

11.3.2011

Arbetstidslagen tillämpas på familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem; överenskomna ändringar i arbetstidsbestämmelserna (AKTA bilaga 12)

1. Nya avtalsbestämmelser

Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem omfattas av arbetstidslagen fr.o.m. 1.1.2011. Därför har arbetstidsbestämmelserna (§ 7–11) i bilaga 12 i AKTA ändrats. Ändringarna träder i kraft vid ingången av den verksamhetsperiod som börjar 1.8.2011. Arbetstiden bygger på periodarbete som avviker från AKTA:s bestämmelser om periodarbete.

Bilaga 12 (AKTA) Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem

Ordinarie arbetstid (bilaga 12 § 8)

Familjedagvårdarnas arbetstid förkortas från 43 timmar 15 minuter till i genomsnitt 40 timmar i veckan. En modifierad periodarbetstid har avtalats för dem. Arbetstiden utjämnas under en utjämningsperiod på minst 2 veckor och högst 6 månader. Utjämningsperioder på längre än 6 månader kan avtalas på det sätt som framgår av AKTA kap. III § 3 (avvikande arbetstidsarrangemang). Utjämningsperioden kan då vara högst ett år.

Söckenhelgsförkortning (bilaga 12 § 9)

Söckenhelgsförkortningen minskar från 8 timmar 39 minuter till 8 timmar på grund av den kortare arbetstiden.

Övertid och övertidsersättning (bilaga 12 § 11)

Definition/full period

Övertidsarbete är arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider 40 timmar multiplicerat med antalet veckor i den arbetsperiod som tillämpas.

Avbruten period

Om arbetsperioden avbryts på grund av att arbetstagarens arbetsavtalsförhållande har upphört eller arbetstagaren inte har kunnat arbeta på grund av semester eller sjukdom eller av något annat godtagbart skäl, beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överskrider åtta timmar under de dygn som arbetstagaren arbetat under den avbrutna perioden. För dessa timmar betalas övertidsersättning enligt mom. 3. Som arbetsdagar betraktas då också hela lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning eller av ersättning i form av ledighet.

11.3.2011

Samma förfarande tillämpas oberoende av när avbrottet blir känt.

Övertidsersättning

Som övertidsersättning betalas per övertidstimme en med 35 % förhöjd timlön eller ges motsvarande ledighet.

Arbetsgivaren bestämmer ersättningsformen (pengar eller ledighet).

Övriga ändringar i kollektivavtalet (bilaga 12)

Paragraf 10, som gäller ledighet per vecka, har slopats. I stället tillämpas arbetstidslagens bestämmelse om ledighet per vecka (31 §).

Timlönedivisorn har sänkts från 187 till 180.

2. Nya tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i AKTA

Utöver de bestämmelser i AKTA:s arbetstidskapitel som redan tidigare tillämpats på familjedagvårdare blir också följande bestämmelser tillämpliga (kap. III § 29 och 30):

Arbetstidshandlingar

Arbetstiden planeras med hjälp av arbetstidshandlingar som arbetsgivaren upprättat på förhand, dvs. ett utjämningschema för arbetstiden och en arbetsskiftsförteckning (AKTA kap. III § 29 och 30).

Utjämningschema

I AKTA kap. III § 29 bestäms i fråga om utjämningsschema för arbetstiden att om den ordinarie arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, ska ett utjämningschema göras upp på förhand för de arbeten som omfattas av arbetstidslagen, minst för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till det föreskrivna genomsnittet. Av utjämningschema bör framgå utjämningsperioden, den ordinarie arbetstiden under respektive vecka och om möjligt de lediga dagarna. Om det är möjligt att upprätta en arbetsskiftsförteckning för hela utjämningsperioden, ersätter förteckningen utjämningsschema. I praktiken är utjämningsschema och arbetsskiftsförteckningen alltså ofta samma dokument. När arbetsgivaren förbereder eller tänker ändra utjämningsschema för arbetstiden ska förtroendemannen ges tillfälle att framföra sin åsikt. Tillräcklig tid ska reserveras för genomgång av utkastet. Arbetstagarna ska i god tid underrättas om ändringar i utjämningsschema för arbetstiden.

Hur en arbetsskiftsförteckning görs upp

Enligt 35 § 2 mom. i arbetstidslagen ska arbetsskiftsförteckningen alltid upprättas skriftligt. Några andra villkor för formen finns varken i lag eller avtal.

För arbeten som omfattas av arbetstidslagen ska arbetsgivaren på förhand upprätta en arbetsskiftsförteckning (AKTA kap. III § 30), oberoende av arbetstidssystemet. Av arbetsskiftsförteckningen ska framgå tidpunkterna då

11.3.2011

de anställdas ordinarie arbetstid börjar och slutar och de dagliga vilotiderna. Dygnsvila och ledighet per vecka behöver inte uttryckligen markeras i förteckningen eftersom de indirekt framgår av tidpunkterna då den ordinarie arbetstiden börjar och slutar.

Utgångspunkten vid planeringen av arbetsskiftsförteckningen är att familjedagvårdsverksamheten ska organiseras på ett effektivt och ändamålsenligt sätt och att personalens arbetstid ska utnyttjas effektivt.

Arbetsskiftsförteckningen ska upprättas på förhand för hela utjämningsperioden, om det inte är synnerligen svårt på grund av utjämningsperiodens längd eller det arbete som ska utföras. Arbetsskiftsförteckningen ska ändå göras upp för en så lång period som möjligt.

När arbetsskiftsförteckningen upprättas ska arbetsgivaren på arbetstagarens eller förtroendemannen begäran ge förtroendemannen möjlighet att uttala sin åsikt (AKTA kap. III § 30 mom. 1).

3. Bestämmelser i arbetstidslagen som särskilt ska beaktas

17 §	Förutsättningar för mertids- och övertidsersättningar (övertidsersättningarna bestäms enligt bilaga 12)
18 §	Arbetstagarens samtycke till mertids- och övertidsarbete
19 §	Maximiantalet övertidstimmar
29 §	Dygnsvila
31 §	Ledighet per vecka
32 §	Undantag från ledighet per vecka
37 §	Arbetstidsbokföring
38 §	Tidpunkten för givande av ersättningar
41 §	Skyldighet att lägga fram lagen och arbetstidshandlingarna
42 §	Straffbestämmelser

Förutsättningar för mertids- och övertidsersättningar (ArbTidsL 17 §)

Mertids- och övertidsarbete som ska ersättas är enligt lagen arbete som *på arbetsgivarens initiativ* utförs utöver de ordinarie arbetstiderna. Arbete som utförs på arbetstagarens eget initiativ är inte mertids- eller övertidsarbete.

Förutsättningen för betalning av arbetstidsersättningar för mertids- och övertidsarbete är alltså att

- arbetet har utförts på arbetsplatsen eller, av särskilda skäl, på en annan plats som chefen har bestämt
- den tid som använts för arbetet eller mängden utfört arbete kan utredas på ett tillförlitligt sätt
- arbetet har utförts på grundval av en skriftlig beordran av arbetsgivaren och arbetsgivaren har i periodarbete antecknat mertids- eller övertidsarbetet i arbetsskiftsförteckningen som sig bör, dvs. mertids- eller övertidsarbetet har undantagsvis planerats i arbetsskiftsförteckningen på förhand eller också har den gällande arbetsskiftsförteckningen ändrats.

11.3.2011

Arbetstagarens samtycke till mertids- och övertidsarbete (ArbTidsL 18 §)

Övertid kräver samtycke av arbetstagaren, i regel separat för varje gång. Arbetstagaren kan också ge sitt samtycke för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om det är nödvändigt med tanke på arbetsarrangemangen. Samtycke kan inte ges generellt (som kontinuerligt samtycke) i arbetsavtalet.

Mertidsarbete kan avtalas i arbetsavtalet. Om ingen särskild överenskommelse om mertidsarbete har ingåtts, får arbetsgivaren låta utföra mertidsarbete endast med arbetstagarens samtycke.

Maximiantalet övertidstimmar, dvs. övertidsgränsen (ArbetstidsL 19 §)

Under en period av fyra månader får högst 138 timmar övertidsarbete utföras enligt arbetstidslagen. Under ett kalenderår får övertidsarbetet uppgå till högst 250 timmar.

Arbetsgivaren och familjedagvårdarnas förtroendeman kan lokalt avtala om mertidsarbete. Gränsen för mertidsarbete är 80 timmar per kalenderår, men den ovan nämnda gränsen på 138 timmar per fyra månader får inte överskridas. Övertidsgränsen per år är alltså 330 timmar. Observera ändå att om arbetstagaren under en fyramånadersperiod har utfört färre än 138 timmar övertidsarbete, innebär det inte att 138 timmarsgränsen kan överskridas under följande fyra månader.

Det finns skäl att kontrollera övertidstimmar med jämna mellanrum så att det lagstadgade maximala antalet timmar inte överskrids.

Märk väl att som övertidstimmar beaktas endast tid som räknas in i arbetstiden enligt bilaga 12 § 8 mom. 2. Till exempel arbetstidsersättningar i form av ledighet räknas inte som arbetstid, även om ledigheten tas ut under ordinarie arbetstid. Tid som används till utbildning, hälsoundersökningar, förtroendeuppdrag e.d. räknas inte in i den arbetstid som avses i lagen.

Trots att de nämnda tiderna enligt avtalet kan vara avlönade och också räknas in i arbetstiden, räknas de inte med i det maximala antalet övertidstimmar, eftersom arbetstagaren inte har utfört arbetsuppgifter under tiden i fråga. Dessa speciella tider borde därför särskiljas tydligt i arbetstidsbokföringen e.d.

Dygnsvila (ArbTidsL 29 §).

En anställd ska i periodarbete ges en minst 9 timmar lång sammanhängande vilotid under de 24 timmar som följer efter att ett arbetsskift börjat. Bestämmelsen gäller inte arbete som utförts under beredskapstid. I praktiken kan ett arbetsskift i undantagsfall uppgå till högst 15 timmar.

I 29 § 2 mom. i arbetstidslagen anges de situationer då arbetsgivaren tillfälligt kan avvika från bestämmelserna om dygnsvila. Avvikelserna kan gälla högst tre på varandra följande dygnsvilotider och vilotiden måste alltid vara minst fem timmar. Arbetstagaren ska så snabbt som möjligt ges vi-

11.3.2011

lotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, senast inom en månad. Grunder för avvikelser från dygnsvilan kan enligt lagen vara arbetsarrangemang och verksamhetens art. Enligt motiveringen måste arbetsgivaren ha vägande skäl för avvikelserna eller också måste det finnas oförutsedda och exceptionella orsaker som har att göra med arbetsarrangemangen.

Arbetsgivaren och förtroendemannen kan också komma överens om tillfällig förkortning av dygnsvilan, om det är nödvändigt för att arbetet ska kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt. Dygnsvilan ska också då vara minst sju timmar och förkortningen kräver samtycke av familjedagvårdaren. Den förkortade dygnsvilan ger i detta fall inte rätt till ersättning.

Ledighet per vecka (ArbTidsL 31 §).

De anställda ska en gång i veckan få en minst 35 timmar lång sammanhängande dvs. oavbruten ledighet som i mån av möjlighet ska förläggas i samband med söndagen. Om det inte är möjligt kan den förläggas till en annan dag under kalenderveckan.

Ledigheten per vecka kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en 14-dygnsperiod. Vardera veckan ska ledigheten ändå vara minst 24 timmar. Veckoledigheten kan ordnas antingen som en sammanhängande, minst 35 timmars ledighet under varje kalendervecka eller så att ledigheten utgör ett genomsnitt under två veckor så att den sammanhängande ledigheten är minst 24 timmar under vardera veckan och så att ledigheten under den andra veckan utgör 70 timmar minus ledigheten under den första veckan. Exempel: a) 24 timmar vecka 1 och 46 timmar vecka 2 eller b) 30 timmar vecka 1 och 40 timmar vecka 2. Ledigheten är alltså totalt 70 timmar under en tvåveckorsperiod.

I arbetsgivarens rätt att leda och övervaka arbetet ingår att bestämma vilketdera system som används när veckoledigheten ges. Genomsnittlig veckoledighet behöver inte vara regel eller fortlöpande praxis, utan veckoledigheten kan också tillfälligt utjämnas över två veckor. För tydlighetens skull rekommenderas ändå att arbetsgivaren i de allmänna anvisningarna för arbetsskiftsförteckningen också skriver in de allmänna principerna för vilketdera system som i regel tillämpas.

Arbetsgivaren har ingen skyldighet att på förhand bestämma vilken av ledigheterna i arbetsskiftsförteckningen som utgör ledighet per vecka. Arbetsgivaren ska ändå ordna arbetstiden så att ledigheterna är kända på förhand. Veckoledigheten behöver inte märkas ut i arbetsskiftsförteckningen eftersom den indirekt framgår genom tiderna för när skiften börjar och slutar.

Om en anställd till exempel på grund av semester eller sjukledighet är frånvarande minst den tid som motsvarar ledigheten per vecka, anses veckoledigheten ha getts. Någon särskild veckoledighet behöver inte planeras eller ges i det fallet.

11.3.2011

Veckoledigheten kan infalla i skarven mellan två kalenderveckor. Ledigheten räknas då ingå i den kalendervecka där största delen av ledigheten infaller. Exempel: En anställds arbetsskift slutar på lördag kl. 21.00 och följande arbetsskift börjar på måndag kl. 8.00. Tiden mellan skiften är precis 35 timmar och betraktas som ledighet för den kalendervecka som slutar på söndagen, eftersom största delen av timmarna infaller under den veckan.

Avvikelser från ledigheten per vecka (ArbTidsL 32 §).

Vid behov har arbetsgivaren rätt att ensidigt ändra tidpunkten för en planerad veckoledighet. Det kan komma i fråga till exempel då en anställd blir inkallad till arbetet under en planerad ledighet. Då räknas den längsta sammanhängande ledigheten som veckoledighet eller en del av veckoledigheten.

4. Verksamhetsrelaterade förändringar inom familjedagvården

En familjedagvårdare har i sitt arbetsavtal förbundit sig att sköta de barn som kommunen placerar hos dagvårdaren. Familjedagvårdaren bör iaktta den vårdplan som gjorts upp för respektive barn och de övriga anvisningar som chefen ger.

I vårdplanen fastslås vilka dagar och tider barnet är i vård hos familjedagvårdaren och/eller på vilket sätt familjedagvårdaren i övrigt är skyldig att arrangera vården av barnet i sitt hem.

Familjedagvårdarens arbetstid och arbetsdagar bestäms enligt barnens vårdtider.

Sänkningen av familjedagvårdarnas ordinarie arbetstid från 43,25 till i genomsnitt 40 timmar i veckan motsvarar en arbetstidsförkortning på cirka 7,5 %. Detta och utjämningen av arbetstiden förutsätter att vårdplanen och arbetsskiftsförteckningen görs upp noggrannt.

Utjämningssystemet försvåras av att familjedagvårdarna ofta varit anställda länge och därför har långa semestrar. Dessutom behöver barnen i allmänhet vård också under sommarmånaderna.

Familjedagvårdarna har ofta haft 9–10 timmars arbetsdagar. Så långa arbetsdagar innebär att den genomsnittliga arbetstiden per vecka från 1.8.2011 skulle fyllas redan på 4 dagar. Syftet med långa utjämningsperioder bör vara att det uppstår så lite övertid att ersätta som möjligt. Arbetsskiftsförteckningarna borde utarbetas så att övertid inte ingår.

Övertidsersättningen stiger från oförhöjd timlön till en timlön som höjs med 35 %. Dessutom sänks timlönedivisorn från 187 till 180. Förändringarna medför ökade kostnader för familjedagvården.

Reformen innebär att familjedagvårdarna omfattas av övertidsgränsen enligt arbetstidslagen (250 timmar och enligt lokalt avtal 80 timmar per år). Övertidsarbetet kan ändå uppgå till maximalt 138 timmar under en fyramånadersperiod. För att arbete ska kunna utföras som övertid krävs att det utförs på arbetsgivarens initiativ och dessutom krävs familjedagvårdarens

11.3.2011

samtycke, som kan ges i varje enskilt fall eller för en kort period åt gången. Att arbetstidslagen börjar tillämpas på familjedagvårdarna kräver mycket av cheferna. Om till exempel övertidsgränsen överskrids gör chefen sig skyldig till en arbetstidsförseelse.

Utöver de ovan nämna bestämmelserna blir också bestämmelsen om dygnsvila tillämplig (9 timmar i periodarbete). Det blir också obligatoriskt att ordna lagstadgad ledighet per vecka (i genomsnitt 35 timmar per vecka under en tvåveckorsperiod). Framför allt om familjedagvårdaren har barn som behöver både dag- och nattvård, gäller det att fästa särskild vikt vid att dygnsvilan uppfylls. En sådan arbetsmodell kommer i fortsättningen att vara möjlig endast i begränsad utsträckning. Lagens krav på dygnsvila och ledighet per vecka innebär till exempel att samma familjedagvårdare inte kan ha hand om barn från flera familjer där föräldrarna har skiftarbete. Arbetstidslagens bestämmelser om att arbetsskiftförteckningen ska fastställas på förhand och inte kan ändras lättvindigt innebär en stor utmaning också för barnens föräldrar.

Arbetstidsförkortningen för familjedagvårdarna innebär i praktiken att deras arbetstid blir lika lång som föräldrarnas arbetstid, men föräldrarna arbetsresor förlänger barnens vårdbehov. Därför kan det behövas särskilda arrangemang som måste planeras enligt de lokala förhållandena och behoven. Alternativ kan vara till exempel att en annan familjedagvårdare eller vårdplats ordnas eller att man inför något annat ersättande vårdsystem med beaktande av begränsningarna i dimensioneringen och antalet barn.

Lagändringen förutsätter noggrann förhandsplanering av barngrupperna i familjedagvården och många nya arrangemang. Det finns skäl att fästa vikt vid bland annat organiseringen av familjedagvårdarnas arbete, utarbetandet av vårdplaner samt kontinuiteten i vården av barnen. Vårdplanerna bör utarbetas omsorgsfullt och övervakas noga.