

Reykjavík 18. nóvember 2020

Kæri sveitastjórnarfulltrúi.

Um þessar mundir standa yfir samtöl um betri vinnutíma í dagvinnu í sveitarfélögum landsins. Samkvæmt nýlegum kjarasamningum er heimilt að stytta vinnuvikuna í allt að 36 stundir á viku með umbótum í starfsemi og breytingu á fyrirkomulagi neysluhléa. Reynslan sýnir að vel hefur tekist að stytta vinnuvikuna í opinberri þjónustu um fjórar stundir á viku með því að undirbúa ferlið vel.

Breytingar á vinnutíma krefjast nýrrar nálgunar á skipulag vinnudagsins til að auka skilvirkni vinnunnar og starfseminnar í heild. Þetta er til dæmis hægt að gera með því að endurhanna daglega rútínu, vinnustaðamenningu, samstarf, útrýma sóun og nýta tæknilausnir. Í mörgum störfum hefur núverandi vinnulag verið nánast óbreytt um árabíl. Oft hefur verið lítill hvati til að brjótast úr viðjum vanans og aðlaga vinnunna betur að þörfum starfseminnar og þjónustunni sem þar er veitt. Verkefnið „betri vinnutími“ býr til þennan hvata og kemur bæði starfsfólki og starfsemi til góða.

Stytttri vinnuvika leiðir til meiri ánægju fólks í starfi, aukinna afkasta, betri þjónustu og er lóð á vogarskálar aukins jafnréttis kynjanna. Heilsa og vellíðan batnar með styttri vinnudegi auk þess sem öryggi starfsfólks og þeirra sem nýta sér þjónustuna eykst. Starfsfólk fær meiri tíma með fjölskyldu sinni og skil milli vinnu og einkalífs verða skýrari með betra skipulagi vinnutíma. Starfsumhverfið verður betra og það dregur úr fjarveru vegna veikinda. Starfsmannavelta minnkar og auðveldara verður að ráða nýtt fólk á vinnustaðinn sem eykur samkeppnishæfni hans í samanburði við aðra vinnustaði.

Stytttri vinnuvika felur í sér bætt lífsgæði starfsfólks og stuðlar að aukinni hamingju. Það er því til mikils að vinna. Það hversu mikil styttingin er ræður úrslitum um hvort megi ná fram þessum jákvæðu áhrifum sem hér hefur verið lýst. Þannig er ljóst að rúmlega klukkutíma stytting vikulega breytir litlu en fjögurra stunda stytting getur haft afar jákvæð áhrif.

Orðalag kjarasamnings varðandi fyrirkomulag matartíma eða annarra hléa hefur valdið misskilningi. Sé vinnuvikan stytt í 36 stundir umbreytast matar- og kaffitímar og hlé verða sveigjanleg. Starfsfólk skuldbindur sig til að reyna að nýta vinnutímamann sem best en er þó heimilt að taka hvíldarhlé og neyta

matar. Slíkt skipulag er auðvelt fyrir starfsfólk sem nýtur sveigjanleika í störfum sínum og getur sjálft skipulagt hvenær það bregður sér frá til að nærast. Það á síður við um starfsfólk með fasta viðveru og því þarf að skipuleggja sérstaklega afleysingu þeirra og hlé. Leik- og grunnskólar og dagþjálfun fyrir aldraða eða fatlað fólk eru dæmi um slíka vinnustaði. Styttingin næst ekki fram með því einu að fella niður matar- eða kaffitíma heldur með fyrrnefndum umbótum á skipulagi vinnunnar.

Starfsfólk sveitarfélaga hefur lagt mikið á sig á undanfarinn áratug til að veita góða þjónustu þrátt fyrir harkalegan niðurskurð. Um þessar mundir vinnur fólk undir miklu álagi vegna heimsfaraldursins en stytting vinnuvikunnar stuðlar að aukinni hvíld starfsfólks sem styrkir það í störfum sínum.

Samkvæmt kjarasamningi byggir ferlið við innleiðingu styttingar vinnuvikunnar í dagvinnu á samtali allra á vinnustaðnum, samtali um að finna tækifæri til umbóta. Það er því ekki stjórnenda að ákveða einhliða hvernig fyrirkomulagið verður heldur á að ræða það á fundi starfsfólks innan hvers vinnustaðar. Starfsfólk þekkir sín störf best og veit hvar tækifærin liggja. Skilaboð og hvatning frá stjórnendum skipta miklu máli og með þessu bréfi viljum við hvetja sveitarstjórnarfólk til að kynna sér málin vel og leggja sitt af mörkum til að starfsfólk setji sér markmið um að stytta vinnuvikuna um fjóra tíma, öllum til hagsbóta.

Með vinsemd og virðingu,

Drífa Snædal forseti ASÍ

Þórunn Sveinbjarnardóttir formaður BHM

Sonja Ýr Þorbergsdóttir formaður BSRB

Haraldur Freyr Gíslason formaður Félags leikskólakennara

Sigurður Sigurjónsson formaður Félags stjórnenda leikskóla

