

Decentrale arbejdstidsaftaler



FOA
FAGOGARBEJDE

Odense afdeling

Vesterbro 120, 5000 Odense C

Tlf. 46 97 18 00 - Fax: 46 97 18 01

E-mail: odense@foa.dk, www.foa.dk/odense

Godkendt d.16. december 2009

Indhold

INDLEDNING.....	3
RAMMEAFTALEN OM DECENTRALE ARBEJDSTIDSAFTALER	3
RAMMEAFTALENS GRUNDPRINCIPPER	3
FRAVIGELSE AF CENTRALE REGLER.....	4
BETALINGSSATSER.....	4
DAGLIG HVILETID.....	5
UGENTLIGT FRIDØGN.....	5
PAUSER.....	5
UGENTLIG ARBEJDSTID	6
NATARBEJDE	6
OPHØR AF DECENTRALE ARBEJDSTIDSAFTALER	6
DE LOKALE PARTER	6
VEJLEDENDE MODELLER FOR DECENTRALE ARBEJDSTIDSAFTALER.....	7
ARBEJDSMILJØHENSYN I DECENTRALE ARBEJDSTIDSAFTALER	7
HELBREDSMÆSSIGE BELASTNINGER.....	8
SOCIALE BELASTNINGER	9
FOREBYGGELSE	9
FOA ODENSE'S ARBEJDSTIDSPOLITISKE HOLDNINGER	10
SKAL DER INDGÅS EN DECENTRAL AFTALE?	10
INDHOLDET I EN DECENTRAL ARBEJDSTIDSAFTALE	10
1. Planlægning af arbejdstid.....	10
2. Ændringer i planer.....	11
3. Opgørelse af arbejdstid.....	11
4. Overarbejde	11
5. Ubekvemme arbejdstidspunkter	12
6. Arbejds miljøforhold	12
7. Evaluering af aftalen.....	12
FOA ODENSE'S SPILLEREGLER FOR INDGÅELSE AF DECENTRALE AFTALER OG FOA ODENSE'S ARBEJDSMETODE	13
TJEKLISTE TIL LOKALE FORHANDLERE.....	14

Indledning

Afdelingsbestyrelsen vil med dette materiale give vore tillidsvalgte et redskab til brug ved forhandlingerne ved indgåelse af decentrale arbejdstidsaftaler lokalt.

Materialet beskriver bestyrelsens politiske holdninger i forhold til de forskellige elementer i Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler, og såfremt alle FOA Odenses politiske holdninger kan opnås i lokalaftalen, vil det være det optimale.

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler

Som et led i overenskomstforliget for alle kommunalt og regionsansatte i 1999 blev der indgået en rammeaftale om såkaldt decentrale arbejdstidsaftaler.

Aftalen dækker *Kommunernes Landsforening og Danske Regioner*.

Herudover er rammeaftalen gældende for alle selvejende institutioner, som har indgået drifts-overenskomst med en region eller en kommune. I forhold til kommuner under Kommunernes Landsforening, er det dog kun selvejende dag- og døgninstitutioner, der er omfattet af rammeaftalen. Aftalen gælder kun såfremt bestyrelsen for institutionen har godkendt og tiltrådt rammeaftalen.

Rammeaftalens tekst er ganske kortfattet og dermed ikke detaljeret.

Rammeaftalens grundprincipper

Formålet med rammeaftalen er at åbne op for, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladser og personalegrupperes ønsker og behov.

Grundprincipper for sådanne decentrale aftaler om arbejdstid er beskrevet således i rammeaftalen:

- a) De lokale parter aftaler arbejdstidsbestemmelserne, herunder betalingssatser og afspadseringsregler mv.
- b) De lokale parter skal have størst mulig indflydelse på arbejdstidsplanlægning og på arbejdstidstilrettelæggelse på den enkelte institution.
- c) De decentrale arbejdstidsaftaler etableres på den enkelte institution/afdeling så vidt muligt fælles for de faggrupper, der deltager.

- d) De decentralt aftalte arbejdstidsregler skal sikre, at arbejdsmiljøforhold indgår i arbejdstilrettelæggelsen.
- e) De decentralt aftalte arbejdstidsregler skal sikre, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem produktet, de ansattes arbejdsliv og familieliv/privatliv.

Fravigelse af centrale regler

Arbejdstidsbestemmelserne er traditionelt et af de mest detaljerede områder i de enkelte overenskomster.

Hertil kommer, at der findes relativt detaljerede regler i arbejdsmiljøloven og i bekendtgørelsen om de to hovedområder *daglig hviletid og fridøgn*. I tilknytning hertil er der indgået en række lokalaftaler om fravigelser fra hovedreglerne om, at der skal være 11 timers hvile mellem to arbejdsperioder og et fridøgn hvert 7. døgn.

Endelig er der en række bestemmelser i *EUs direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden* fra 1993. Direktivet er dels omsat til lovgivning og dels indeholdt i *aftale om implementering af direktivet* fra 1995.

Arbejdstidsbestemmelserne i overenskomsterne, arbejdsmiljøloven og EU-direktivet udgør tilsammen de centralt fastsatte regler.

Rammeaftalen åbner mulighed for, at indgå aftaler om arbejdstidsregler, som fraviger de centrale aftaler om arbejdstid.

Rammeaftalen forudsætter dog

- a) at gældende arbejdsmiljøregler, herunder arbejdsmiljøloven og aftalen om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden, respekteres, og
- b) at den normale ugentlige arbejdstid højst må udgøre 37 timer i gennemsnit over en periode, jævnfør dog undtagelsesbestemmelserne i de enkelte overenskomster.

Betalingssatser

Det er ikke kun de centrale bestemmelser om *arbejdstidens placering* m.v., som kan fraviges.

Også de overenskomstmæssige satser, der er knyttet til arbejdstidens placering - *de arbejdstidsbestemte tillæg* - kan fraviges.

Der er således mulighed for decentralt at aftale betalingssatser mv., som indebærer en samlet højere aflønning end efter de centralt aftalte satser mv.

Ændrede betalingssatser kan kombineres med aftalen om konvertering af ulempetillæg, som åbner mulighed for at aftale, at ulempetillæg helt eller delvist kan omlægges til et årligt tillæg – *udbetalt i 12 lige store dele* eller til et fast tillæg pr. tjeneste eller vagt.

Daglig hviletid

Den daglige hviletid er fastlagt i arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn.

Hvileperioden skal minimum udgøre 11 timer inden for hver 24-timers periode.

Efter bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn kan der indgås aftaler om at nedsætte hviletiden til 8 timer.

Ugentligt fridøgn

Den ugentlige hviletid er ligeledes fastlagt i arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn.

Der skal minimum, inden for hver periode på 7 døgn, være placeret et fridøgn, som minimum skal udgøre 24 timer tillagt den daglige hvileperiode på 11 timer. Der kan med andre ord, som hovedregel, kun være 6 arbejdsdøgn mellem to fridøgn.

Efter bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn kan der indgås aftaler om at forlænge syvdøgnperioden til en tolvdøgnperiode.

Herudover indeholder bekendtgørelsen mulighed for, at der lokalt på en arbejdsplads *i særlige tilfælde* kan indgås aftale om at forlænge perioden mellem 2 fridøgn til 7 døgn.

Pauser

EU-direktivet fastslår, at den ansatte kan/skal holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer (vær opmærksom på overenskomstmæssige forhold).

Pausen skal være placeret inden for arbejdstiden, men direktivet bestemmer ikke, at pausen skal være betalt af arbejdsgiveren.

FOAs overenskomster indeholder typisk én af følgende to former for pausebestemmelser:

a) ret til betalt pause (pause, der medregnes i den ugentlige arbejdstid) af under 1/2 times varighed, hvor den ansatte står til rådighed for institutionen eller

b) ret til ikke-betalt pause (pause, der *ikke* medregnes i den ugentlige arbejdstid) af 1/2 times varighed, hvor den ansatte *ikke* står til rådighed for institutionen.

Ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved fuldtidsbeskæftigelse er i overenskomsterne overvejende fastsat til 37 timer.

Efter EU-direktivet kan den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid maksimalt udgøre 48 timer. Direktivet opererer med, at gennemsnittet skal beregnes over en 4 måneders periode.

Natarbejde

Natarbejdet aftales i henhold til overenskomstens bestemmelser.

EU-direktivet begrænser den gennemsnitlige længde af arbejdstiden ved natarbejde til 8 timer. Direktivet giver dog adgang til at indgå aftaler om at fravige bestemmelsen.

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning opererer direktivet ikke med en *gennemsnitlig* arbejdstid ved natarbejde på 8 timer, men derimod med et maksimum for det enkelte døgn.

Også denne bestemmelse giver direktivet dog adgang til at indgå aftaler om at fravige.

Ophør af decentrale arbejdstidsaftaler

Efter rammeaftalens bestemmelser kan decentrale aftaler opsiges med et varsel på 3 måneder, med mindre andet aftales. Efter ophør af de decentrale aftaler gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler.

Det er samtidig forudsat, at der aftales en evaluering af den decentrale arbejdstidsaftale, f.eks. efter en periode på 2 år.

De lokale parter

Rammeaftalen definerer ikke, hvem de lokale parter er.

På samme måde som ved andre rammeaftaler er det derfor arbejdsgiversiden, der beslutter, hvor forhandlingsretten placeres på denne side, og de faglige organisationer - herunder FOA Odense - der bestemmer, hvor forhandlingsretten placeres på lønmodtagersiden.

Vejledende modeller for decentrale arbejdstidsaftaler

Rammeaftalen beskriver, at en decentral arbejdstidsaftale normalt vil indeholde bestemmelser om følgende:

1. Planlægning af arbejdstid

Hvordan er proceduren (spillereglerne), tidsfrister, sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv, eventuelle begrænsninger i arbejdstilrettelæggelsen mv.

2. Ændringer i planer

Spilleregler for ændringer i forhold til det planlagte.

3. Opgørelse af arbejdstid

Hvordan opgøres den gennemsnitlige arbejdstid på 37 timer.

4. Overarbejde

Opgørelse af overarbejde. Honorering af overarbejde.

5. Ubekvemme arbejdstidspunkter

Hvad er ubekvemme arbejdstidspunkter, hvordan honoreres de.

6. Arbejds miljøforhold

Hvordan tages der hensyn til arbejds miljøspørgsmål.

Arbejds miljøhensyn i decentrale arbejdstidsaftaler

Rammeaftalen opfordrer til, at der i forbindelse med udformningen af arbejdstilrettelæggelsen tages hensyn til arbejds miljøforhold.

Dette kan ske ved at medindflydelsesudvalg/samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg inddrages. Det vil således være naturligt, at bede samarbejdsorganerne forholde sig til, hvordan arbejdstilrettelæggelse og arbejds miljøhensyn i den konkrete sammenhæng bedst lader sig forene.

Som et led i arbejdstidsplanlægningen skal sikres sammenhæng til det øvrige arbejds miljø, initiativer og indsatser på arbejds miljøområdet, herunder arbejdet i sikkerhedsorganisationen og udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger m.v.. Erfaringer fra arbejdspladsvurderinger kan anvendes i forbindelse med fastlæggelsen af retningslinier og indgå som en del af en systematiseret opfølgning på de arbejds miljømæssige hensyn.

Som eksempler på konkrete arbejds miljøhensyn i forbindelse med arbejdstidsplanlægningen nævner rammeaftalen i bilag 2 nedenstående anbefalinger udarbejdet af arbejds medicinsk klinik i Aalborg i forbindelse med arbejdstidsplanlægning for døgndækkede arbejdspladser i forhold til skiftarbejde:

1. *Formindsk fast natarbejde*

2. *Reducér antallet af nætter i træk: der bør kun arbejdes 2-4 i træk*
3. *Undgå korte intervaller (7, 8 eller 10 timer) mellem 2 vagter*
4. *Planlæg systemet så det indeholder flest mulige friweekends*
5. *Undgå lange vagter*
6. *Tilpas vagtlængden til arbejdskravene*
7. *Overvej kortere natskift*
8. *Rotér med uret (morgenvagt, så eftermiddagsvagt og nattevagt)*
9. *Begynd ikke morgenvagten for tidligt*
10. *Gør tidspunkterne for vagtskifte fleksible, hvis det er muligt*
11. *Bevar et regelmæssigt skiftesystem*
12. *Tillad mulighed for individuel fleksibilitet*
13. *Begræns afvigelser fra det planlagte skiftesystem*
14. *Informér i god tid om skifteplanen og evt. afvigelser herfra*

Ovenstående 14 anbefalinger er opstillet udfra den viden, man har om belastninger ved skiftearbejde og hvordan generne kan begrænses mest muligt. Enkelte af forslagene står i modsætning til hinanden f.eks. anbefalinger vedrørende fleksibilitet og regelmæssighed, idet det dog har stor betydning for personalet at kende arbejdstiden i god tid i forvejen.

Med hensyn til belastninger kan man foretage følgende inddeling:

Helbredsmæssige belastninger

Langt hovedparten af vores biologiske processer foregår efter bestemte systemer, som gentages hvert døgn, og hvor det for kroppen naturlige er aktivitet i dagtimerne og hvile i nattetimerne.

Ved aktivitet i nattetimerne begynder kroppens processer at tilpasse sig den ændrede rytme, men de forskellige processer omstiller sig ikke lige hurtigt.

Denne ændring af de biologiske processer er belastende for kroppen og medfører en række risikofaktorer, da "kravene" til at yde ikke svarer til kroppens parathed.

Fast natarbejde løser ikke problemet, fordi den ændrede døgnrytme brydes af fridage, hvor man vender tilbage til den for kroppen naturlige døgnrytme.

Desuden skaber skiftearbejde søvnproblemer, da søvn i dagtimerne generelt er kortere og af ringere kvalitet. Derved sker en ophobning af søvnunderskud, som kan indebære en forøget ulykkesrisiko.

De helbredsmæssige belastninger kan være medvirkende til udvikling af psykiske problemer som humørsvingninger og irritabilitet, mave-tarmsygdomme samt hjerte- og karlidelser.

Herudover bør det overvejes om man skal undgå de arbejdsmiljømæssige belastninger ved skifteholdsarbejde ved at undgå skiftehold ved ansættelse i faste vagtlag og om de

arbejdsmiljømæssige belastninger kan undgås ved anvendelse af rulleplaner, der gør at de ansatte principielt kender deres arbejdsplaner flere år frem.

Sociale belastninger

Ved skiftarbejde er det ikke kun den enkelte, men hele familien som skal fungere og tilpasse sig efter de skiftende tider.

Det betyder, at de familiære forhold er bestemmende for, hvor stor belastning og pres, som den enkelte oplever. Eksempelvis er det lettere at indrette sin hverdag efter skiftende arbejdstider, hvis man ikke har børn, og der er ligeledes større muligheder for fleksibilitet, når man har børn i institutionsalderen fremfor skolesøgende børn. Men det er dog vilkår der gør, at kontakt med det sociale netværk er vanskeliggjort.

Desuden er skiftarbejde begrænsende i forhold til mulighederne for deltagelse i kulturelle tilbud, kollektive aktiviteter og uddannelse. Eksempelvis udbydes der ikke mange kursusforløb, hvor undervisningen kan tilpasses frihed, der skifter mellem dag og aften.

Det medfører også begrænsede muligheder for deltagelse i foreningsliv, brugerbestyrelser og faglige arrangementer. Da det er denne type aktiviteter, som styrker det sociale netværk, er der øget risiko for social isolation og sårbarhed ved ændringer i livsvilkårene, eksempelvis ved arbejdsløshed, skilsmisse og lignende.

Når arbejdstiden skaber konflikter for det sociale liv, kan der ydermere udvikles både psykiske og fysiske helbredsmæssige gener.

Forebyggelse

Ofte overskygger de sociale begrænsninger og gener de helbredsmæssige belastninger. Og derved bliver individuel fleksibilitet ved tilrettelæggelse af vagtplaner, den vigtigste metode til at forebygge følgerne af skiftarbejde. Det kan handle om valgmuligheder omkring mødetidspunkter, byttemuligheder samt placering af vagter, afspadsring og fridøgn.

Man bør sikre, at der er både information og diskussion forud for ændring af et arbejdstidssystem og ved udformning af vagtplaner er det væsentligt at tage stilling til:

- =:> Skal alle ansatte arbejde efter samme system, uanset alder og social situation?
- =:> Skal et vagtsystem indeholde muligheder for forskelligheder i arbejdstidssystem i forhold til den enkeltes livsforløb?
- =:> Skal der være muligheder for individuel fleksibilitet?
- =:> Endelig er det vigtigt, at der ved ændring af et arbejdstidssystem aftales en prøveperiode med henblik på eventuel tilpasning af systemet.

FOA Odense's arbejdstidspolitiske holdninger

Skal der indgås en decentral aftale?

FOA lægger vægt på, at følgende forudsætninger er opfyldt, før der indledes forhandling om en decentral arbejdstidsaftale:

- Kan den – af arbejdsgiveren eller kollegerne – ønskede fleksibilitet opnås med de eksisterende overenskomstmæssige bestemmelser?*
 - Målet med en decentral aftale - uanset om ønsket fremsættes af arbejdsgiveren eller kollegerne - skal være klarlagt, således at der kan foretages en vurdering af, hvorvidt dette mål kan nås ved anvendelsen af den eksisterende overenskomst m.v.
 - Kan målet nås ved at anvende den eksisterende overenskomst, afviser FOA Odense's repræsentanter at indgå en decentral arbejdstidsaftale.

- Er der på arbejdspladsen eller den del af arbejdspladsen, som vil blive berørt af en decentral arbejdstidsaftale, udarbejdet skriftlig arbejdspladsvurdering (APV)?*
 - Arbejdsmiljøet må ikke blive taberen ved indgåelse af decentrale aftaler. Hvis arbejdspladsen ikke har udarbejdet en arbejdspladsvurdering, skal dette gøres forinden egentlige forhandlinger indledes.
 - De elementer i arbejdspladsvurderingen, som har sammenhæng med arbejdstidens placering, skal inddrages i udformningen af en eventuel decentral arbejdstidsaftale.

- Er kollegerne interesseret i en decentral aftale?*
 - Målet med en eventuel decentral aftale skal godkendes af et flertal af kollegerne på et medarbejdermøde, forinden egentlige forhandlinger indledes. Tillidsrepræsentanten bør overfor institutionsledelsen kræve ret til at afholde medarbejdermødet i arbejdstiden.

Indholdet i en decentral arbejdstidsaftale

1. Planlægning af arbejdstid

FOA Odense's holdninger:

- Aftalen bør indeholde*
 - at medarbejderne får mulighed for kollektivt at vælge mellem forskellige forslag til vagtsystemer

- at den enkelte medarbejder får mulighed for individuelle valg i forhold til arbejdstidens placering
- at vagtsystemerne tager hensyn til, at den enkelte medarbejders behov ændrer sig gennem livsforløbet

2. Ændringer i planer

FOA Odense's holdninger:

- Aftalen bør indeholde*
 - at medarbejderne kender deres arbejdstid mindst 6 (4) uger frem i tiden. Er det praktisk muligt skal vagtplanen sætte den enkelte i stand til at kende arbejdstiden for en længere tid, minimum et år frem
 - at medarbejderne får mulighed for at afvikle optjent frihed efter medarbejdernes behov
 - at ændringer i arbejdstidens placering bør foretages senest 7 dage før, og at senere ændringer skal udløse en betydelig kompensation
 - at medarbejderne tildeles en formaliseret ret til at foretage bytning af arbejdstid med andre medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer. Nærmere regler for hvorledes ordningen praktiseres aftales lokalt. Det forudsættes, at bytningerne ikke medfører brud på de gældende arbejdsmiljøregler.

3. Opgørelse af arbejdstid

FOA Odense's holdninger:

- Aftalen bør indeholde*
 - at beregningsperioden for opgørelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke bør overstige 12 uger – eller den i overenskomsten fastsatte periode, f.eks. 14 uger.

4. Overarbejde

FOA Odense's holdninger:

- Aftalen bør indeholde*
 - at overarbejde beregnes som arbejde ud over den fastlagt daglige arbejdstid
 - at honoreringen for overarbejde fastsættes til 100% af timelønnen og
 - at der indbetales pensionsbidrag af overarbejdsbetaling

5. Ubekvemme arbejdstidspunkter

FOA Odense's holdninger:

- Aftalen bør indeholde*
 - at aften- og nat-begrebet ændres således, at aftalen skelner mellem tjeneste udført mellem kl. 17.00 og kl. 23.00 samt tjeneste udført mellem kl. 23.00 og 07.00
 - at honoreringen for natarbejde fastsættes højere end honoreringen for aftenarbejde
 - at der ydes en særlig honorering for ansatte der pålægges skifteholdsarbejde.

6. Arbejds miljøforhold

FOA Odense's holdninger:

- Aftalen bør indeholde*
 - at den daglige hviletid som hovedregel ikke kan nedsættes til under 11 timer – i særlige tilfælde, dog max 1 gang om ugen til 8 timer
 - at antallet af arbejdsdøgn mellem to fridøgn ikke er mere end 6 døgn
 - at den daglige arbejdstid ikke kan overstige eller være mindre end det i overenskomsten aftalte timetal
 - at den daglige spisepause medregnes i arbejdstiden (betalt pause), således at den ansatte kan afholde en pause af under 1/2times varighed, hvori medarbejderen står til rådighed for institutionen
 - at delt tjeneste ikke kan anvendes

7. Evaluering af aftalen

FOA Odense's holdninger:

- Aftalen bør indeholde*
 - at arbejdstidsplaner, der udarbejdes i henhold til aftalen og større omlægninger heraf, altid iværksættes for en prøveperiode af mellem 6 og 12 måneders varighed
 - der skal fastlægges kriterier for evaluering samt tidspunkt for evaluering. Evalueringsperioden må ikke være for kort. Det tager tid at indarbejde nye arbejdstidsbestemmelser. Evaluering kan f.eks. ske ved hjælp af interview eller spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige berørte medarbejdere.

FOA Odense's spilleregler for indgåelse af decentrale aftaler og FOA Odense's arbejdsmetode

- => Forhandlingerne om en decentral arbejdstidsaftale føres af (fælles)tillidsrepræsentanten i samarbejde med sikkerhedsrepræsentanten såfremt denne er organiseret i FOA.
- => Såfremt der ikke er valgt en sikkerhedsrepræsentant på det pågældende arbejdsområde, er (fælles)tillidsrepræsentanten forpligtet til at drøfte arbejdsmiljøaspekter i forhandlingerne med den sektor de tilhører.
- => Føres forhandlingerne fælles for flere forbunds medlemmer, skal FOA's faggrupper være direkte repræsenteret ved forhandlingerne via (fælles)tillidsrepræsentant og eventuelt sikkerhedsrepræsentant.

Er der ikke valgt FOA-repræsentanter for arbejdsområdet, skal FOA-faggrupperne være direkte repræsenteret ved forhandlingerne via en repræsentant udpeget af sektoren.

- => De berørte medlemmer skal godkende målet med lokale forhandlinger, før disse kan indledes.
- => De berørte sektorer skal have tilsendt forhandlingsresultatet.
- => Supervision og støtte til de lokale repræsentanter varetages som en tværgående arbejdsopgave.

Tjekliste til lokale forhandlere

- Formålet med en decentral aftale kan ikke opnås med de eksisterende overenskomstmæssige bestemmelser
- Der er udarbejdet skriftlig arbejdspladsvurdering (APV)
- Et flertal af deltagerne på et medarbejdermøde har godkendt formålet/oplægget til den lokale forhandling
- Både tillids- og sikkerhedsrepræsentant deltager i forhandlingerne
- FOA Odense's holdninger til planlægning af arbejdstiden er opfyldt med aftalen
- FOA Odense's holdninger til regler for ændring af arbejdstidsplaner er opfyldt med aftalen
- FOA Odense's holdninger til ubekvemme arbejdstidspunkter er opfyldt med aftalen
- FOA Odense's holdninger til den daglige hviletid er opfyldt med aftalen
- FOA Odense's holdninger til antallet af arbejdsdøgn mellem to fridøgn er opfyldt med aftalen
- FOA Odense's holdninger til den daglige arbejdstidslængde er opfyldt med aftalen
- FOA Odense's holdninger til pauser er opfyldt med aftalen
- FOA Odense's holdninger til afvisning af delt tjeneste er opfyldt med aftalen

Godkendt på bestyrelsesmøde d. 16. december 2009