



## Minska den totala arbetstiden

Många medlemmar har förutom den fasta ordinarie arbetstiden mycket övertidstjänstgöring och jour- eller beredskapstjänstgöring. Det kan röra sig om upp till två arbetsveckor utöver den ordinarie arbetstiden per månad.

Vision har målsättningen att minska den totala tid som man kan stå till arbetsgivarens förfogande samt att försöka åstadkomma överenskommelser om att tjänstgöring utöver ordinarie arbetstid ska kompenseras med ledighet snarare än ekonomisk ersättning.

Det finns flera sätt att uppnå detta. Ett sätt kan vara att komma överens om en begränsning av arbetsgivarens rätt att beordra jour- eller beredskapstjänstgöring. Ett annat sätt kan vara att komma överens om ett högsta totalt arbetstidsmått som innefattar all ordinarie arbetstid, övertid, jourtjänstgöring och beredskapstjänstgöring. Ett tredje sätt kan vara att komma överens om att all tjänstgöring utöver ordinarie arbetstid i första hand ska kompenseras med betald ledighet.

### Hur ser avtalet ut?

Möjligheterna att minska den totala arbetstiden kan skilja sig åt i de olika centrala kollektivavtalen. Det kan finnas regler kring arbetstidskonton, semester i timmar, möjlighet att få kompensation för exempelvis jour och beredskap i tid istället för pengar mm. I vissa centrala kollektivavtal (exempelvis HÖK) finns utrymme att ”byta” en del av lönerevisionen mot kortare arbetstid.

Vad det gäller HÖK kan det vara bra att veta att såväl Kommunal som Vårdförbundet historiskt sett har ”köpt” arbetstidsförkortningar i utbyte mot löneutrymme.

Förutom de möjligheter som redan idag finns i de centrala kollektivavtalen driver förbundet löpande diskussioner med samtliga arbetsgivareorganisationer om såväl öppningar i avtalen för att möjliggöra arbetstidsförkortningar som hur man ser på både arbetstidens längd och förläggning ur arbetsmiljöperspektiv.



## Minska den totala arbetstiden

### Att tänka på

När man förbereder att driva en lokal intresseförhandling om kortare veckoarbetstid finns flera saker att tänka på. Det viktigaste är naturligtvis var (antalet arbetstimmar per vecka) man vill landa. Är detta väl förankrat hos medlemmarna? Vill vi att en arbetstidsförkortning ska gälla alla medlemmar eller ska det finns ett inslag av individuellt val? Finns det något medlemmarna är villiga att avstå för att få en sänkning av veckoarbetstiden? Här kan allt från rast till lönerevision och saker däremellan diskuteras. Viktigt är att inte ge avkall på arbetsmiljön för att få igenom en arbetstidsförkortning.

Nästa sak man bör se över är vilka möjligheter finns det enligt det gällande centrala kollektivavtalet. Hur utnyttjas de möjligheter som finns idag? Exempelvis att byta ersättningar för ob-tid, jour eller beredskap mot ledig tid?

Sedan är det dags att samla argument. Hur man formulerar sin egen argumentbank är väldigt olika. Men oftast är det medlemmarna på arbetsplatsen som bäst kan beskriva nyttan och konsekvenser av en arbetstidsförkortning. Tänk på att inte glömma bort arbetsmiljöaspekten.

Nu vidtar förhandlingsarbetet. Kombinera gärna med opinionsbildande aktiviteter. Återkoppla hela tiden till medlemmarna. Efter avslutad förhandling, återkoppla till medlemmarna. Sprid gärna goda exempel så långt som bara möjligt, exempelvis via facebook och sidan förtroendevald i Vision.