

## UNI Europas Wiendeklaration

### Det handlar om vår tid: Arbetstider i det nya arbetslivet Policy om arbetstid och kollektivförhandling

Antagen av UNI Europa verkställande utskott - 11 september 2018

#### 1 Introduktion - Arbetstagarnas deltagande i utformningen av arbetstidsmodeller

---

Den nuvarande arbetstidskulturen är skadlig för den sociala strukturen. I många fall överensstämmer inte den faktiska arbetstiden med en arbetstagares med den faktiska arbetstiden. Polariseringen ökar när det gäller arbetstiden i många länder. Fler arbetstagare måste arbeta allt fler timmar medan andra, ofta ofrivilligt, bara har kortare arbetspass. Att vara ansluten online hela tiden skapar dessutom en ökad press på att arbeta orimligt många timmar. Antalet utbrända medarbetare stiger, unga föräldrar upplever problem med att kombinera förvärvsarbete med föräldraansvaret och äldre arbetstagare känner ofta att det inte klarar av att hantera de utmaningar som digitaliseringen medför. Samtidigt så står nästan 18 miljoner européer utan arbete, vilket motsvarar mer än 10 % av den europeiska arbetsstyrkan. Ungdomsarbetslösheten på 18,7 % späder också på det absurda i arbetstidssituationen.

För UNI Europa är det nödvändigt att arbetstiden justeras så att den på bättre sätt möter arbetstagarnas och deras familjers behov samt förändringarna i arbetslivet. Vi har till exempel sett skiftet från den traditionella mönstret med en (oftast manlig) familjeförsörjare till två inkomsttagare. Nuförtiden är 64 % av kvinnorna ute i arbetslivet, vilket i ännu högre grad sätter fokus på behovet att kunna balansera arbete och familjeansvar. Alltför ofta tillåter arbetstidsvillkoren fortfarande inte att arbetstagare med omsorgsansvar, vilket oftast är kvinnor, deltar aktivt fullt ut på arbetsmarknaden.

Digitalisering, automatisering och omstrukturering sker i en ständigt ökande takt. Kompetenser kommer snabbt att bli omoderna och många arbetare, särskilt de med låg och medelhög kompetens, kan råka ut för avbrott och ökad osäkerhet i arbetslivet. Det är en oroande prognos, men kollektiv arbetstidsminskning har dock potential att motverka detta. Ny teknik kommer bara att introduceras om det är troligare att de ger produktivitetsvinster och om högre tidseffektivitet bereder vägen för arbetsdelningsmodeller.

Arbetsmodellerna kommer också att bli allt mer osäkra; utstationerat arbete, personaluthyrning, tillfälligt arbete, tjänsteentreprenader, outsourcing och insourcing, egenanställning och andra former leder till instabila och oförutsägbara arbetstider. Vår arbetsstyrka åldras också i ökad takt. Därför måste vi stärka det livslånga lärandet som ett sätt att hålla arbetstagarna à jour med den senaste tekniken genom hela deras arbetsliv.

I detta syfte har UNI Europa tagit fram tre viktiga mål för att tillse att arbetstagare på bättre sätt kan utforma sin arbetstid genom kollektivförhandling:

**Först och främst** genom en rättvis fördelning av arbetstiden. En kollektiv reduktion och omfördelning av den lagstadgade arbetstiden kommer att vara till fördel både för

överarbetade heltidsanställda och underarbetande deltid arbetare, samtidigt som man skapar nya arbetstillfällen för de nära 18 miljoner arbetslösa inom EU. En arbetsomfördelning måste framför allt riktas mot obalansen mellan män och kvinnor, eftersom deltidarbete och fattigdom trots förvärvsarbete fortfarande främst drabbar kvinnor. Det är också väsentligt att arbetstidsreduceringen sker i princip utan någon inkomstförlust. Det behövs ett effektivt reglerande ramverk kring arbetstid baserat på lagar och kollektivavtal som garanterar schysta arbetsvillkor och motverkar osäkra jobb.

**För det andra** bör arbetstidsvillkoren kunna justeras efter livscykel. Många arbetstagare har viktiga omsorgsåtaganden och kämpar dagligen med det så kallade "dubbelarbetet" med betalt och obetalt arbete. För UNI Europa är balansen mellan arbete och privatliv väsentlig.

**Slutligen** måste större vikt läggas på det livslånga lärandet. Arbetsgivarna behöver investera mer i att utbilda sin arbetsstyrka, vilket i sin tur kommer att öka produktiviteten och förbättra anställningsbarheten både i deras befintliga sektorer eller i andra. Dessutom bör alla arbetstagare ha rätt till välbetald tjänstledighet för ett brett utbud av utbildningsmöjligheter.

UNI Europa är övertygade om att kollektivförhandling, framför allt på sektorsnivå, kan erbjuda en mängd specifika lösningar för frågor som rör arbetstider. Facken, arbetstagarrepresentanterna och arbetstagarna själva måste involveras och ges rätt att förhandla om bra arbetstidsmodeller för det framtida arbetslivet. Tillsammans med arbetsgivarna är det de som är närmast arbetsplatsen och har direkt kunskap om vad som krävs i arbetslivet som förändras i allt snabbare takt. Trots det måste facken också stärka sitt arbete med att nå arbetstagare som (ännu) inte omfattas av kollektivavtal, framför allt dem som finns i osäkra typer av arbete.

Eftersom arbetstid framför allt bestäms av olika nationella rättsliga och institutionella strukturer behöver UNI Europas politik anpassas till varje lands specifika egenart. Kollektivförhandling är i grunden en fråga för nationella fackförbund. Med denna resolution strävar UNI Europa och dess medlemsförbund, som arbetar tillsammans i solidaritet, efter att stärka fackförbundens förmåga att framför allt genom kollektivförhandling använda arbetstid som ett verktyg för att uppnå schysta arbetsvillkor för alla arbetstagare.

## 2 Arbetstidsvillkor: Rättvis fördelning

---

Medan en del arbetstagare kämpar med långa arbetspass, alltför många övertidstimmar eller för stor arbetsbörda, sitter andra fast i ofrivilliga deltidanställningar. UNI Europa manar till rättvis fördelning av arbetstiden, vilket kan uppnås genom en kollektiv arbetstidsreducering samtidigt som en reduktion av arbetsbelastningen görs, utan någon lönesänkning. Arbetstidsreduceringen får inte leda till en högre arbetsintensitet, då arbetstagare ibland upplever att deras arbetsbörda är densamma trots att de har mycket mindre tid tillgänglig för att genomföra sina uppgifter.

Arbetslivet förändras ständigt. Arbetstagare förväntas ofta att vara nåbara dygnet runt och arbete behöver inte nödvändigtvis utföras på ett kontor. Digitaliseringen och nya arbetsmetoder ger arbetstagarna mer flexibilitet men kräver i gengäld också att de är mer flexibla. Människor är dock inte gränslöst flexibla och många arbetstagare erfar redan höga stressnivåer och hög belastning på arbetet. De förtjänar rätten till anständiga levnadsvillkor och en bra balans mellan arbete och privatliv med fritid, vila och privat tid (inklusive en vanlig vilodag). Detta innebär rätten till lägre arbetstidsgränser medan man samtidigt har möjlighet att tjäna en rimlig och kollektivt avtalad lön.

Arbetstagare i framför allt vissa sektorer måste jobba delade skift där det finns osäkerhet kring när och var dessa skift äger rum. De måste vara mobila, flexibla, kunna jobba extra skift med kort varsel och måste ofta arbeta väldigt tidigt på morgonen eller sent på kvällen utan extra kompensation.

Forskning visar att övertidsarbete, oregelbunden arbetstid, arbete on-demand och arbetsrelaterad stress leder till fler arbetsplatsolyckor och kan leda till sjukdom. Detta går inte bara bortom gränsen för vad arbetstagarna ifråga kan klara utan det är också kostsamt för sjukvårdssystemet och för arbetsgivaren. Dessutom är arbetstagare helt klart mer effektiva och produktiva när de har kortare arbetsdagar och har mer tid till vila och återhämtning.

Arbetsbelastning och arbetstid måste uppenbarligen fördelas jämnare. När man ser på nuvarande och framtida utmaningar kopplat till det förändrade arbetslivet råder det inget tvivel om att man måste utveckla innovativa, arbetstagarorienterade typer av arbetstidsvillkor. Kollektivförhandling är nyckeln till att uppnå sektorsspecifika lösningar som har arbetstagarnas bästa för ögonen och som framför allt omfattar människor i alla typer av arbete.

Därför uppmanar UNI Europa till följande:

- Grundligt och ovillkorligt deltagande från fackens sida beträffande utformning och implementering av nya arbetstidsvillkor på alla nivåer, först och främst genom sektorsvis kollektivförhandling;
- Att man stärker varje arbetstagares egen möjlighet att bestämma arbetstagarvänliga arbetstider och -villkor, främst genom (sektorsvisa) kollektivförhandlingsavtal;
- En förstärkning av arbetstiden som verktyg för rättvisa arbetsvillkor i hela Europa, t.ex. genom arbetstidsreducering och en samtidig reducereing av arbetsbördan med full lön och personlig kompensation;
- Policyer som ser till att det blir ett slut på de ökande övertidstimarna;
- Rätt för dem som befinner sig i ofrivilligt deltidsarbete att öka sin avtalade arbetstid;
- Rätt till ett minsta antal arbetstimmar, och därmed få bort nolltimmeavtal;
- Arbetstagare i icke-standardiserade anställningsformer ska också omfattas av kollektivavtalen;
- Begränsning och avskaffande av osäkra anställningsformer (som t.ex. orättvisa regler och praxis med utstationerat arbete, personaluthyrning, tillfälligt arbete, egenanställning och andra former leder till instabila och oförutsägbara arbetstider). Företagen har också ett ansvar för sin distributionskedja.

### **3 Arbetstidsvillkor: Med olika livsfaser och en åldrande arbetsstyrka i beaktande**

---

På en europeisk arbetsmarknad med en åldrande arbetsstyrka uppmanar UNI Europa till ett arbetstidsmönster som tar hänsyn till en sund, rättvis och varierande balans mellan arbete och privatliv.

Under loppet av ett helt arbetsliv kommer arbetstagare både privat och i arbetslivet att gå igenom olika faser som kräver olika grader av arbetstidsflexibilitet, så att arbetstagarna kan upprätthålla en rättvis och lämplig balans mellan jobb och privatliv. Arbetsmönstren bör vara kompatibla med arbetstagare som bildar familj, tar på sig extra vårdansvar, upplever en förändring i den privata situationen, ökar sin kompetens och förbättrar sina kvalifikationer eller minskar sin arbetstid i slutet av sitt arbetsliv. Avbrott i karriären, framför allt för kvinnor,

kan dessutom kräva större flexibilitet för att göra det möjligt för dem att återgå till arbetsplatsen. Därför måste arbetstiden arrangeras så att arbetstagare effektivt kan utföra sina jobb, utan någon inkomstförlust eller negativa effekter på deras pensioner, på ett sätt som är kompatibelt med de föränderliga faserna i det moderna livet och en åldrande arbetsstyrka.

Arbetstidssystemen runtom i Europa har varit väldigt långsamma när det gäller att anpassa sig till dessa realiteter. Mot denna bakgrund finns det ett behov att främja arbetstagarnas legitima önskan om att få en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv, samtidigt som man garanterar rimliga löner. Tillgång till hälso- och sjukvård är också avgörande för att garantera detta.

Följaktligen kommer UNI Europa att arbeta för åtgärder som stärker varje arbetstagares möjlighet att själv kunna välja sin arbetstid i relation till olika faser i livet. En sådan anpassningsmöjlighet till livscykeln kan inte och bör inte bara genomföras via deltidsanställning eller korttidsanställningar, utan måste helt och fullt ingå i heltidsanställningsavtal eller tidsbegränsade avtal.

UNI Europas åsikt är att sådana förändringar av den traditionella arbetstiden bäst kommer att uppnås genom kollektivförhandling, framför allt på sektorsvis nivå, med kollektivavtal som är bättre lämpade att omfamna särdragen på den enskilda arbetsplatsen och anställningsrelationer än toppstyrd lagstiftning.

Dessutom måste man främja offentliga investeringar i de generella sociala trygghets- och välfärdssystemen, eftersom dessa system utgör en väsentlig del när det gäller att stärka såväl arbetstagares positioner som jämställdhet och jämlika inkomster.

Därför uppmanar UNI Europa till följande:

- Rätten att anpassa sin arbetstid till den aktuella livssituationen. Detta kan göras genom att minska eller öka veckoarbetstiden eller som betald tjänstledighet. Här behöver man också ta hänsyn till övergångsfaser som innebär barnomsorg, vårdomsorg, tid utomlands och tid innan pension;
- Åtgärder som garanterar rätten att återgå till heltidsanställning;
- Arbetstagare ska kunna dra fördel av dessa villkor utan någon inkomstförlust;
- Rätten till dokumenterad arbetstid, förutsägbara arbetstider, rimliga arbetsvillkor som utgångspunkt för goda (inte osäkra) arbetsvillkor, förutsägbara arbetstider och pålitliga kollektivavtal.

#### **4 Arbetstidsvillkor: Arbetstidsvillkor som främjar livslångt lärande för att öka anställningsbarheten**

---

Den europeiska industrin, i synnerhet inom tjänstesektorn, kännetecknas för närvarande av digitalisering, automatisering, robotisering och omstrukturering - omvandlingar som tillsammans utgör accelererande strukturella förändringar i ekonomin och som skapar fler avbrott och osäkerhet för arbetstagare. Dessa leder till ökade behov för arbetstagarna att få tillgång till fortlöpande kompetensutveckling genom hela arbetslivet, vilket gör att de både kan bibehålla sin anställningsbarhet på arbetsmarknaden och höja sin personliga och yrkesmässiga utveckling.

Takten på dessa strukturella förändringar, som resulterar i skiftande och oförutsägbara typer av arbetsmarknads- och arbetsplatskrav, har ökat behovet av arbetstidsvillkor som möjliggör och främjar livslångt lärande. Detta uppnås bäst genom att garantera att fortlöpande kompetensutveckling och utbildning är nära integrerat i arbetstagarens vardagliga arbete. Dessutom behöver arbetstidsvillkoren möjliggöra både kortare och

längre perioder för utbildning och kompetensutveckling utan att det skadar arbetstagarens karriär eller rätt till lön. Ständig kompetenshöjning bör utgöra en nära länk till den befintliga anställningen, innan arbetslöshet blir en realitet. Arbetstidsvillkor behöver möjliggöra både kortare och längre perioder för utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser.

Därför uppmanar UNI Europa till följande:

- På arbetsplatsnivå ska det finnas kollektivavtal eller företagsavtal som tillhandahåller arbetstidsavtal som möjliggör kompetensutveckling och utbildning inom befintlig anställning och tjänst;
- Åtgärder, antingen lagstadgade eller genom kollektivavtal, som gör heltids- eller deltidstjänstledighet möjlig för både kortare och längre perioder så att arbetare kan delta i utbildningsaktiviteter, för att kunna utveckla deras kompetens samtidigt som de behåller sin tjänst på arbetsplatsen;
- En bindande rätt till tjänstledighet för utbildning för arbetstagare, kombinerad med lönekomensation;
- En nyckelroll för facken när det gäller att påverka arbetstidsvillkor som främjar livslångt lärande.

