

Álitamál í styttingu vinnuvikunnar í vaktavinnu

Trúnaðarmannaráðsfundur 20. apríl 2021

Guðmundur Freyr Sveinsson
Kynningarglærur sóttar af www.betrivinnutimi.is



Yfirlit

1. Skilgreining á vaktavinnufólki
2. 49,9% starfsfólk sem tekur út lífeyri í B deild
3. Leiðbeiningar stýrihóps vegna hvíldartíma
4. Jöfnun vinnuskila dag- og vaktavinnufólks
5. Vaktahvati og orlof

1. Skilgreining á vaktavinnufólki

Ákvörðunar stýrihóps á fundi 19. janúar 2021

Skilgreiningar á vaktavinnumanni

Útfærsla ríkis, sveitarfélaga og Samtaka fyrirtækja í velferðarþjónustu

Ef skipulagður vinnutími starfsmanns er að jafnaði 20% eða meira utan dagvinnumarka telst hann vaktavinnumaður.

Útfærsla hjá Reykjavíkurborg

Ákvæði í samningum Reykjavíkurborgar um skilgreiningu á vaktavinnufólki standi óbreytt.

Launagreiðendur eru sammála um að vaktaálag verði greitt með sambærilegum hætti óháð því hvort um sé að ræða vaktavinnufólk eða dagvinnufólk sem vinnur utan dagvinnumarka frá 1. maí 2021. Vaktaálag skal reikna miðað við dagvinnuhlutfall 0,632%.

Starfsmaður sem er í dag vaktavinnumaður en verður dagvinnumaður samkvæmt nýrri skilgreiningu mun ekki lækka í launum enda á breyting á vinnutíma dagvinnumanna að öðru óbreyttu ekki að leiða til breytingar á launum eða launakostnaði, sbr. fylgiskjal 1.

Það er sameiginleg afstaða allra í stýrihópnum að við gerð kjarasamninga árið 2023 sé mikilvægt að samræma skilgreiningu á vaktavinnumanni í kjarasamningum á opinberum vinnumarkaði.



2. 49,9% starfsfólk sem tekur út lífeyri í B deild

Í stuttu máli takmarkast möguleikar þeirra sem eru í 49,9% starfi og njóta lífeyris úr B deild, við það að starfshlutfallið sé ekki hærra. Breyting eða frávik frá því eru ekki möguleg enda brýtur það gegn reglum lífeyrissjóðsins. Við sem launagreiðendur, launafólk eða samningsaðilar höfum ekkert um þær að segja og breytum ekki.

Niðurstaðan er að hópurinn sem þetta á við um nýtur styttingar vinnutíma án skerðingar á launum eða lífeyri. Þau sem vilja hækka við sig starfshlutfall sem nemur styttingunni á þá ekki möguleika á að taka lífeyri samhliða.

Til okkar gagns þá eru, samkvæmt upplýsingum frá LSR, um 1.000 manns í 49,9% starfi samhliða töku lífeyris hjá opinberum aðilum (ekki bara ríkinu). Við bætist hópur sem er hjá lífeyrissjóði sveitarfélaga.



3. Leiðbeiningar stýrihóps vegna meginreglna hvíldartímalöggjafar

Leiðbeiningar um meginreglur hvíldartímalöggjafar

Markmið

Markmið með leiðbeiningunum er að ítreka gildandi reglur um að tryggja skuli hverjum starfsmanni daglegan hvíldartíma samfellt í 11 klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili.

Reglurnar kveða á um lágmarkshvíldartíma starfsmanna með það að markmiði að tryggja öryggi og heilsu þeirra.



Inntak leiðbeininganna er m.a.

- Stjórnandi ber ábyrgð á því að skipuleggja vinnutíma þannig að hvíldartímareglur séu virtar og gæta þess að frávik frá meginreglunni um lágmarkshvíldartíma verði eingöngu í undantekningartilvikum.
- Starfsmenn óski *ekki* eftir vöktum sem leiða til brota á hvíldartímareglum.
- Við skipulag vinnutíma þarf fyrst að huga að þörfum starfseminnar, þar á eftir að jafnræðis sé gætt í starfsmannahópnum m.t.t. vaktahvata og vægi vinnuskyldustunda og þar á eftir til þarfa einstakra starfsmanna.
- Með hliðsjón af gildandi lögum og leiðarljósum betri vinnutíma í vaktavinnu um öryggi og heilsu leggur stýrihópur áherslu á að vaktir verði skipulagðar með hliðsjón af meginreglunni um 11 klukkustunda daglega lágmarkshvíld og einungis verði vikið frá þeirri meginreglu þegar nauðsyn krefur



Þegar betri vinnutími í vaktavinnu tekur gildi og vinnuvika vaktavinnustarfsfólks í fullu starfi styttest úr 40 klukkustundum í 36 á viku skapast svigrúm til að skipuleggja vaktir innan þess ramma sem hvíldartímareglur setja.

Þegar samið var um betri vinnutíma í vaktavinnu voru samningsaðilar sammála um að draga úr notkun frávika frá daglegri lágmarkshvíld eins mikið og kostur er. Sérstaklega þarf að huga að því að breyta venjum sem ganga gegn leiðarljósum betri vinnutíma.

Huga þarf að lengd vakta við skipulag vinnu -

Leiðbeiningar stýrihóps um lengd vakta

- Mikilvægt er að hafa í huga meginreglur hvíldartímalöggjafar
- Vaktir skipulagðar réttisælis eftir sólarhringnum og líkamsklukkunni, þannig að fyrst komi morgunvakt, svo kvöldvakt, svo næturvakt og svo hvíld.
- Ekki er mælt með að teknað séu fleiri en 2-3 tegundir af vöktum af hverri tegund (morgun-, kvöld-, næturvakt) í röð
- Lengd vakta sé á bilinu 6-9 klukkustundir.
- Í þeim tilfellum þar sem það hentar starfsemi og einstaka starfsmönnum að hafa styttri vaktir en 6 klst. er hægt að hafa vaktir styttri, þó ekki styttri en 4 klst. Æskilegt er að taka þetta til umfjöllunar í umbótasamtali.
- Sérstaklega er mælt gegn því að láta starfsfólk mæta oftar en einu sinni til vinnu á sama degi
- Mælst er til þess að dregið verði úr 12 tíma vöktum og helst að horfið verði frá þeim enda eru þær utan ramma kjarasamninga og ganga gegn markmiðum betri vinnutíma í vaktavinnu um öryggi og heilsu.



4. Jöfnun vinnuskila dag- og vaktavinnufólks

Samanburður á helgidagafrí og árlegum vinnuskilum

Samanburður á helgidagafrí og árlegum vinnuskilum		
	Helgidagafrí	Árleg vinnuskil dag- og vaktavinnufólks þau sömu
Fjöldi daga á ári	88 klst. miðað við fullt starf	Fjöldi stunda fer eftir fjölda rauðra daga á ári sem bera upp á virkan dag. Eru 9-13 árlega
Úttekt	Ári eftir að þeir hafa verið áunnir	Almenna reglan að séu teknir út innan vaktaskýrslu
Ef unnið er rauða daga	Álag sbr. sérstaka frídaga og stórhátíðardaga	Álag sbr. sérstaka frídaga og stórhátíðardaga
Tímasetning á frí og fjöldi samliggjandi frídaga	Óskir koma frá starfsfólki. Þarf að taka mið af þörfum starfseminnar	Hægt að koma með óskir um samfellu. Þarf að taka mið af þörfum starfseminnar

Leiðbeiningar – jöfnun vinnuskila

Um jöfnun vinnuskila gildir:

- Að jafnaði skal taka út lækkun á vinnuskilum vegna sérstakra frídaga innan tímabils vaktskrár.
- Starfsmaður getur óskað eftir því að safna upp vinnuskilum vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga. Óski starfsmaður eftir því skal hann tilkynna sínum yfirmanni um það fyrir framlagningu vaktskrár þegar ávinnsla á sér stað.
- Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanns enda verði því viðkomið vegna starfsemi stofnunar.
- Miðað skal við að uppsafnaðir dagar nái ekki yfir lengra tímabil en þörf er á með hliðsjón af óskum starfsfólks og þörfum starfseminnar.
- Á sumarorlofstíma er orlofsúttekt í forgangi umfram uppsöfnun vinnuskila vegna sérstakra frídaga og stórhátíðardaga.



5. Vaktahvati og orlof

Spurt og svarað => Nýjar spurningar – mars 2021

Hvernig telst orlofsdagur upp í vaktahvata?

—

Orlofsdagur telst sem mæting og tegundin dagvakt.

Get ég fengið vaktahvata í orlofi?

—

Á orlofstímabili er mismunandi hvort starfsmaður nær vaktahvata eða ekki. Það fer eftir því hvort viðkomandi uppfylli skilyrði vaktahvata innan launatímabils. Starfsmaður þarf að:

- Vinna 42 klst. utan dagvinnumarka þann hluta launatímabils sem hann er ekki í orlofi
- Vinna 2-4 tegundir vakta
- Vinna 15 stundir á hverri tegund

Dæmi 1

Orlofstímabil er 16. júní til 15. júlí
Starfsmaður vinnur 42 klst. utan dagvinnumarka frá 16. júní til 1. júlí. Hann uppfyllir sömuleiðis skilyrði um 2-4 tegundir vakta og nær 15 stundum í öllum tegundum. Dagarnir sem hann er í orlofi frá 1.-15. júlí teljast sem mæting.
Þessi starfsmaður nær vaktahvata.

Dæmi 2

Orlofstímabil er 16. júní til 15. júlí
Starfsmaður fer í orlof 15. júní til 15. júlí.
Starfsmaðurinn uppfyllir einungis fjölda mætinga (orlofsdagar) en vinnur ekki utan dagvinnumarka þar sem orlof telst sem dagvinna.
Þessi starfsmaður nær ekki vaktahvata.

Orlof og vaktahvati

- Orlof er greitt af vaktahvata jafnóðum
- Orlof er greitt af vaktaálagi jafnóðum
- Á orlofstímabili er mismunandi hvort starfsmaður nær vaktahvata eða ekki. Það fer eftir því hvort viðkomandi uppfylli skilyrði vaktahvata innan launatímabils.

Starfsmaður þarf að:

- Vinna 42 klst. utan dagvinnumarka þann hluta launatímabils sem hann er ekki í orlofi
- Vinna 2-4 tegundir vakta
- Vinna 15 stundir á hverri tegund



Spurt og svarað => Nýjar spurningar – mars 2021

Hvernig reiknast fjarvera upp í vaktahvata? —

- Veikindi, veikindi barna og fjarvera vegna hvíldartíma telja að fullu upp í vaktahvata.
- Aðrar launaðar fjarvistir teljast sem mæting og tegundin dagvakt.
- Ólaunaðar fjarvistir telja ekki upp í vaktahvata.

Leiðbeiningar frá stýrihópi

Starfsfólk í hlutastarfi sem hefur valið að hækka starfshlutfall sitt vegna vinnutímabreytinga í vaktavinnu á rétt á orlofstöku til samræmis við það starfshlutfall sem það er í við upphaf orlofs en á einungis rétt á greiðslu sem nemur ávinnslu miðað við fyrra starfshlutfall.

Leiðbeiningar verða gefnar út fimmtudaginn 18. feb. og birtar á www.betrivinnutimi.is undir síðunni „[Verkfæri stjórnenda](#)“

Orlof vaktavinnumanna

Frá 01.05.2021 gildir eftirfarandi um orlof þeirra sem eru í vaktavinnu:

- Úttekt miðast við að 1 klst. verði 1,11 klst. í orlofsúttekt.
- Vægið 1,11 er tilkomið þar sem 40 klst. vinnuvika verður 36 klst. vinnuvika en fjöldi orlofsdaga breytist ekki - $40 \text{ klst.} / 36 \text{ klst.} = 1,11$.

Leiðbeiningar vegna orlofstöku sumarið 2021 (PDF)

Birt í ljósi þess að margir eru að auka við sig starfshlutfall 1. maí 2021 vegna betri vinnutíma í vaktavinnu.



Takk fyrir

Hver eru helstu tækifæri með betri vinnutíma í vaktavinnu að þínu mati?



Frá fundi launagreiðenda

Hver eru helstu tækifæri með betri vinnutíma í vaktavinnu að þínu mati?



Frá fundi launafólks