

Motion #1 – Ombyte till arbetskläder under arbetstid

"Ombytt och klar, redo att börja arbeta när du stämplar in" är den fras vi alla fått inpräntat sedan första dagen på nya jobbet, oavsett bransch och arbetsplats.

Som legitimerade yrkesutövare inom hälso- och sjukvård har våra professioner krav om att följa grundläggande hygienrutiner och använda arbetskläder för att skydda oss själva såväl som patienter ur smittskyddssynpunkt. Trots att arbetskläder är arbetsgivarkrav specifikt kopplat till arbetsutövandet så sker ombyte till och från desamma utanför arbetstid, vilket innebär att vi upprätthåller arbetsrelaterade krav på vår fritid, tillika obetald tid innan och efter arbete.

I Vårdfokus (2019) svarar Vårdförbundets medlemservice på en fråga från medlem i just detta ämne, där själva tiden för ombyte till arbetskläder tillsammans med tiden det tar att gå till och från omklädningsrum i relation till arbetsplatsens fysiska placering uppskattas till ca 10 + 10 minuter per dag och arbetspass, vilket snabbt räknat motsvarar omkring 40 timmar ombytestid utslaget på ett helt år.

Självklart finns det arbetsplatser som inte kräver arbetskläder, och därtill verksamheter som har omklädningsrum i nära anslutning till arbetsplatsen. Men, när det kommer till sjukhus är avstånd till omklädningsrum mer regel än undantag.

Vad gäller arbetskläder och ombyte ger Arbetsmiljöverket föga ledning i frågan, i AFS (2020:1) kan vi läsa att arbetstagare som utför arbete "där verksamheten kräver att ombyte sker på arbetsstället" ska ha tillgång till omklädningsrum eller motsvarande. Föreskriften i sig lämnar en del att önska vad gäller detaljriktighet och definition.

I en dom från Arbetsdomstolen (1999) reder man ut begreppen bortavaro och bufferttid i installationsavtalet för en arbetstagare med traktamente inom industriarbete. Tolkning av Installationsavtalet 11 kap. § 4 punkt 2 fastställer praxis när viss aktivitet och tidsåtgång har naturligt samband med arbete. Förutom arbetstid och restid, räknar man även in den tid som åtgår för att komma i tid till arbetet (bufferttid), gångtid samt tid för ombyte och dusch. Även om våra yrkeskategorier sällan omfattas av vare sig traktamente eller installationsavtal kan vi se denna praxis som ett högst adekvat exempel på hur vi behöver värdera vår tid och arbetsrelaterade aktiviteter, i synnerhet behöver vi minska avstånden vad gäller villkoren i de olika branscherna.

Målet *Sandifer* i USA's distriktsdomstol som hanterade stålarbetares lägstanivå av ersättningsbar tid inkl. ombyte av arbetskläder gick vidare till högre instans. År

2014 klargjorde en enhällig högsta domstol; *Sandifer et al. mot United States Steel Corp* att innebörden i lagtexten *The Fair Labor Standards Act* (FLSA) att definitionen "byta kläder" inkluderade på- och avtagande av de kläder samt skyddsutrustning som krävdes i arbetet. Vidare ansåg Högsta domstolen att all klädsel och utrustning som krävs för arbete, tillsammans med den tid det tar att iklä sig dessa, inklusive skyldigheten att ge upp en väsentlig del av sin tid och ansträngning för detta, bedömdes ersättningsbar arbetstid (U.S. Department of Labor, 2011).

Enligt Proskauer (2014) landade Högsta domstolen i USA i följande praxis:

"Generellt, enligt FLSA, i icke-fackligt organiserade miljöer, är tid som ägnas åt att byta kläder, i början eller slutet av ett skift på arbetsgivarens arbetsplats, ersättningsgill förutsatt att klädbytet är integrerat och nödvändigt för en huvudverksamhet."

Att hävda tradition och jämföra med andra branscher, som vården som helhet tillsammans med industrin samt hotell- och restaurangnäring, där det över tid varit praxis och kutym att komma ombytt och klar till arbetet - är inte längre argument som håller.

När arbetsgivaren ställer krav kring arbetskläder eller andra arbetsrelaterade förberedelser är det per automatik kopplat till arbete, och inget som ska kosta oss av vår fritid. Vi vet bättre än att jämföra med traditioner från en helt annan tid, där såväl omständigheter som förutsättningar inte längre kan appliceras på den verklighet vi lever i idag. USA står knappast i bräschen för sunda arbetsmiljöförhållanden, men i detta fall har den Svenska idén om Jämlikhet både passerats och undergrävt av dem som så länge varit föremål för att bekräfta vår överhet i området.

I dagens samhälle med tillhörande socioekonomiska läge och moderna könsroller och familjekonstellationer krävs väl tilltagna överlappningstider mellan arbetspass för att möjliggöra familjeliv och återhämtning, och om vi ska vara följsamma samhällsutvecklingen är ombyte till arbetskläder rimligen något som ska ske under betald arbetstid.

Tid idag är mer dyrbar än vad vi någonsin kunnat föreställa oss, och därför är det inte längre rimligt att skänka arbetsgivaren av vår privata tid, i synnerhet inte en hel arbetsvecka årligen för ombytestid när tiden i fråga är vår egen att styra över. Vi har inte råd att vara sist på den här bollen.

Därför yrkar jag på

att avdelning Uppsala driver frågan om ombyte till arbetskläder under avlönad arbetstid i de fall arbetsgivaren kräver detta som en del i yrkesutövandet.



Med Vänlig hälsning

Johanna Hiltunen Bohm, *Specialistsjuksköterska psykiatri.*
Förtroendevald och skyddsombud, BUP Enköping.
Huvudskyddsombud Område 6 / Psykiatri, Vårdförbundet avdelning Uppsala.

Referenser

AFS (2020:1). *Arbetsplatsens utformning: Personalutrymmen.* Arbetsmiljöverket.
Hämtad 2024-08-15 från
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/arbetsplatsens-utformning-afs2020-1.pdf>

Arbetsdomstolen (1999). *Målnummer A-8-1999/1999-12-22.* Hämtad 2024-08-15
från <https://lagen.nu/dom/ad/1999:149>

Proskauer (2014). Proskauer Rose LLP, Attorney Advertising. *Supreme Court's Sandifer Decision Is Not Just About Changing Clothes.* 2014/02/13.
Hämtad 2024-08-15 från <https://www.proskauer.com/alert/supreme-courts-sandifer-decision-is-not-just-about-changing-clothes>

U.S. Department of Labor (2011). *The Fair Labor Standards Act Of 1938, As Amended (Fair Labor Standards Act [FLSA], 203(o) / 203(l)(2).* Wage and Hour Division WH Publication 1318, Revised May 2011.
Hämtad 2024-08-15 från
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf>

Vårdfokus (2019). *Frågeakuten: Arbetstid. Klädombudet snor min fritid.* 2019/11/5.
Hämtad 2024-08-15 från
<https://www.vardfokus.se/frageakuten/kladombudet-snor-min-fritid/>



Avdelningsstyrelsens motionssvar

Med underlaget citerat i motionen ser styrelsen i avdelning Uppsala att ombyte till arbetskläder på arbetstid borde vara en självklarhet för oss yrkesutövare inom hälso- och sjukvård. Även fem minuter före och efter arbetspasset uppgår till runt 40 timmar på ett helt år för ombyte till arbetskläder vid beräkning.

På kongressen 2022 avslogs en motion med samma syftning med hänvisning till att det skulle arbetas med lokalt istället. I samband med det nyskrivna centrala kollektivavtalet HÖK24 har styrelsen i avdelning Uppsala redan påbörjat en dialog med samtliga arbetsgivare lokalt i frågan. Detta kommer att behöva arbetas vidare i fler forum för att bära frukt, däribland samverkan lokalt och centralt.

Därför föreslår styrelsen årsmötet besluta

att motionen bifalles i sin helhet.