



Dansk Industri



Fleksibel arbejdstid

Chefkonsulent Jesper Madsen



Fleksibel arbejdstid

Dagsorden

1. Lokalaftaler og kutymer der hæmmer virksomhedens fleksibilitet
2. Lokalaftaler der øger virksomhedens fleksibilitet



Dansk Industri



Lokalaftaler og kutymmer der hæmmer virksomhedens fleksibilitet

Typiske problemstillinger

Ordrehorisonten bliver stadigt kortere samtidig med at efterspørgslen bliver mere uforudsigelig

Kravene til produktionsvolumen ændrer sig konstant

- Ulige fordelt hen over året (højsæson/lavsæson)
- Ændrer sig fra uge til uge

Arbejdstiden er ofte planlagt med udgangspunkt i en lang ordrehorisont og en relativt forudsigelig efterspørgsel. Det kan medføre:

- Stort forbrug af vikarer
- Rigtigt mange overtimer
- Risiko for sag om systematisk overarbejde (ingen lokalaftale)
- Højt omkostningsniveau
- Slidte/sure medarbejdere



Lokalaftaler og kutymmer der hæmmer virksomhedens fleksibilitet

Arbejdstidens placering

Traditionelt:

- Arbejdstid fastlagt i lokalaftale
- Ændringer i arbejdstid med 2 måneders varsel

Alternativt:

- Arbejdstid lagt ind i planer der er udarbejdet af ledelsen og tiltrådt af medarbejderne
- Ændringer i arbejdstid med 14 dages varsel



Lokalaftaler og kutymmer der hæmmer virksomhedens fleksibilitet

2-holds skift mandag – fredag

Traditionelt:

- Forskudt tid/skiftehold
- 71 (37+34) eller 74 (37-37) timers driftstid
- Fast tillæg på alle timer efter kl. 18.00

Alternativt:

- 06.00 - 18.00 = 12 timer pr. dag
- 6 dage om ugen (man - lør)
- **72 timer pr. uge til rådighed - uden tillæg**



Lokalaftaler og kutymmer der hæmmer virksomhedens fleksibilitet

Arbejdsgiveren kan varsle ændringer i den normale arbejdstid

- Varierer fra overenskomst til overenskomst
- Vagter mellem 6 og 9 timer pr. dag (ellers aftale)
- 6 dage om ugen
- Placering af pauser
- 14 dages varsel

Normal arbejdstid - tendenser

Medarbejdere møder/går på forskellige tidspunkter

- F.eks. 06.00 - 14.00 eller 10.00 - 18.00
- Virksomhed får flere drifttimer uden tillæg
- Medarbejdere får længere morgener/-eftermiddage

Øget brug af 12 timers vagter

- Virksomheden får
 - 6 dage af 12 timer pr. dag = 72 drifttimer om ugen uden tillæg
 - Ingen ansvarsskift
 - Færre pauser
- Medarbejdere får MANGE flere fridage (3,2 arbejdsdage pr. uge i snit)



Lokalaftaler og kutymmer der hæmmer virksomhedens fleksibilitet

Etablering af weekendarbejde

Traditionelt

- Weekendarbejde med 24 timers arbejde for 37 timers løn

Alternativt

- Skiftehold med 35 timers arbejde for 35 timers løn (+tillæg)



Lokalaftaler og kutymmer der hæmmer virksomhedens fleksibilitet

”Faktor” for afspadsering i forb. med overarbejde

Traditionelt

- Timer afspadsering sættes i en bank med f.eks. faktor 2/1
- Antallet af timer til afspadsering bliver eksponentielt voksende hen over året
- Genererer i sig selv ENORME mængder af overarbejde

Alternativt

- Time for time afspadsering
- Løbende udbetaling af overtidstillæg (overenskomstens satser)

Lokalaftaler og kutymmer der hæmmer virksomhedens fleksibilitet

Faste månedlige genetillæg

Traditionelt

- Faste månedlige tillæg der udbetales uanset omfanget af ”gener”
- Uoverskueligt
- Tillægget er i hovedreglen for højt (for at være sikre)
- For mange får tillæg uden at have genen
- Nemt at administrere

Alternativt

- Time for time betaling af genetillæg
- Betaler udelukkende for det antal timer medarbejderne har haft genen med overenskomstens satser

Lokalaftaler og kutymmer der hæmmer virksomhedens fleksibilitet

Kutyme for kollektiv lønforhandling

Traditionelt

- Tillidsrepræsentanten forhandler løn for alle
- Alle har samme løn
- De gode medarbejdere føler sig ikke værdsat/motiveret
 - Arbejder langsomt eller stopper

Alternativt

- Tillidsrepræsentant forhandler ramme som virksomheden fordeler ud fra et "lønsystem"
- Medarbejderne forhandler individuelt
- De gode medarbejdere får den løn de har fortjent

Lokalaftaler og kutymmer der hæmmer virksomhedens fleksibilitet

Lokalaftaler der omfatter mange forskellige forhold

Traditionelt

- En samlet lokalaftale der indeholder alle aftalte forhold
- Kompliceret/uoverkommeligt at ændre/opsige enkeltelementer idet hele aftalen skal åbnes op hver gang

Alternativt

- Separate aftaler for hvert forhold
- Udelukkende behov for at åbne den pågældende aftale

Lokalaftaler og kutymmer der hæmmer virksomhedens fleksibilitet

Konvertering af skifteholdstillæg til frihed - Ny regel i Industriens Overenskomst §15, stk. 11

Traditionelt

- 40% af skifteholdstillæg kan indbetales til fritvalgslønkonto og konverteres til løn i forbindelse med ekstra fridage - **ved aftale**
- Ved 30 timers skifteholdstillæg (35,95) pr. uge i 45 uger vil det for en medarbejder med en timeløn på kr. 145,- betyde **16 ekstra fridage med betaling**
- Andre medarbejdere skal lægge timerne - evt. som overarbejde med tillæg

Alternativt

- Undlade at indgå aftale eller begrænse aftale
- Aftale (fravigelse jf. § 8, stk. 7) at "*alle timer der hidrører fra andre medarbejders ikke normerede frihed alene betales med timeløn og evt. skifteholdstillæg*"



Lokalaftaler og kutymmer der hæmmer virksomhedens fleksibilitet

Højere genetillæg (overtidstillæg, skifteholdstillæg, etc.)

Længere varsler

Dyre vagt-/rådighedsaftaler

Dyre aftaler om ude- og rejsearbejde

Dyre aftaler om kørsel i egen bil



Dansk Industri



Lokalaftaler der øger virksomhedens fleksibilitet

Lokalaftaler der øger virksomhedens fleksibilitet

Frihed på sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage (normal arbejdstid og skiftehold)

Traditionelt

- Reducere arbejdstiden med 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid
- Uanset om medarbejderen er på arbejde eller ej
- Arbejdsdagens længde passer sjældent med 1/5
- Planlægge hvordan umiddelbart inden eller efter helligdagen er indtruffet
- Stor sandsynlighed for STOR ekstra betaling

Alternativt

- Planlægge i god tid
- Ved skiftehold samles alle 1/5 sammen om placeres som det passer virksomheden



Lokalaftaler der øger virksomhedens fleksibilitet

Korrekt antal skiftehold

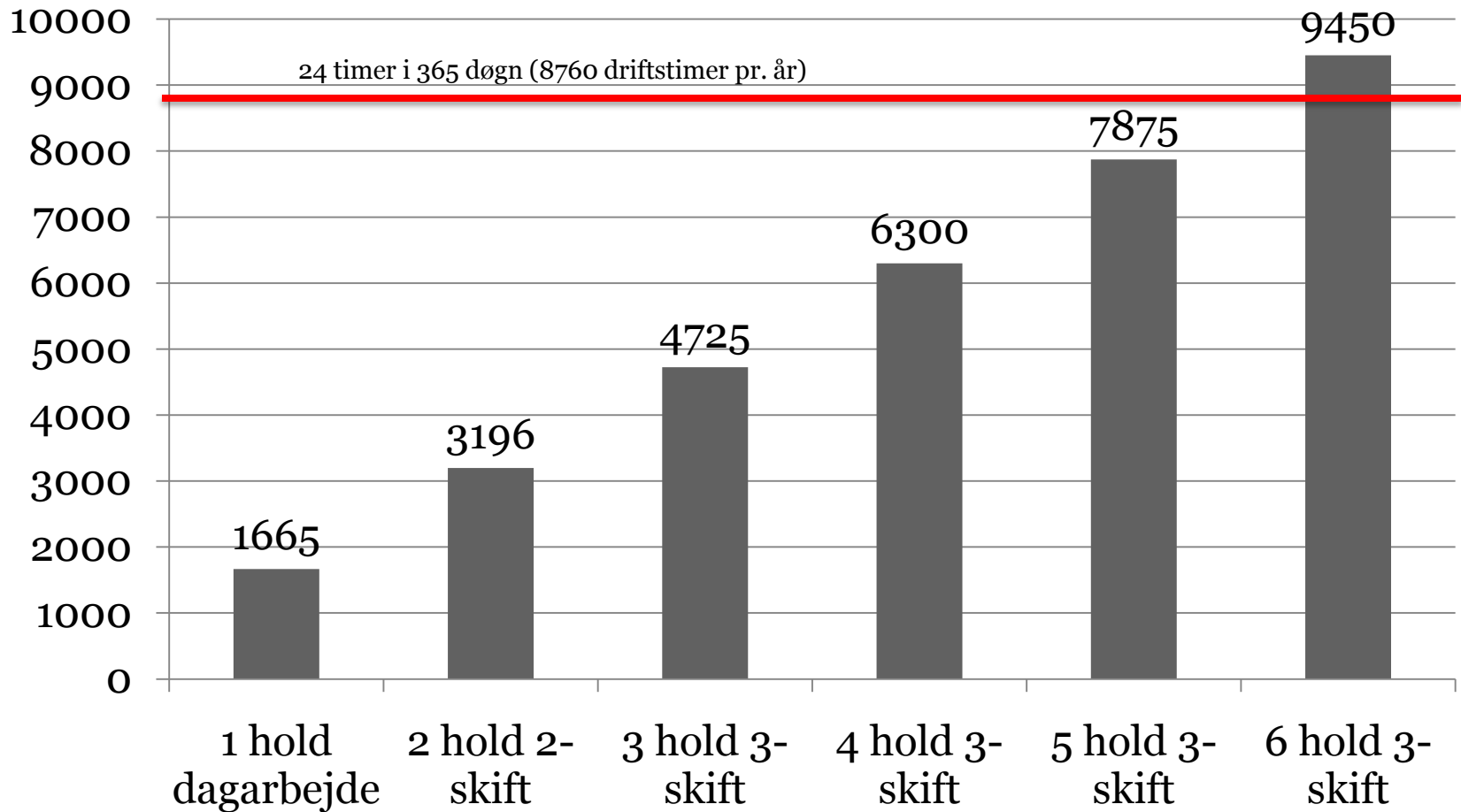
Traditionelt

- Kontinuerlig drift med 5 hold
- Meget overarbejde
- Svært at budgettere
- Svært ved at få planer til at hænge sammen ved sygdom, ferie, kursus m.m.

Alternativt

- Kontinuerlig drift med 6 hold og Y-vagter
- Det tilstrækkelige antal hold
- Overskydende kapacitet der kan anvendes i forbindelse med sygdom, ferie, kursus m.m.
- Lidt eller ingen overarbejde

Hvor mange hold er der brug for?



Lokalaftaler der øger virksomhedens fleksibilitet

Aftaler om at fravige overenskomsten

Varierer fra overenskomst til overenskomst

Lokalaftale om fravigelse af centrale dele af overenskomsten:

- Samarbejdet
- Arbejdstid og tillægsp betalinger
- Ude- og rejsearbejde
- Efter- og videreuddannelse

Forudsætter lokalaftale med tillidsrepræsentant

Overenskomstparterne skal orienteres



Fravigelse af overenskomsten - eksempler

Ændret gennemsnitlig ugentlig arbejdstid
- f.eks. 40 timer pr. uge

Ændret/ingen betaling for overarbejde
- f.eks. ingen overtidsbetaling eller fast lav takst for alle timer

Betaling i forbindelse med arbejdstidens lægning
- f.eks. ingen tillæg for 05.00 - 06.00

Ændrede frister for varsel
- f.eks. ingen tillæg for varsel af overarbejde indtil 2 timer før arbejdstids ophør

Arbejde på søndage
- f.eks. ingen tillæg for frivilligt arbejde på søndage

Kortvarige-/tidsbegrænsede aftaler
- f.eks. nedsat arbejdstid og/eller ingen genetillæg i 3 måneder



Lokalaftaler der øger virksomhedens fleksibilitet

Varierende ugentlig arbejdstid

Traditionelt

- Arbejdstiden er den samme hver uge
- Virksomhedens behov er varierende hver uge
- Mange overtimer
- Mange uproduktive timer

Alternativt

- Aftale om Varierende ugentlig arbejdstid

Lokalaftaler der øger virksomhedens fleksibilitet

Varierende ugentlig arbejdstid

Lokalaftale er en forudsætning

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal over en 12 måneders periode være 37 timer

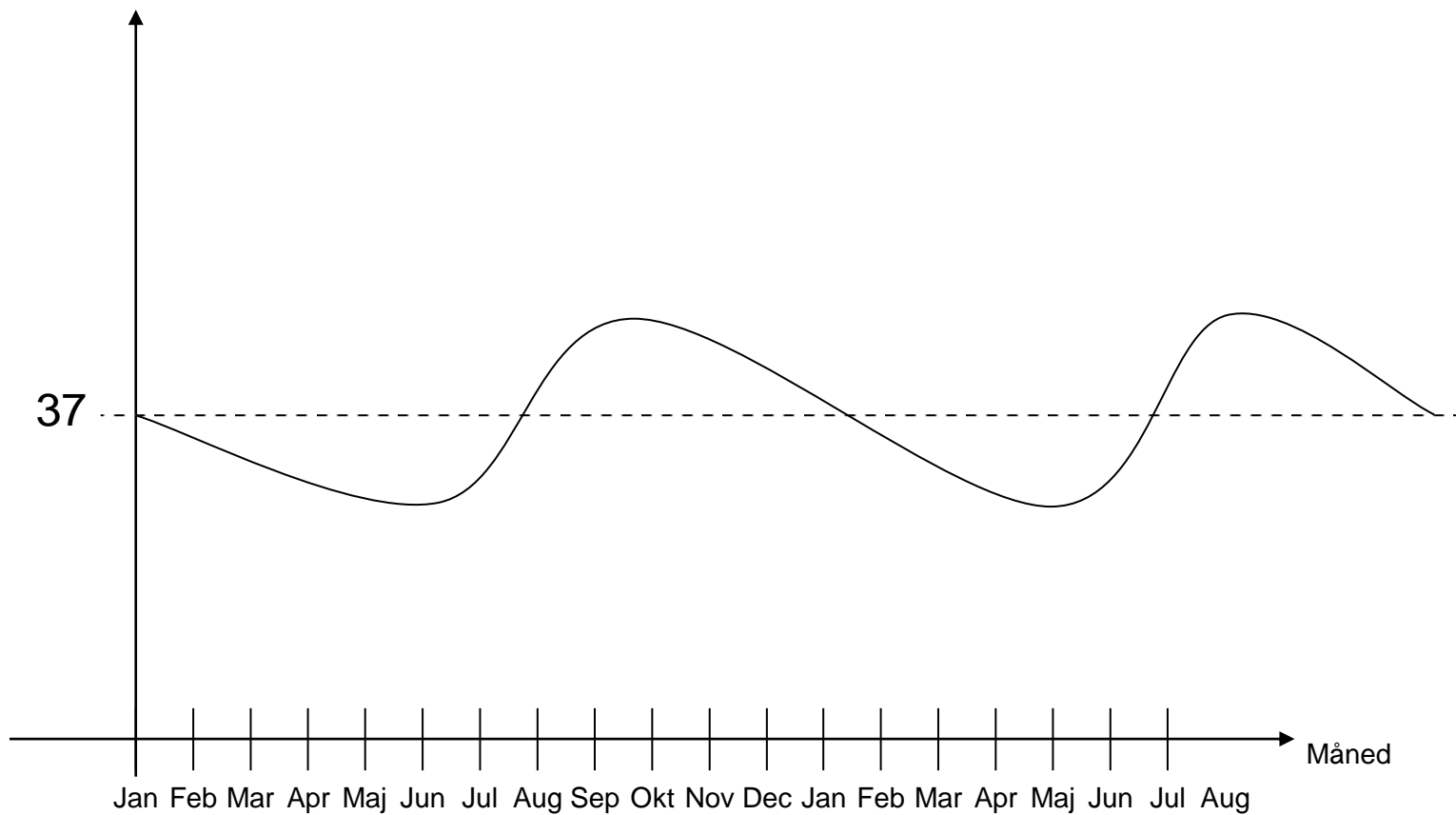
De lokale parter fastlægger rammerne

Timer udover 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder

Timer opspares i en "timebank" (aftal hvor mange plus og minustimer der må stå på kontoen)



Ugentlig arbejdstid



Varierende ugentlig arbejdstid

Forskellige konkurrencebetingelser - forskellige behov

- Sæson/ingen sæson
- Kendte udsving/ukendte udsving
- Lang horisont/kort horisont

Hvilke medarbejdere er omfattet?

- Aftaler der gælder alle medarbejdere
- Aftaler der gælder grupper af medarbejdere (afdeling)
- Aftaler der kun gælder "interesserede medarbejdere"

Miks af forskellige aftaler

Varierende ugentlig arbejdstid - eksempler

Sæsonvirksomhed med kendte udsving

- i uge 10-20 arbejdes der med 32 timers uge
- i uge 30-40 arbejdes der med 42 timers uge
- i øvrige uger arbejdes der med 37 timers uge

Sæsonvirksomheden med ukendte udsving

- 37 timers uge
- 32 timers uge
- 42 timers uge
- Varsel - torsdag ugen forinden



Varierende ugentlig arbejdstid - eksempler

Virksomhed med ukendte udsving og kort horisont

- Arbejdstiden for den kommende uge varsles torsdag ugen forinden
- Arbejdstiden kan placeres på ugens 6 første dage
- På arbejdsdage, hvor der er varslet arbejde, er arbejdstiden mindst 6 timer og maksimalt 12 timer
- Arbejdstiden skal som gennemsnit i perioden være 37 timer pr. uge
- Arbejdstiden opgøres på en timekonto

Varierende ugentlig arbejdstid - eksempler

"Polketurnus"

- 9 ugers turnus (37 timer i gennemsnit pr. uge)
- 7 ugers arbejde (47,6 timer)
- 2 uger fri

Småbørnsturnus"

- 12 måneders turnus (37 timer i gennemsnit pr. uge)
- 40 ugers arbejde (41,8 timer)
- 12 ugers fri (Når institutionerne er lukkede)

Turnus for "rejselystne medarbejdere"

- 12 måneders turnus (37 timer i gennemsnit pr. uge)
- 40 ugers arbejde (41,8 timer)
- 12 ugers sammenhængende fri

Varierende ugentlig arbejdstid - hvad koster det?

Prisen afhænger af forhandlingstidspunktet/-situationen

Er aftalen en del af en større lønaftale?

Hvor stor er genen for medarbejderne?

- Hvor mange timer varierer arbejdstiden?
- Hvor ofte forekommer der variation?
- Hvor kort er varsel?

Hvor mange penge "mister" medarbejderne?

- Hvor mange udbetalte overtimer sidste år?
- I hvor høj grad er medarbejdernes økonomi afhængig af overarbejde?

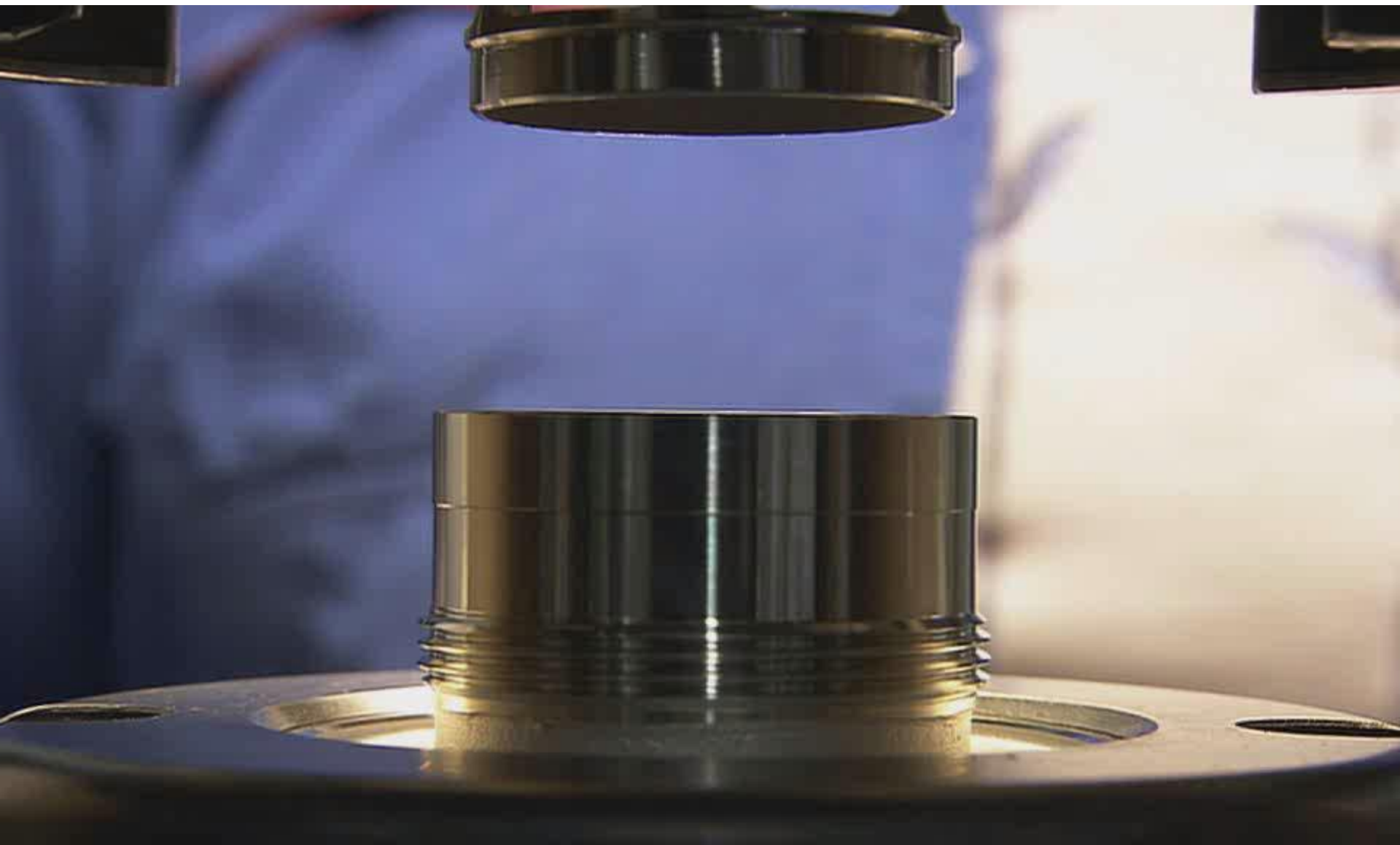
Hvad sker der hvis der ikke kommer en aftale?



Jesper Madsen



Fleksibel arbejdstid





Dansk Industri



Fleksibel arbejdstid

Chefkonsulent Jesper Madsen