

Betri vinnutími - Dagvinna

Innleiðingarhópur Sambands íslenskra sveitarfélaga:

Sérstakur innleiðingarhópur samningsaðila, skipaður tveimur fulltrúum frá Kjarasviði Sambands íslenskra sveitarfélaga og BSRB, BHM og ASÍ, einum fulltrúa frá hverjum aðila, verður starfræktur á gildistíma kjarasamningsins. Í innleiðingarhópinn má kalla til fulltrúa annarra samningsaðila og fulltrúa einstakra sveitarfélaga eftir því sem við á.

Hlutverk hópsins er að útbúa leiðbeiningar og fræðsluefni til nota fyrir starfsfólk og sveitarfélög/stofnanir/vinnustaði. Þeirri vinnu skal lokið fyrir 1. september 2020. Hópurinn fylgist jafnframt með innleiðingunni og því að útfærsla á breyttu skipulagi vinnutíma nái settum markmiðum t.d. með frekari stuðningi við stjórnendur og starfsmenn eins og nánar er lýst í neðangreindum leiðbeiningum innleiðingarhóps. Innleiðingarhópurinn skipa eftirtaldir aðilar:

Fulltrúar Sambands íslenskra sveitarfélaga:

Inga Rún Ólafsdóttir inga.run.olafsdottir@samband.is og Margrét Sigurðardóttir margret.sigurdardottir@samband.is

Fulltrúi frá BSRB: Sonja Ýr Þorbergsdóttir sonja@bsrb.is

Fulltrúi frá ASÍ: Ragnar Ólason ragnar@efling.is

Fulltrúi frá BHM: Þóra Leósdóttir thoraleo@bhm.is

Fulltrúi frá KÍ: Haraldur F. Gíslason haraldurF@ki.is

1. Vinnutímahópar/vinnutímanefndir

Vinnustaðir sveitarfélaga hafa ólík hlutverk, fjölbreytta starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs. Fyrir vikið er mikilvægt að betri vinnutími sé útfærður í nærumhverfinu.

Aðilar eru því sammála um að samtal um skipulag vinnutíma innan hvers vinnustaðar sveitarfélags fari fram fyrir tilstilli sérstakrar vinnutímanefndar. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals á vinnustað um breytt skipulag á vinnutíma liggji fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.

Sveitastjóri/sviðsstjóri/forstöðumaður stofnunar kallar eftir tilnefningum aðila í vinnutímanefnd að fengnum tillögum trúnaðarmanna/starfsfólks og stjórnenda og boðar til fyrsta fundar nefndarinnar. Vinnutímanefnd skiptir með sér verkum og skipar formann sem jafnframt er tengiliður nefndar við sveitarstjórn og innleiðingarhóp.

Nefndin þarf að endurspegla fjölbreytileika starfa og mismunandi aðstæður starfsfólks s.s. hvort þau hafi mikla eða litla stjórn á vinnutíma, verkefnum eða viðveru á vinnustað. Við val á fulltrúum þarf að tryggja að samningsaðilar eigi sína fulltrúa í nefndinni eftir því sem við á. Miðað er við að nefndirnar verði fámennar og nefndarmenn 5-6 en hver vinnustaður ákveður hvað hentar best.

Heimilt er að víkja frá þessu verklagi ef allir starfsmenn eru samþykkið því að annað fyrirkomulag henti betur. Það getur t.d. átt við ef styttri vinnutími hefur þegar tekið gildi eða ef starfsmenn eru mjög fáir. Alltaf skal uppfylla sömu markmið um upplýsingaöflun og samráð við starfsfólk um innleiðingu styttingar vinnutíma. Niðurstöðuna á að tilkynna til hlutaðeigandi sveitarstjórnar eða eftir atvikum stjórnar stofnunar, sbr. lið 7. a). Senda skal afrit til innleiðingarhóps aðila á netfangið betrivinnutimi@samband.is

2. Upplýsingaöflun

Vinnutímanefnd kynnir sér fræðsluefni og leiðbeiningar um betri vinnutíma, sjá <https://www.samband.is/verkefningin/kjara-og-starfsmannamal/betri-vinnutimi/>

Einnig mun innleiðingarhópur veita vinnutímanefnd allar frekari upplýsingar sem á þarf að halda.

Þegar vinnutímanefnd hefur fengið þær upplýsingar og þá fræðslu sem hún þarf, skal hún framkvæma greiningu og stöðumat á sveitarfélagi/stofnun/vinnustað. Slík greining felur m.a. í sér kortlagningu ólíkra starfshópa og er þá unnin út frá eðli starfa, s.s. hvort starfsfólk njóti sveigjanleika í starfi eða störfin séu þess eðlis að sveigjanlegum hléum verður ekki við komið og afleysinga er þörf. Markmið þessarar greiningarvinnu er til að draga fram gagnkvæman ávinning starfsfólks og stjórnenda með breyttu skipulagi og styttingu vinnutíma. Að lokinni greiningu mótar vinnutímanefndin umræðupunkta sem hægt er að nýta sem innlegg í samtali milli starfsfólks og stjórnenda.

Dæmi um umræðupunkta getur verið:

- Greining á hvar helstu álagspunktur eru í starfsemi stofnunar/vinnustaðar.
- Greina eðli starfa og starfsmannahópin því stytting á jafnvel ekki við um alla hópa þar sem sumar stéttir eru með annars konar útfærslu á vinnuskyldu en hefðbundna 40 stunda vinnuviku.
- Ávinningur starfsfólks og stofnunar/vinnustaðar af breyttu vinnufyrirkomulagi
- Ræða má sóknarfæri í vinnufyrirkomulagi, verklagi, samvinnu og tímastjórnun með það að markmiði að stytta vinnutíma enn frekar og nýta hann betur.

3. Samtal starfsfólks og stjórnenda

Að lokinni fræðslu, upplýsingaöflun og greiningu, boðar vinnutímanefndin til og stýrir samtali meðal starfsfólks og stjórnenda. Á stærri vinnustöðum gæti hentað að nota þjóðfundafyrirkomulag þar sem kynntar eru niðurstöður greiningar/kortlagningar, umræður um hvernig megi auka skilvirkni og vinna betur á styttri tíma og óskir starfsmanna um tilhögun styttingar með hliðsjón af eðli og starfsemi sveitarfélags/stofnunar/vinnustaðar. Enn fremur að ræða hvenær breytingin á að taka gildi.

Á minni vinnustöðum gæti hentað betur að samtalið sé óformlegra enda gefst öllum kostur á að taka þátt í samtalinu og koma sínum skoðunum á framfæri.

4. Úrvinnsla og tillögur

Vinnutímanefndin vinnur úr niðurstöðu samtals milli starfsfólks og stjórnenda og gerir tillögur að breyttu skipulagi vinnutíma hjá sveitarfélagi/stofnun/vinnustað. Vinnutímanefndin ber ábyrgð á því að þær tillögur sem lagðar eru fram séu framkvæmanlegar með hliðsjón af starfsemi vinnustaðar og innra skipulagi. Tillögurnar geta þannig verið mismunandi eftir hópum s.s. ef fleiri en einn vinnustaður er hjá viðkomandi sveitarfélagi/stofnun, um blandað vinnufyrirkomulag sé að ræða (dagvinnu og vaktavinnu) og eftir því hvort störfin séu einsleit eða fjölbreytt.

5. Kynning tillagna

Tillögurnar skulu kynntar starfsfólki og stjórnendum og þeim gefinn kostur á að bregðast við þeim. Að því loknu undirbýr vinnutímanefndin formlega tillögu að samkomulagi um útfærslu vinnutíma.

6. Atkvæðagreiðsla

Tillaga vinnutímanefndar að samkomulagi skal lögð fyrir starfsfólk/stjórnendur í almennri leynilegri atkvæðagreiðslu. Til að samþykkja tillögu vinnutímanefndar þarf a.m.k. helmingur þeirra sem starfa hjá sveitarfélagi/stofnun/vinnustað að hafa tekið þátt í atkvæðagreiðslunni og meirihluti þeirra að hafa samþykkt hana. Í þeim tilvikum þar sem breytt skipulag vinnutíma tekur til hvers skipulagseiningar fyrir sig eða hópa starfsmanna á stofnun telst tillaga samþykkt ef a.m.k. helmingur þeirra er falla þar undir taka þátt í atkvæðagreiðslunni og meirihluta þeirra samþykkt hana.

Mögulega þarf að endurtaka atkvæðagreiðslu til að komast að niðurstöðu í þeim tilvikum þar sem tillögur eru fleiri en ein. Ef boðið er upp á fleiri en eina útfærslu fyrir hvern starfsmannahóp er það sú tillaga sem fær flest atkvæði sem verður fyrir valinu. Sé atkvæði hvers tillögu með svipaðan stuðning gæti önnur kosning milli tveggja efstu tillagnanna endurspeglad betur vilja meirihlutans og stuðlað að sátt um niðurstöðuna.

Atkvæðagreiðsla getur til að mynda verið framkvæmd á fundi eða rafrænt.

7. a) Tillaga samþykkt

Ef tillaga um samkomulag um breytt skipulag vinnutíma er samþykkt skal vinnutímanefnd senda hana til sveitarstjórnar/stjórnar stofnunar til staðfestingar og innleiðingarhópi til upplýsingar.

7. b) Tillaga felld

Tilkynning um árangurslaust samtal skal send sveitarstjórn og innleiðingarhópi til upplýsinga. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal mun sveitarstjórn aðstoða starfsfólk og stjórnendur

við að ná fram breyttu skipulagi vinnutíma í samræmi við markmið fylgiskjals 2 með kjarasamningi aðila. Náist ekki niðurstaða í samtalið eftir aðstoð sveitastjórnar skal leita aðstoðar innleiðingarhóps. Ef tillaga vinnutímanefndar er felld kann það að seinka gildistöku styttingar vinnutíma á viðkomandi stofnun.

Náist ekki samkomulag um styttri vinnutíma, styttist vinnutími starfsfólks engu að síður er nemur 13 mínútum á dag miðað við 40 stunda vinnuviku.

8. Innleiðing styttri vinnutíma

Breyting á vinnutíma skal taka gildi eigi síðar en 1. janúar 2021 að því gefnu að tillaga vinnutímanefndar hafi verið samþykkt. Breytingin má taka gildi fyrir ef samkomulag er um það og skal þá ákveða hvenær breytingin tekur gildi á samráðsfundi vinnutímanefndar og starfsfólks stofnunar, sbr. 3. lið, samtal starfsfólks og stjórnenda.

Alltaf þarf staðfestingu sveitarstjórnar/stjórnar stofnunar um tilhögun vinnutímastyttingar.

Reykjavík 24. ágúst 2020