

# Kredsbestyrelsens krav til lokale arbejdstidsaftaler

## Indledning

Tilrettelæggelsen af arbejdstiden er et centralt element for udførelsen af de socialpædagogiske opgaver, og det er en helt afgørende faktor for arbejdsmiljøet og trivslen på arbejdspladsen.

De centralt aftalte arbejdstidsregler på såvel det kommunale som det regionale område har som formål at sikre:

- at arbejdet kan planlægges og tilrettelægges på alle ugens dage året rundt og på alle tidspunkter af døgnet
- at aftalerne er fleksible, så det er muligt at dække behovet, når der opstår uforudsete situationer og akutte behov
- at sikre medarbejdernes behov for at få arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen
- at have fokus på de arbejdsmiljøbelastninger, der er forbundet med skiftende arbejdstider
- at sikre det økonomiske element, idet arbejde udenfor normal arbejdstid udgør en væsentlig del af honoreringen for arbejdet i form af enten kontant afregning eller frihed
- at der gives mulighed for fleksibilitet i form af ændringer i arbejdsplanen, men at antallet af ændringer begrænses gennem særlige fastsatte betalingsregler for ændringer

Gennem arbejdstidsaftalerne har såvel arbejdsgivernes som medarbejdernes faglige repræsentanter i fællesskab sikret, at de centrale elementer i ledelsesretten og ledelsesforpligtelserne i forhold til at fastsætte arbejdstiden for medarbejderne er opfyldt.

Ændringer af de centrale arbejdstidsaftaler gennem lokale arbejdstidsaftaler bør derfor først overvejes og indgås, når mulighederne for opfyldelsen af ønsker og behov for såvel arbejdspladsen som medarbejderne via de centralt aftalte arbejdstidsaftaler er undersøgt og udtømt.

**For kredsbestyrelsen er det helt afgørende at:**

- tilrettelæggelsen af arbejdstid skal ses i en større sammenhæng, da arbejdstid har væsentlig betydning for kvaliteten i kerneopgaven, muligheden for at fastholde og rekruttere kvalificerede medarbejdere, arbejdsmiljøet og medarbejdernes behov for balance mellem arbejdsliv og fritidsliv.
- god planlægning, dialog og drøftelse af spørgsmål om arbejdstid er en forudsætning for en velfungerende arbejdsplads, hvor der tages det fornødne hensyn til såvel medarbejderne som de mennesker, vi arbejder for.
- der på arbejdspladserne finder en drøftelse sted mellem medarbejdere og nærmeste leder omkring de overordnede principper for tilrettelæggelse af arbejdstiden, og at udmøntningen af de overordnede principper udfoldes i dialog.
- der må ikke aftales forringelser af de kollektive rettigheder, der er opnået gennem forbundets aftaler og gennem lovgivningen
- hensynet til arbejdsmiljøet skal indgå i planlægningen af arbejdet og i alle lokale aftaler

**TRs kompetence til at indgå lokale arbejdstidsaftaler:**

I forhold til at indgå lokale arbejdstidsaftaler har TR kompetence svarende til den leders kompetence, som er formand for det lokale MED udvalg.

Det er en forudsætning for TRs aftalekompetence, at følgende procedurer og krav i forbindelse med indgåelse af en lokal arbejdstidsaftale er opfyldt!

**Procedurer og krav i forbindelse med indgåelse af en lokal arbejdstidsaftale:**

- Forud for indgåelsen af en lokal arbejdstidsaftale skal TR:
  1. undersøge og vurdere hvilke centralt indgåede aftaler og paragraffer der er til hindring for, at de konstaterede behov ikke kan opfyldes – og hvorfor?
  2. undersøge og vurdere hvilke kollektivt erhvervede rettigheder og/eller arbejdsmiljømæssige beskyttelser er i spil ved den ønskede ændring?
  3. inddrage arbejdsmiljøgruppen vedr. de arbejdsmiljømæssige konsekvenser på såvel kort som langt sigt
  4. vurdere de økonomiske konsekvenser for medlemmerne
  5. være i dialog med medlemmerne på arbejdspladsen og drøfte ovennævnte 4 punkter med disse
  6. kontakte FTR/kredskontoret for sparring på såvel muligheder som konsekvenser

- Det konkrete indhold af en lokalaftale vedr. arbejdstid skal som minimum leve op til følgende krav:
  1. Samlet set må der ikke være tale om en forringelse af formålet med de centrale aftaler.
  2. Medarbejderne skal have mulighed for at få indflydelse på egen arbejdstid.
  3. Samlet set skal aftalen indeholde fordele for alle medarbejdere. Ingen – uanset om de er omfattet af den lokale arbejdstidsaftale eller ej – må komme i klemme, få dårligere arbejdsvilkår eller dårligere muligheder for at skabe sammenhæng mellem arbejds- og familie/fritidsliv.
  4. De arbejdsmiljømæssige konsekvenser skal vurderes og evalueres i arbejdspladsens arbejdsmiljøgruppe eller lokal MED
  5. Det skal aftales, hvordan man anvender eventuelle effektiviseringsgevinster ved en mere optimal arbejdstidstilrettelæggelse, f.eks. i form af funktionsløn.
  6. Der kan ikke indgås lokale arbejdstidsaftaler efter rammeaftale om decentral arbejdstidstilrettelæggelse for timelønsansatte. Disse vil altid være omfattet af den centrale arbejdstidsaftale.
  7. Der kan som udgangspunkt ikke indgås lokalaftaler for studerende og nyansatte da disse ansatte set i et arbejdsmiljø perspektiv er en gruppe, der er overrepræsenteret i arbejdsskade statistikkerne.
  8. Ulemper i arbejdsplanen bør fordeles ligeligt mellem medarbejderne, og fordelingen mellem fuldtids- og deltidsansatte bør sker forholdsmæssigt.
- Efter indgåelse af en lokalaftale vedr. arbejdstid:

Kopi af den indgåede aftale **SKAL** indsendes til kreds-kontoret.
- Det formelle indhold af en lokalaftale vedr. arbejdstid skal som minimum være:
  1. Angivelse af hvem aftalen dækker (arbejdsplads eller konkrete personer)
  2. Beskrive formålet og hvilke forbedringer man ønsker at opnå med den lokale aftale. Dette kan være en forbedring for medlemmerne, borgerne eller arbejdspladsen. NB der kan ikke indgås aftaler der ikke indeholder forbedringer for medlemmerne
  3. Henvisning til hvilken central aftale (evt. §§) den lokale aftale er indgået i henhold til.
  4. Beskrivelse af den lokale aftale
  5. Belysning af de arbejdsmiljømæssige konsekvenser
  6. Evaluerings tidspunkt og evalueringskriterier
  7. Ikrafttrædelsestidspunkt og opsigelsesbetingelser.
  8. Underskrifter af aftalens parter (leder og TR).