

Valfria helgdagar

Ordförandens förslag

Personalberedningens förslag till regionstyrelsen

1. Regionstyrelsen väcker frågan om införande av valfria helgdagar till Sveriges Kommuner och Landsting i enlighet med föreliggande förslag till skrivelse.
2. Regionstyrelsen beslutar, i avvaktan på eventuella ändringar i centrala regelverk, att rekommendera alla chefer så långt verksamheten medger, tillgodose medarbetarnas önskemål om att välja helgdagar.

Sammanfattning

Införande av valfria helgdagar finns som punkt nr 5 i handlingsplanen 18 förslag för framtidens arbetsplats.

5. Inför valfria helgdagar

Helgdagar bör vara religionsneutrala och kunna plockas ut som "röda dagar" efter egna preferenser. Om man har en annan trosuppfattning än den kristna får man i dagsläget ta tjänstledigt eller semester om man vill vara ledig. Det bör vara upp till den anställde att välja helgdagar utifrån egen religiös övertygelse och vi förordar därför ett konfessionslöst avtal alternativt en motsvarande lösning utanför kollektivavtalet.

Ett införande av valfria helgdagar kräver ändring av de centrala kollektivavtalen. Med anledning av detta föreslås att frågan väcks hos Sveriges Kommuner och Landsting.

Beskrivning av ärendet och skälen för förslaget

Det bör inte spela någon roll vilken religion som arbetstagaren tillhör eller om arbetstagaren är icke troende, ateist eller agnostiker. Hanteringen av helgdagar bör vara helt neutral i förhållande till ev. religion. Ett alternativ är att årets alla helgdagar, d.v.s. alla röda dagar exklusive vanliga söndagar, läggs i en pott. De i potten ingående helgdagarna är från början förlagda till samma helgdagar som framgår av almanackan. Arbetstagaren kan dock ansöka om att få flytta på dagar som ingår i potten. Vid bedömningen av ansökan skall verksamhetens behov beaktas, bedömningen kan göras på samma sätt som vid förläggning av semester.

Exempel:

En arbetstagare som arbetar kontorstid måndag-fredag är ledig alla helgdagar under året. I dagsläget kan arbetstagaren inte välja att arbeta på nyårsdagen och istället vara ledig en vanlig vardag, t.ex. den 22 april. Med ett system för valfria helgdagar kan arbetstagaren ansöka om att få arbeta på nyårsdagen istället för den 22 april.

Som kollektivavtalet ser ut idag ska ob-tillägg utgå när arbete utförs på nyårsdagen, även om arbetstiden förläggs till nyårsdagen efter ansökan av arbetstagaren. För att nyårsdagen ska kunna flyttas på ett för arbetsgivaren kostnadsneutralt sätt måste kollektivavtalet ändras.

För personal som arbetar på schemalagd arbetstid under veckans alla dagar, dvs. måndag – söndag, är verksamhetens karaktär sådan att arbete måste utföras även under helger. Arbetstagare som är schemalagda för arbete på helger måste ansöka om ledighet. Redan vid schemaläggning och beviljande av ledigheter kan hänsyn tas till valfria helgdagar så långt verksamheten medger. Det finns även flera arbetstidsmodeller som möjliggör en flexibel arbetstidsförläggning. En större spridning av ledighetsönskemålen över tiden gynnar också bedrivandet av verksamheten.

Givetvis kan även schemalagda arbetstagare önska att få arbeta på en helgdag. Dessa arbetstagare kan även önska att få flytta arbete från en helgdag:

Exempel:

Vi vänder på förhållandena i jämförelse med exemplet ovan. En arbetstagare är schemalagd för arbete på nyårsdagen och ledig den 22 april. I dagsläget måste arbetstagaren ansöka om semester eller annan ledighet, t.ex. föräldraledighet, för att kunna vara ledig på nyårsdagen. I ett system med valfria helgdagar skulle arbetstagaren kunna ansöka om att få vara ledig på nyårsdagen och istället arbeta den 22 april, som från början var utlagd som ledig dag i schemat.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Införandet av valfria helgdagar på ett för arbetsgivaren kostnadsneutralt sätt kräver ändring av de centrala kollektivavtalen.

Juridisk bedömning

Diskrimineringslagen skyddar alla religioner och uppställer inte något krav på att religionen måste ha en viss storlek. Införande av valfria helgdagar förutsätter en helt neutral konstruktion.

Vidare kan frågor om en arbetstagares religiösa tillhörighet komma i konflikt med diskrimineringslagen. Normalt bör Region Skåne inte ifrågasätta en uppgift från arbetstagaren att han eller hon t.ex. vill vara ledig en viss dag på grund av att det är en religiös högtid.

En behandling av uppgifter om arbetstagares religiösa tillhörighet kan vara sådan att den omfattas av personuppgiftslagen. Däremot omfattas t.ex. inte en muntlig uppgift. Om personuppgiftslagen är tillämplig är religiös tillhörighet en uppgift som omfattas av personuppgiftslagens principiella förbud mot behandling av känsliga personuppgifter. Undantag från förbudet finns dock. Mot bakgrund av lagens bestämmelser bör uppgifter om arbetstagares religiösa tillhörighet inte registreras. Skulle en dokumentation vara nödvändig skall en granskning göras utifrån personuppgiftslagens bestämmelser.

Kopplingar till Region Skånes policys och övergripande beslut

Förslaget ligger väl i linje med Region Skånes personalidé.

Hur uppföljning ska ske

Med hänsyn till svårigheter att registrera föreslås en översiktlig uppföljning i samband med personalredovisningen 2012.

Hur samverkan skett med berörda fackliga organisationer

Ett flertal dialoger med de fackliga organisationerna har skett med start i april 2009. Samverkan kring det konkreta förslaget inleddes 2009-11-12.

Katarina Erlingson
Ordförande

Karin Bengtsson
Personaldirektör

Anders Reuter
Arbetsrättsjurist
044-309 34 78
anders.reuter@skane.se

Datum 2009-11-13
Dnr 0900843

1 (2)

Sveriges Kommuner och Landsting
118 82 STOCKHOLM

Valfria helgdagar

Regionstyrelsen i Region Skåne har antagit handlingsplanen 18 förslag för framtidens arbetsplats. Förslagen syftar till att stärka vår strävan att bli en bra och attraktiv arbetsgivare. Som förslag nr 5 finns införande av valfria helgdagar:

Helgdagar bör vara religionsneutrala och kunna plockas ut som "röda dagar" efter egna preferenser. Om man har en annan trosuppfattning än den kristna får man i dagsläget ta tjänstledigt eller semester om man vill vara ledig. Det bör vara upp till den anställde att välja helgdagar utifrån egen religiös övertygelse och vi förordar därför ett konfessionslöst avtal alternativt en motsvarande lösning utanför kollektivavtalet.

Erfarenheter från andra arbetsmarknadssektorer

På den privata arbetsmarknaden, Almega Tjänsteförbunden, bransch Svensk Teknik och Design, har hänsyn till olika helgdagar förts in det centrala avtalet. Motsvarande konstruktion finns även i ett företagsavtal med Apoteket AB. I första hand försöker man förlägga schemat så att arbetstagaren får ledigt under den aktuella högtiden. Om det inte går kan arbetstagaren få byta ut exempelvis påskdagen mot annan dag, varvid avtalets ersättning för påskdagen följer med. Avtalstexten är mycket kort och samma text återkommer vid ob-ersättning och beredskap:

"I de fall medarbetare valt att byta ut en helgdag mot annan ledig dag följer ersättningen den dag som bytts bort till storlek och omfattning."

En sådan konstruktion torde vara kostnadsneutral för arbetsgivaren. Enligt Magnus Kendel, chefsförhandlare för Svensk Teknik och Design, har

bestämmelsen inte föranlett någon rusning, men för Almega var det viktigt att på detta sätt visa att de är öppna för alla.

Önskan om ändring av centralt avtal

Även Region Skåne ser införandet av valfria helgdagar som en viktig markering, varför regionen härmed väcker frågan hos Sveriges Kommuner och Landsting.

Jerker Swanstein
Ordförande

Sören Olofsson
Regiondirektör