseffektiv.

Registrering av arbetstid är det sätt som arbetsgivaren funnit mest ändamålsenligt för att möta kraven i lagstiftningen, syftet har inte varit att påverka produktionsflödet.


Ekonomiska konsekvenser av beslutet


Beslutet har inga ekonomiska konsekvenser.

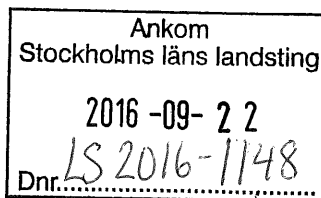
¹ Arbetsmiljölagen (1977:1160) 2 § kap 2 kap

Miljökonsekvenser av beslutet

I enlighet med landstingets Miljöpolitiska program 2012-2016 har hänsyn till miljön beaktats och slutsatsen är att det inte är relevant med en miljökonsekvensbedömning i detta ärende.


Anne Rundquist
Tillförordnad landstingsdirektör


Maria Englund
Personaldirektör



2016-09-22

Gällande "Användandet av stämpelklocka inom verksamheter i landstinget"

Landstinget har en bred uppställning av olika professioner anställda i förvaltning och bolag. När det gäller de anställda vid våra 24-7 verksamheter så är det inte ovanligt att dessa också använder stämpelklocka. Det är ett enkelt sätt att mäta tid på ställen där arbetet utförs hela dygnet och är knutet till en viss plats. Då ser man snabbt om personalen jobbat övertid eller om de kunnat flexa en kvart någon dag som arbetet tillåtit det.

Men våra anställda som framförallt finns vid kontorsarbetsplatser eller huvudsakligen arbetar på kontorsarbetstid borde i mångt och mycket kunna reglera sin arbetstid själva (så kallad oreglerad arbetstid eller egenrapporterad reglerad arbetstid), sett över exempelvis en hel vecka. Vid vissa typer av arbeten är det viktiga vad man producerar - inte var det sker eller när.

Därför är det enligt oss väldigt konstigt att vi fått signaler om att stämpelklocka tillämpas på just sådana verksamheter som inte är 24-7 verksamheter eller där produktionen inte är bunden av en viss tid och plats.

Med anledning av detta ställer vi följande frågor:

1. Förekommer det stämpelklocka på rena kontorsjobb eller tjänstemannajobb i landstinget?
2. Om det gör det, hur utbrett är fenomenet?
3. Vilken typ av forskning eller empiri lutar man sig på i antagandet att detta skulle vara gynnsamt för produktionsflödet i dessa verksamheter?