

4. nóvember 2019

Minnisblað

1811303 - Endurskilgreining á ráðningarlutfalli starfsmanna vegna ákvæða um hvíldartíma

Til: bæjarráðs

Frá: mannauðsstjóra

Þann 14. nóvember 2018 lögðu fulltrúar Samfylkingarinnar í bæjarstjórn Hafnarfjarðar fram tillögur við fyrri umræðu um fjárhagsáætlun. Nýverið var síðan ókað eftir upplýsingum um stöðu málsins. .

„1. Endurskilgreining á ráðningahlutfalli starfsmanna vegna ákvæða um hvíldartíma.

Brögð eru að því að starfsfólk Hafnarfjarðarbæjar sem starfa m.a. á heimilum og starfsstöðvum fatlaðs fólks fái ekki ráðningu í 100% starf vegna ákvæða um hvíldartíma. Fulltrúar Samfylkingarinnar leggja til að störf hjá Hafnarfjarðarbæ sem vegna ákvæða um hvíldartíma teljast ekki 100% verði endurskilgreind þannig að starfshlutfall sem fer að mörkum um hvíldartíma teljist fullt starf og verði 100%. Þetta ætti að vera sjálfsögð og eðlileg krafa til handa þeim sem á þessum starfsstöðum starfa og sú metnaðarfulla stefna að fjölga fagmenntuðu starfsfólki á heimilum og starfsstöðvum fatlaðs fólks hlýtur að kalla á að starfsumhverfi og launakjör fólks séu eftirsóknarverð. Þetta er ein leið til þess.“

Tillögunni var vísað til fjölskylduráðs og bæjarráðs. Bæjarráð samþykkti þann 6. desember 2018 að fela bæjarstjóra að skoða möguleika á útfærslu tillögunnar. Engar útfærslur hafa þó verið lagðar fram.

Fyrirspurnin er mögulega að einhverju leiti á misskilningi byggð og nokkuð óljós og því erfitt að svara án þess að fá tillöguna betur mótaða.

Starfssemi vaktavinnustaða og þjónustuparfir þjónustunotenda gera það að verkum að ekki er hægt að hafa alla starfsmenn í 100% starfi. Á álagstímum er þörf á fleiri starfsmönnum á vakt og á ákveðnum tímum sólarhringsins þarf færri starfsmenn á vakt. Til að myndabegar fólk fer í vinnu eða aðra virkni að degi til virka daga. Um helgar þegar allir eru heima þarf fleira starfsfólk til að manna vaktir.

Skipulag vakta á vaktavinnustöðum gerir það einnig að verkum að erfiðara er að gera löglegar vaktir fyrir starfsfólk í 100% starfi þar sem taka þarf tillit til hvíldartíma. Forstöðumenn vilja alls ekki brjóta á sínu starfsfólki. En einnig er erfitt að láta þann fjölda starfsmanna sem þörf er á álagstímum ganga upp ef allir starfsmenn eru í 100% starfi. Á hverri starfseiningu er forstöðumaður í 100% starfi og til viðbótar við hann er mögulega einn annar starfsmaður í 90-100% starfi en það fer þó eftir starfsstöð

hvað hentar. Flestir starfsmenn sem eru í stærri starfshlutföllunum eru í 70-85% starfi eða 39% starfsmanna. Aðrir starfsmenn eru í minni starfshlutföllum.

Þegar auglýst er eftir starfsfólki kemur skýrt fram að verið sé að auglýsa eftir starfsmanni í tiltekið starfshlutfall og því ljóst að ekki er um 100% starf að ræða.

Starfshlutfall	hlutfall starfsmanna
100%	9%
90-95%	8%
80-85%	23%
70-78%	16%
60%	7%
50-55%	9%
40-49%	6%
30-35%	9%
> 30%	13%

Ljóst er að farið verður í útfærslu á styttingu vinnuvikunnar á næsta ári 2020, miðað við það sem er að gerast í kjarasamningum á vinnumarkaði. Vaktavinnustaðir eins og búsetukjarnar skera sig frá öðrum vinnustöðum bæjarins að því leyti að þar verður að manna sólarhringsvaktir og ekki er hægt að loka þar sem þetta eru heimili íbúa. Stytting vinnuvikunnar er að mati undirritaðrar ágætis vendipunktur til að endurskoða vaktaskipulag á búsetukjörnum að því gefnu að starfsmaður í 100% starfi skili 36 klst. í stað 40 klst. (eins og lagt er til í þeim kjarasamningum sem birtir hafa verið og samið hefur verið um) án launaskerðingar. Starfsmaður í 90% starfi í búsetukjarna skilar í dag 36 klst á viku, þessi útfærsla yrði svo reiknuð hlutfallslega niður á alla starfsmenn úr frá starfshlutföllum. Þessi leið kallar á aukinn fjölda stöðugilda á öllum búsetukjörnum með tilheyrandi kostnaði. Það gefur síðan tækifæri til að hugsa það hvort við þurfum að ráða í fleiri 100% stöðugildi en verið hefur, með þá vinnuskil 156 klst, sem er í dag 90% staða.

Guðrún Þorsteinsdóttir, mannauðsstjóri