

# Årsarbetstid

TEORI OCH PRAKTIK

- RÅD FÖR LOKALA PARTER



Svenska kyrkans  
arbetsgivarorganisation



**Kommunal.**

ISBN 978-91-89016-35-4

Stockholm 2011

Årsarbetstid

# Årsarbetstid

## Innehåll

1.	Inledning	4
2.	Årsarbetstid	6
3.	Förutsättningar	6
3.1	Lagstiftning och centralt kollektivavtal	6
3.2	Lokala kollektivavtal	13
3.3	Arbetsgivarspecifika förutsättningar	14
4.	Genomförande	15
4.1	Delaktighet	15
4.2	Skyddsombud	16
4.3	Medbestämmandeförhandling	16
5.	Organisation	17
5.1	Verksamhet	17
5.2	Befattningar	17
5.3	Samordning	17
5.4	Mål och servicenivå	18
5.5	Arbetsform och arbetsledning	18
5.6	Kombinationstjänster	19
5.7	Förmåner och bonusar	19
5.8	Administration	20
6	Sammanfattning	20
	Exempel på årsarbetstidsavtal	24

## 1. Inledning

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och Kommunal har arbetat i en gemensam arbetsgrupp där man haft till uppgift att utarbeta en branschanpassad överenskommelse om årsarbetstid och i det arbetet beakta möjligheten till att öka antalet tillsvidareanställningar och heltidsanställningar samt öka sysselsättningsgraden för deltidanställda. Arbetsgruppen har också haft till uppgift att kartlägga och analysera de förändrade förutsättningarna för säsongsanställning och med anledning av detta konsekvenserna för begravningsverksamheten.

Arbetsgruppen har i sitt arbete kommit fram till att gällande lagstiftning och befintligt centralt kollektivavtal redan nu ger utrymme för att lokala parter i lokala kollektivavtal träffar överenskommelser om årsarbetstid. Sådana lokala kollektivavtal tecknas av Kommunals lokalavdelning för, de områden som omfattar Kommunals medlemmar, och respektive arbetsgivare. För andra verksamhetsområden ska avtal tecknas med respektive arbetstagarorganisation.

Olika orsaker kan ligga till grund för att arbetsgivarna inom Svenska kyrkan har anledning att genomföra verksamhetsförändringar. Ändringar i den kyrkliga indelningen medför att organisationen av verksamheten måste anpassas till den nya indelningen. Förändrade ekonomiska förutsättningar eller förändrade verksamhetskrav kan också medföra att förändringar av verksamheten och dess organisation måste göras.

En annan aktuell grund till förändrade förutsättningar för verksamheten är de ändrade reglerna för A-kassans beräkning som på sikt kan få betydelse för möjligheten för arbetstagarare att försörja sig på säsongsanställningar och deltidanställningar. Detta skulle till exempel kunna få konsekvensen att det blir svårare att återrekrytera kvalificerade säsongsarbetare till kyrkogårdarna vilket i sin tur kan få betydelse för verksamhetens kvalitet.

Arbetsgruppen ser fördelar med att, om möjligt, erbjuda arbetstagarna helårsanställningar samt heltidsanställningar. Att kunna erbjuda helårsanställningar, jämfört med till exempel säsongsanställningar, ger arbetsgivaren en trygghet i att alltid ha tillgång till kvalificerad arbetskraft och det ger arbetstagaren en bättre möjlighet att försörja sig varför det kanske inte finns anledning att söka annat arbete. Andra fördelar är att man får en kontinuitet i arbetet och arbetslaget och arbetsgivaren slipper onödiga kostnader för rekrytering och utbildning av ny personal inför varje säsong.

För en del arbetsgivare kan ett avtal om årsarbetstid underlätta för arbetsgivarna att upprätthålla en god verksamhet trots förändrade förutsättningar för verksamheten. Detta eftersom ett avtal om årsarbetstid ger möjlighet till att förlägga arbetstiderna efter verksamhetens behov och arbetstagarnas önskemål.

Detta dokument har till syfte att redogöra för relevanta regler i gällande lagstiftning och centrala kollektivavtal samt visa på olika faktorer som kan vara relevanta att ta hänsyn till vid upprättande av ett lokalt avtal om årsarbetstid. Bilagt till dokumentet finns även två enkla exempel på hur årsarbetstidsavtal kan se ut.

Arbetsgruppens fokus har varit arbetet på kyrkogårdarna i och med att det är inom det området som Kommunal har det största antalet säsongsanställda medlemmar. Ett lokalt kollektivavtal om årsarbetstid kan dock träffas även för andra verksamhetsområden.

## 2. Årsarbetstid

Årsarbetstid fungerar som det låter. Istället för att använda sig av en maximal begränsningsperiod om 16 veckor, som gällande kollektivavtal anger, så räknar arbetsgivaren ut arbetstid och frånvaro för hela året, det vill säga tolv månader framåt. Årsarbetstiden är med andra ord en arbetstagares kalkylmässigt bildade ordinarie arbetstid under det närmaste året. Den innehåller årets alla teoretiska arbetstimmar med lön inklusive semester och frånvaro med lön. Dock inte övertidstimmar eller fyllnadstid eftersom sådan tid inte räknas som ordinarie arbetstid. Årsarbetstid, som kräver ett lokalt kollektivavtal, passar bra för verksamhet med säsongvariationer. En fördel för arbetstagaren är en jämn inkomst över året och för arbetsgivaren tillgång på arbetskraft när den behövs som bäst. Arbetstiderna förläggs efter verksamhetens behov och efter samråd mellan arbetstagarer och arbetsgivare. Årsarbetstid kan kombineras med ett flexitidssystem för ett effektivt arbetstidsuttag. Det kan också skapa förutsättningar för en hälsosam arbetsmiljö där det på ett bra sätt går att balansera arbetsliv med privatliv.

## 3. Förutsättningar

### 3.1 Lagstiftning och kollektivavtal

Här ges en översikt av de regler som kan vara bra att känna till i sammanhanget. Först nämns den lagstiftning som är relevant och sedan följer en beskrivning av reglerna i det centrala kollektivavtalet. Man bör notera att det centrala kollektivavtalet kan innebära avvikelser från lag.

**Lagen om anställningsskydd, LAS**, innehåller framförallt regler om anställningsavtalets innehåll samt regler om dess tillkomst och upphörande. Huvudregeln för anställningsavtal är att de ska gälla tillsvidare. Anställningsskyddslagen anger i vilka fall det är tillåtet med avtal om tidsbegränsad anställning, 5 § LAS. Dessa undantag

omfattar allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsanställning och när en arbetstagare har fyllt 67 år. Med säsongsarbete menas arbete som till sin natur är sådant att det endast varar en del av året. Det typiska för säsongsarbete är att arbetet styrs av något som arbetsgivaren inte kan planera bort. Anställningsskyddslagen anger vidare att arbetsgivaren är skyldig att skriftligen informera arbetstagaren om anställningsvillkoren, 6 c § LAS.

Det tidsbegränsade anställningsavtalet innebär i praktiken att avtalet upphör den dag som har avtalats. En anställd som har haft en tidsbegränsad anställning i mer än tolv månader under de tre senaste åren och som inte kommer att få fortsatt anställning har rätt att få besked om detta samt information om eventuell företrädesrätt av arbetsgivaren minst en månad innan anställningstidens utgång. För säsongsanställda gäller en minsta anställningstid på mer än 6 månader de senaste två åren, 15 § och 16 § LAS.

Inom ramen för anställningsavtalet har arbetstagaren arbetskyldighet. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är begränsad av en princip som säger att om en arbetsgivare vill genomföra en särskild genomgripande omplacering så måste det finnas godtagbara eller sakliga skäl för denna omplacering. I det centrala kollektivavtalet, 6 § AB 08, finns ytterligare regler om arbetsledningsrätten som gäller inom Svenska kyrkan. Där anges bland annat att det krävs vägande skäl vid en stadigvarande förflyttning av arbetstagare mot dennes önskan, se avsnitt om centrala kollektivavtalet nedan. En stadigvarande omplacering mot den anställdes vilja utanför ramen för anställningsavtalet är i princip att jämställa med uppsägning eller avskedande.

Arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare i mer än 12 månader under de senaste tre åren och som fått lämna sin anställning på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare varit sysselsatta, 25 § LAS. För säsongsanställda är kvalifikationstiden för företräde till

ny säsong 6 månader de två senaste åren. Även en deltidanställd arbetstagare som har anmält till arbetsgivaren att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad har företrädesrätt till sådan anställning, 25 a § LAS. Se även 5 § 1 b) AB 08, angående höjd sysselsättningsgrad för deltidanställd. För all företrädesrätt gäller att den företrädesberättigade ska ha tillräckliga kvalifikationer för den aktuella tjänsten för att få den.

**Arbetstidslagen** ger bland annat ramarna för hur långt ett arbetspass längst får vara och vilken vila en arbetstagare har rätt till. Enligt lagen får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar per vecka, 5 § arbetstidslagen.

Lagen uttrycker vidare att den sammanlagda arbetstiden under en period om sju dagar högst får uppgå till 48 timmar i genomsnitt under en begränsningsperiod om högst fyra månader, 10 a § arbetstidslagen. Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle arbetat likställas med fullgjord arbetstid. Med arbetstid avses ordinarie arbetstid, övertid samt mertid. Beredskap räknas inte som arbetstid om inte beredskapen bryts för arbete. Bestämmelsen om den sammanlagda arbetstiden på 48 timmar per vecka är inte dispositiv, vilket innebär att man inte kan träffa centrala eller lokala överenskommelser som anger annat. Lagen tillåter inte heller avvikelser från vad som menas med arbetstid. Lagen medger att man genom centralt kollektivavtal förlänger beräkningsperioden upp till ett år.

Lagen reglerar vidare att alla arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila), 13 § arbetstidslagen. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Dygnsvilan ska vara sammanhängande och schemalagd. Lagens krav på elva timmars sammanhängande schemalagd dygnsvila per 24 timmars



period är dispositiv, det vill säga möjlighet till avvikelser kan regleras i centrala kollektivavtal.

Dessutom ska varje arbetstagare, enligt arbetstidslagen, ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila), 14 § arbetstidslagen. Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället, men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer. Veckovilan ska så långt som möjligt förläggas till veckoslut. Bestämmelsen om veckovila är dispositiv och undantag kan göras genom centrala kollektivavtal.

**Arbetsmiljölagen** anger att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall, 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Vidare ska arbetsgivaren beakta den särskilda risk för ohälsa eller olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam. Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö, 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen.

Arbetstagaren ska medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö, 3 kap. 4 § arbetsmiljölagen. Vidare ska arbetstagaren ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetsituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.

Frågan om förläggning av arbetstid är väsentlig och ska beaktas för att förebygga belastning och ohälsa.

I arbetsmiljölagen finns även regler om skyddsombud och regionalt skyddsombud, 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Ett skyddsombud, som utses av de lokala fackliga organisationerna, utses på den egna arbetsplatsen. Om det är en liten arbetsplats kan de istället utse ett regionalt skyddsombud som då vanligen täcker ett område med

flera arbetsplatser. Skyddsombuden företräder de anställda i arbetsmiljöfrågor. De ska bland annat delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser och arbetsmetoder och av ny arbetsorganisation. De ska dessutom vaka över att arbetsgivaren uppfyller kraven på systematiskt arbetsmiljöarbete. Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. I detta ligger också arbetsgivarens skyldighet att bedöma om förändringar i verksamheten medför risker för ohälsa och olycksfall. En sådan riskbedömning ska göras innan beslut om förändring fattas (AFS 2001:1).

**Medbestämmandelagen (MBL)** reglerar arbetsgivarens förhandlingskyldighet. Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändringar av sin verksamhet, exempelvis en organisatorisk förändring, ska han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma gäller om arbetsgivaren avser att besluta om viktigare förändringar av arbets- eller anställningsförhållanden, exempelvis en omplacering för arbetstagare. Arbetsgivaren har en förhandlingskyldighet gentemot arbetstagarorganisationen även om de anställda har accepterat ett tänkt beslut eller en tänkt åtgärd, oavsett om åtgärden innebär någonting positivt för arbetstagarna eller inte.

Innan avtal om årsarbetstid kommer till stånd ska arbetsgivaren förhandla med berörd arbetstagarorganisation. Att man tecknar avtal om årsarbetstid behöver inte innebära att man samtidigt genomför någon form av organisationsförändring. Om arbetsgivaren har för avsikt att genomföra en organisationsförändring måste dock förhandlingar enligt 11 § MBL genomföras dels före principbeslutet att organisationsförändringen ska ske och dels angående de personalkonsekvenser som blir följden. Det innebär att förhandlingar kan komma att genomföras i flera steg. Förhandlingarna ska genomföras innan kyrkorådet eller kyrkonämnden

fattar beslut i frågan. Detta för att arbetstagarorganisationerna ska ha möjlighet att påverka beslutet och för att arbetsgivaren ska få ett bra beslutsunderlag. Arbetsgivaren bör före förhandlingen förbereda beslutet och skaffa sitt eget beslutsunderlag. Efter avslutad förhandling enligt 11 § MBL kan arbetstagarorganisationen, vid oenighet, begära en förhandling på central nivå enligt 14 § MBL. En sådan framställan ska göras inom sju kalenderdagar efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Vid planering av arbetsgivarens beslutsprocess är det bra att ta hänsyn till att en förhandling enligt 11 § MBL kan följas av en förhandling enligt 14 § MBL.

Gällande **centralt kollektivavtal, kyrkans allmänna bestämmelser 08 (AB 08)**, innehåller en mängd regler som är av intresse vid upp- rättande av ett lokalt kollektivavtal om årsarbetstid. De centrala parterna vid tecknandet av AB 08 är Svenska kyrkans arbetsgivar- organisation och Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas Samver- kansråd, Fackförbundet SKTF, Svenska Kommunalarbetarförbun- det (Kommunal) samt Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund.

Som tidigare nämnts kan arbetstidslagen ersättas av kollektivavtal som tecknas på central nivå. Så har skett genom AB 08 och i de särskilda bestämmelserna. Enligt AB 08 kan lokala kollektivavtal tecknas för att bestämma att begränsningsperioden ska vara högst ett år, för att bestämma om ytterligare övertidsuttag, mertidsuttag, utläggning av veckovila, rast efter mer än fem timmars arbete och för att bestämma att kompledighet inte är arbetad tid. Lokala kol- lektivavtal om nattvila, veckovila och rast får endast tecknas när de är förmånligare än vad lagen anger.

Enligt avtalet är den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka. Då helgdag infaller på någon av dagarna måndag till lördag, så kallad lätthelgdag, minskas antalet ordinarie arbetstimmar med det antal timmar som annars skulle ha fullgjorts sådan dag, 13 § mom. 1 AB 08.

För arbetstagare vars ordinarie arbetstid är förlagd till vardag såväl som sön- och helgdag eller till vardag och helgdag ska den ordinarie arbetstiden vara i genomsnitt 38 timmar och 15 minuter per vecka under tillämplig begränsningsperiod. Om sådan arbetstid inte omfattar alla lätthelgdagar ska arbetstiden fastställas i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret, 13 § mom. 2 AB 08.

För kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriepersonal samt städpersonal gäller enligt de särskilda bestämmelserna att den ordinarie arbetstiden i normalfallet inte får överstiga nio timmar per dag. Avvikelse från detta kan dock göras genom lokala kollektivavtal. Det centrala avtalet tillåter att man fastställer olika lång ordinarie arbetstid under olika delar av året för att möjliggöra till exempel sommararbetstid under förutsättning att den fastställda arbetstiden genomsnittligt per kalenderår bibehålls, 13 § mom. 4 AB 08.

Arbetstagares dygnsvila får inte understiga ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under begränsningsperioden. Undantagsvis tillåter dock avtalet avvikelse från detta, § 13 mom. 6 g och h AB 08.

Enligt avtalets huvudregel kan begränsningsperioden högst omfatta 16 veckor, 13 § mom. 6 f AB 08. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa lokala kollektivavtal om längre begränsningsperiod än detta, dock högst ett år, 13 § mom. 7 h AB 08. Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka under en period av fyra veckor om inget annat bestäms i det lokala kollektivavtalet. Den bortre gränsen är dock arbetstidslagens regel som säger högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av fyra månader.

I 6 § mom. 1 AB 08 återfinns regler om arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Där anges bland annat att arbetstagarnas arbetskyldighet bestäms främst av anställningsavtalets ram och de åliggande i övrigt som är förenade med anställningen. Arbetstagare

kan dessutom vara skyldiga att vikariera för annan arbetstagarare, byta schema eller förskjuta arbetstid, arbeta övertid samt fullgöra beredskap.

Det centrala avtalet innehåller även regler om flexibel arbetstid, så kallad flexitid. Arbetsgivaren kan efter överläggningar med arbetstagarorganisationen besluta i vilken omfattning flexitid ska användas, 14 § AB 08. Ett lokalt kollektivavtal om flexitid ska innehålla avstämningsperiodens längd, förläggning och omfattning av flexitid samt maximimått för flexitidssaldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod. Vid tillämpningen av flexitid gäller att den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per kalenderår ska bibehållas och om arbete beordras under flexitid kan arbetstagarare inte utnyttja flexmöjligheten vid det tillfället. Med fast tid avses den tid mellan bestämda klockslag under arbetsdag, då arbetstagarare har att obligatoriskt fullgöra ordinarie arbetstid. Man ska dock komma ihåg att man alltid är bunden av arbetstidslagets regler om dygnsvila och veckovila som en bortre gräns.

### **3.2 Lokala kollektivavtal**

Förutom lagstiftning och centrala kollektivavtal kan det finnas lokala kollektivavtal som reglerar förhållandena på en arbetsplats. Ett sådant kan till exempel vara ett lokalt kollektivavtal om årsarbetstid. En arbetsgivare som ska upprätta ett lokalt kollektivavtal ska göra det med respektive arbetstagarorganisation på lokal nivå. Detta förutsätter dock att den lokala arbetstagarorganisationen har mandat att träffa lokala kollektivavtal. Det lokala kollektivavtalet ska vara skriftligt och underskrivet av arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen samt innehålla en uppsägningstid för avtalet. En vanlig uppsägningstid är tre månader. Ett lokalt kollektivavtal kan gälla alla anställda hos arbetsgivaren eller endast en viss del av verksamheten.

För att möjliggöra årsarbetstid krävs alltså att ett lokalt kollektivavtal kommer till stånd. I ett sådant avtal anger man att den så

kallade begränsningsperioden ska vara ett år och det innebär att man en gång per år stämmer av arbetstidsmättet.

### **3.3 Arbetsgivarspecifika förutsättningar**

Olika arbetsgivare har olika förutsättningar när det gäller möjligheten att tillämpa årsarbetstidsavtal och möjligheterna att göra om säsonganställningar till helårsanställningar. Varje arbetsgivare får överväga sina egna möjligheter med hjälp av en rent ekonomisk beräkning av kostnader för helårsanställningar och en bedömning av de fördelar som uppkommer när en arbetsgivare under hela året har tillgång till den arbetskraft som tidigare arbetat säsongvis och som man i dagens läge kanske riskerar att förlora. Man bör även passa på att se över befintliga tjänster för att se om man på olika sätt kan effektivisera arbetet. Man bör tänka framåt och försöka hitta långsiktigt hållbara lösningar. En bra arbetssituation för de anställda ger också en högre effektivitet.

En längre sommarsäsong rent klimatmässigt ger större utrymme att göra om säsonganställningar till helårsanställningar då man kan få ihop fler arbetstimmar under sommarsäsongen. Antalet anställda på helår respektive säsonganställda har betydelse då man under tider med hög arbetsbelastning måste ta hänsyn till hur många ”händer” man behöver för att klara arbetet.

Genom frågor ställda till arbetsgivare inom Svenska kyrkan har man kunnat konstatera att längden på sommarsäsongen hos olika arbetsgivare varierar mellan tre och nio månader. Vidare uppger flera arbetsgivare att de befarar att de kan bli svårt att rekrytera kvalificerad personal de kommande åren, framförallt med anledning av de förändrade reglerna för ersättning från arbetslöshetskassan. Några arbetsgivare uppger vidare att de har lyckats erbjuda eller har för avsikt att försöka erbjuda någon eller några säsonganställda helårsanställning genom att använda sig av årsarbetstid, flytta arbetsuppgifter från sommar till vintertid eller genom kombinationstjänster.

## 4. Genomförande

### 4.1 Delaktighet

En lämplig utgångspunkt vid utformandet av ett årsarbetstidsavtal är tillgång till en aktuell uppskattning av arbetsuppgifternas tidsåtgång. Om möjligt bör man titta på arbetsuppgifter inom hela organisationen för att få överblick över eventuella möjligheter till kombinationstjänster och liknande lösningar. Detta för att man ska ha en relevant uppgift av arbetsuppgifternas tidsåtgång att utgå ifrån. Det är dock viktigt att man utgår ifrån timmar arbetstid och inte frekvens på arbetsuppgifter, ett uttryck som ofta används i äldre mätningar, när man tittar på arbetstiden. Arbetstagarna bör vara delaktiga vid en eventuell arbetstidsuppskattning. Dels för att det förmodligen är arbetstagarna som bäst känner till vilka arbetsuppgifter som förekommer samt hur lång tid de tar och dels för att det är viktigt att arbetstagarna känner sig delaktiga i processen att arbeta fram ett årsarbetstidsavtal då detta är viktigt för ett lyckat resultat. Det är också bra om de arbetstagare som redan är helårsanställda får tillfälle att komma till tals i ett tidigt skede då ett årsarbetstidsavtal och konvertering av säsongsanställningar till helårsanställningar kan ha stor inverkan på deras arbetssituation.

Ett årsarbetstidsavtal med olika långa arbetsdagar under olika perioder kan upplevas som en drastisk förändring för många anställda och det är därför av stor betydelse att man tillsammans med arbetstagarna, skyddsombud och de fackliga organisationerna arbetar fram en gemensam lösning som alla parter kan ställa sig bakom.

Alla människor har olika förutsättningar att klara av, och förväntningar inför en organisationsförändring. Det är viktigt att komma ihåg detta när man leder ett förändringsarbete. Därför är det viktigt att man ser till att arbetstagarna blir delaktiga i processen redan från början så att de känner att de kan vara med och påverka sin arbetssituation. Informationen från ledningen bör vara tydlig och

frekvent under ett pågående arbete för att inte onödiga spekulationer som kan få negativa konsekvenser ska uppstå. Vid konvertering av säsongsanställningar till helårsanställningar kan de redan helårsanställda ha uppfattningen att detta leder till att de får arbeta mer under de arbetsintensiva perioderna för att de säsongsanställda ska få tryggare anställning. Detta bör tas i beaktande och man bör lyssna på de helårsanställdas eventuella farhågor och använda sig av deras synpunkter i arbetet. Om man inte tycker att man har den kunskap som behövs för att få arbetstagarna att känna sig delaktiga så kan man till exempel vända sig till företagshälsovården eller annan utomstående aktör som kan hjälpa till med att skapa arbetsgrupper eller bara ge stöd i hur man bör gå tillväga för att lyckas med processen. Det gäller att lyfta fram fördelarna med förändringen utan att sopa de upplevda nackdelarna under mattan. Man får försöka skapa ett öppet klimat där alla i arbetslaget och arbetsledningen känner att de kan uttrycka sina åsikter.

Genom Kyrkans Trygghetsråd kan både arbetstagare och arbetsgivare få del av omställningsstöd i olika former i samband med omställning och övertalighet inom verksamheten. För mer information om detta hänvisas till [www.kyrkanstrygghetsrad.se](http://www.kyrkanstrygghetsrad.se).

#### **4.2 Skyddsombud**

Skyddsombudet på arbetsplatsen ska vara med i arbetet redan från början och kan vara en användbar aktör i kommunikationen med de anställda. Om man inte har ett skyddsombud på den egna arbetsplatsen ska det regionala skyddsombudet delta i förändringsarbetet.

#### **4.3 Medbestämmande förhandling**

Förändringar av det här slaget ska förhandlas med berörda arbetstagarorganisationer enligt medbestämmandelagen, MBL. Om det finns en facklig förtroendemann på arbetsplatsen så kan man med fördel låta denne vara med under hela processen. Innan beslut tas ska frågan förhandlas formellt i enlighet med MBL. Parterna kan behöva förhandla i flera omgångar. En förhandling



innan själva principbeslutet om organisationsförändring och sedan förhandlingar i flera steg beträffande hur denna organisationsförändring påverkar de enskilda arbetstagarna. Förhandlingarna enligt MBL ska vara helt avslutade innan beslut fattas av kyrkoråd eller kyrkonämnd.

## **5. Organisation**

I det här kapitlet tar vi upp olika punkter med faktorer som kan vara bra att tänka på vid arbetet att ta fram ett årsarbetstidsavtal.

### **5.1 Verksamhet**

Varje arbetsgivare får utgå ifrån sin egen verksamhet med det behov av arbetskraft som finns. Ett årsarbetstidsavtal kan gälla alla anställda på arbetsplatsen eller endast ett verksamhetsområde där det lämpar sig särskilt väl, till exempel arbetet på kyrkogård.

### **5.2 Befattningar**

Om man har för avsikt att konvertera de säsongsanställningar man har till helårsanställningar bör man se över vilka effekter det får på bemanningssituationen under olika delar av året då ekonomin förmodligen inte tillåter att man erbjuder alla säsongsanställda helårsanställning. Kanske får man förstärka särskilt arbetsbelastade perioder med skolungdom eller annan korttidsanställd personal. Dessutom bör man tänka över behovet av semestervikarier. Man bör även se över de eventuella deltidsanställdas intresse av att utöka sin tjänstgöringsgrad, AB 08, 5 § mom. 1.

### **5.3 Samordning**

Det är viktigt att det finns samordning mellan olika verksamheter hos arbetsgivaren. Detta gäller till exempel arbetet på kyrkogården och församlingsarbetet i samband med schemaläggning. Samordning är en nödvändighet för att arbetet på kyrkogårdarna ska kunna fungera på bästa sätt. Man måste inom organisationen till

exempel vara medveten om att en extra aktivitet i kyrkan får effekter för de vaktmästare som har såväl inne- som utetjänst då det praktiska arrangemanget kring kyrkan ofta faller på dem och på så sätt påverkar deras arbetstid. Här måste man beakta deras gällande schema eller överväga andra lösningar för det praktiska arbetet vid olika aktiviteter så att man inte överskrider arbetstidsmättet för de enskilda arbetstagarna.

#### **5.4 Mål och servicenivå**

Med hjälp av verksamhetens målbeskrivning får man ta ställning till hur arbetsgivarens resurser ska fördelas mellan olika typer av verksamhet. Det är viktigt att arbetsgivaren tar ansvaret för att bestämma vilken servicenivå verksamheten ska ha så att det inte faller på den enskilde arbetstagaren att bestämma detta. Man kanske till exempel måste diskutera vilken nivå på skötsel av kyrkogårdarna man ska ha och vilken betydelse kyrkogårdsarbetarnas närvaro på kyrkogårdarna och i kyrkorna har för församlingsborna.

#### **5.5 Arbetsform och arbetsledning**

Vid en eventuell omorganisation eller vid en övergång till årsarbets-tid bör man se över befintliga arbetsformer och hur de fungerar på arbetsplatsen. I vissa fall är arbete i team på kyrkogårdarna den bästa formen, både för effektiviteten och arbetsmiljön, och i andra fall kan det vara nödvändigt med ett visst mått av ensamarbete för att få nödvändigt arbete gjort så effektivt som möjligt. Man bör dock alltid ta aktiv ställning till vilken arbetsform man ska använda sig av och överväga olika möjligheter med hänsyn till effektivitet och arbetsmiljö.

Det ställs ofta särskilt stora krav på arbetsledningen när man använder sig av ett årsarbetstidsavtal. Arbetsledaren måste planera och kunna förutse särskilt arbetsbelastade perioder i verksamheten och leda arbetet på ett sådant sätt att det blir så jämnt fördelat som möjligt. Ett avsnitt om arbetsledning finns i kap. 7 i det personalpolitiska utvecklingsavtalet, PU-avtalet.

För att få en jämnare arbetsbelastning över året kan det vara nödvändigt att se över om det finns några arbetsuppgifter som kan flyttas från en särskilt arbetsbelastad period till en mindre arbetslastad period, till exempel från sommarhalvåret till vinterhalvåret. Här blir arbetsledningen särskilt betydelsefull för ett effektivt utnyttjande av arbetskraften.

### **5.6 Kombinationstjänster**

En möjlighet till att kunna erbjuda helårsanställningar på heltid samt på ett effektivt sätt ta tillvara befintlig arbetskraft kan vara att använda sig av kombinationstjänster. En kombinationstjänst är en tjänst som består av olika deltjänster eller typer av arbetsuppgifter uppdelat på antingen olika delar av året eller olika arbetsuppgifter som löper parallellt över tiden. Det kan vara fråga om en del vaktmästartjänst och en del städ eller en del vaktmästartjänst och en del barnverksamhet. Det finns även en möjlighet att hitta lösningar där man träffar överenskommelser med andra arbetsgivare på orten om arbetsuppgifter som till exempel ligger på vintertid.

### **5.7 Villkor**

För att motivera de anställda att acceptera längre arbetsdagar under en del av året samt för att till exempel förmå arbetstagarna att lägga större del av semestern till vinterhalvåret kan man erbjuda olika typer av förmåner eller villkor. Som nämnts tidigare har arbetstagare som på arbetsgivarens begäran förlägger högst 14 semesterdagar under juni-augusti, enligt 27 § mom. 4 AB 08, rätt till två extra betalda semesterdagar under året. Den arbetstagare som på arbetsgivarens begäran förlägger 15-19 semesterdagar under juni- augusti har rätt till en extra betald semesterdag under året. Allt enligt kollektivavtalet. Denna bestämmelse i det centrala kollektivavtalet är dock dispositiv och man kan således komma överens om andra ersättningsnivåer i ett lokalt kollektivavtal.

En annan förmån kan vara att man använder sig av så kallad tidsbonus. Ett system med tidsbonus kan innebära att arbetstagare som inte ligger på minus i flexitidsberäkningen under perioder med hög arbetsbelastning får tillgodoräkna sig extra tid att ta ut i ledighet under perioder med lägre arbetsbelastning.

Arbetsgivaren har också möjlighet att överväga huruvida det kan vara praktiskt att erbjuda ett lägre arbetstidsmått än vad avtalet reglerar.

### **5.8 Administration**

Man bör utarbeta någon form av riktlinjer för hur man ska göra om en arbetstagare slutar eller blir sjukskriven för en längre tid under året så att man redan på förhand vet hur en sådan situation ska hanteras. Antingen får man ha en form av avräkningssystem som träder i kraft när en arbetstagare slutar i förtid eller också så får man helt enkelt räkna med att det kan få effekten att en arbetstagare slutar med ett underskott av arbetstid. Detta kan regleras direkt i det lokala kollektivavtalet.

I och med att arbetstagaren har samma månadslön under hela året blir avdragen för eventuell sjukfrånvaro densamma oavsett hur många timmar som står på schemat den aktuella arbetsdagen.

## **6. Sammanfattning**

Årsarbetstid innebär att arbetsgivaren räknar ut arbetstid och frånvarokvoter för hela året, det vill säga tolv månader framåt. Detta uppnås genom att begränsningsperioden i ett lokalt kollektivavtal bestäms till 12 månader och årsarbetstiden är en arbetstagares sammanlagda ordinarie arbetstid under det närmaste året. Den innehåller årets alla teoretiska arbetstimmar med lön inklusive semester och frånvaro med lön. Dock inte eventuella övertidstimmar eller fyllnadstid eftersom sådan tid inte räknas som ordinarie arbetstid.

Innan en arbetsgivare beslutar sig för att införa årsarbetstid bör man vara klar över vad det är man vill uppnå med årsarbetstiden. Årsarbetstid passar särskilt bra för verksamheter med säsongsvariationer. En fördel för arbetstagaren är en jämn inkomst över året och för arbetsgivaren tillgång på arbetskraft när den behövs som bäst. Andra fördelar är att man får en kontinuitet i arbetet och arbetslaget och arbetsgivaren slipper onödiga kostnader för rekrytering och upplärning av personal inför varje säsong. Arbetstiderna förläggs efter verksamhetens behov och efter samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Man kan med fördel dela upp året i olika perioder med olika genomsnittlig veckoarbetstid beroende på verksamhetens arbetsbelastning. Man bör alltid försöka sätta sig in i verksamheten så att längden på arbetsdagen inte bara blir en teoretisk beräkning utan även en realistisk uppskattning utifrån effektivitet. Arbetsgivaren måste även ha reglerna i arbetsmiljölagen i åtanke när arbetstidens förläggning planeras.

När man använder sig av årsarbetstid har arbetstagarna i normalfallet inte rätt till komptid utan all arbetad tid läggs mot den beräknade årsarbetstiden. För att få till stånd årsarbetstid krävs att arbetsgivaren tecknar ett lokalt kollektivavtal med respektive arbetstagarorganisations lokalavdelning.

I och med att arbetstagaren har samma månadslön under hela året blir avdragen för eventuell sjukfrånvaro densamma oavsett hur många timmar som står på schemat den aktuella sjukdagen.

Om man tycker att det är lämpligt kan ett årsarbetstidsavtal kombineras med ett flextidssystem.

Huvudregeln i arbetstidslagen och vårt centrala kollektivavtal, AB 08, är att den genomsnittliga ordinarie arbetstiden under året ska vara 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt. Vissa arbetsgrupper inom kyrkan har en genomsnittlig arbetstid på 38,25 timmar (eller liknande) per vecka efter arbetstidsförkortning med anledning

av att de arbetar på lätthelgdagar. Den sammanlagda arbetstiden, enligt lag, under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Detta är en tvingande regel i arbetstidslagen. För att detta ska gälla måste det regleras i årsarbetstidsavtalet då AB 08 anger en snävare begränsning på högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor. Det är dock viktigt att notera skillnaden på begreppen ordinarie arbetstid och sammanlagd arbetstid.

Varje arbetstagare ska ha en dygnsvila på 11 timmar per 24 timmar samt en veckovila på 36 timmar per vecka. Man kan inte i avtal avvika från denna bestämmelse så att det blir mindre förmånligt för arbetstagaren. Vidare har en arbetstagare rätt till en rast på minst 30 minuter var femte timme. Detta är en dispositiv regel, men man kan inte avtala om längre arbetstid än 6 timmar utan rast. I de särskilda bestämmelserna för kyrkogårdsvaktmästare mfl. framgår att arbetstagare har rätt till i genomsnitt två lediga dagar per vecka och därav minst en sammanhängande lördag och söndag per månad. Dessutom får arbetstiden i normalfallet inte överstiga 9 timmar per dag. Det är tillåtet att avvika från dessa regler genom kollektivavtal.

Om det krävs kan man i ett årsarbetstidsavtal komma överens om olika former av förbättrade villkor för att motivera arbetstagarna att arbeta mer när det behövs som mest. Det kan till exempel röra sig om semestervillkor eller flextidsvillkor.

Varje arbetsgivare får överväga sina egna möjligheter och behov och man bör alltid försöka hitta långsiktigt hållbara lösningar. Det är viktigt att man låter arbetstagarna vara delaktiga i processen att arbeta fram ett årsarbetstidsavtal. Dels för att de känner till verksamheten och dess arbetsuppgifter och dels då en känsla av delaktighet vid framarbetandet av avtalet ofta ger ett bättre resultat.

Det kan vara värdefullt att i samband med att man diskuterar årsarbetstid även gör en mer generell översyn av verksamheten för att undersöka om man använder resurser på ett effektivt sätt eller om man borde göra några förändringar i organisationen. Det är också viktigt att man har en aktuell målbeskrivning för verksamheten och att man är medveten om att förändringar beträffande tjänster och arbetstid kan få betydelse för verksamhetens mål och servicenivå.

Om man som arbetsgivare behöver stöd och hjälp i arbetet med att ta fram ett årsarbetstidsavtal kan man vända sig till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

## EXEMPEL PÅ ÅRSARBETSTIDSAVTAL

Ex. 1

### Lokalt kollektivavtal om årsarbetstid

Parter: Bygdens församling och Kommunal, avd Bygden

Avtalet omfattar arbetstagare som är anställda som kyrkogårdsvaktmästare.

Begränsningsperioden är ett år med fyra perioder.

Period 1 är mellan vecka 15 – 25 (11 veckor),  
45 timmar arbetstid per vecka.

Period 2 är mellan vecka 26 – 33 (8 veckor),  
40 timmar arbetstid per vecka.

Period 3 är mellan vecka 34 – 44 (11 veckor),  
45 timmar arbetstid per vecka.

Period 4 är mellan vecka 45 – 14 (22 eller 23 veckor),  
35 timmar arbetstid per vecka.

Arbetstiden är i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka utslaget på helår. För deltidsanställda nedräknas tiden i relation till sysselsättningsgraden.

Arbetstagare som tar ut högst 12 semesterdagar under veckorna 15 till 44 får fyra extra semesterdagar under semesteråret.

Arbetstagare som tar ut högst 13 – 15 semesterdagar under veckorna 15 till 44 får tre extra semesterdagar under semesteråret.



Kollektivavtalet gäller från och med den 12 april 2010 med en ömsesidig uppsägningstid på tre kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig.

Undertecknas:

Karl Karlsson  
Bygdens församling

Lena Larsson  
Kommunal, avd Bygden

Ex. 2

### **Lokalt kollektivavtal om årsarbetstid**

Parter: Bygdens församling och Kommunal, avd Bygden

Avtalet omfattar alla anställda inom verksamheten på kyrkogården.

Begränsningsperioden är ett år med två perioder.

Period 1: 1 april till och med den 31 oktober,

43 timmar arbetstid per vecka i genomsnitt.

Period 2: 1 november till och med den 31 mars,

36 timmar arbetstid per vecka i genomsnitt.

För deltidsanställda nedräknas tiden i relation till sysselsättningsgraden.

Parterna är överens om att tillämpa avtal om flexibel arbetstid enligt följande. Avstämningsperioder överensstämmer med perioder för årsarbetstid. Varje period avslutas med en avstämning.

Under period 1 är normalarbetstid måndag till fredag

07:00 – 16:06.

Fast arbetstid är måndag till fredag 09:00 – 15:00.

Totalram är måndag till fredag 06:00 – 19:00.

Under period 2 är normal arbetstid måndag till fredag

08:00 – 15:32.

Fast arbetstid är måndag till fredag 09:00 – 14:00.

Totalram är måndag till fredag 07:00 – 19:00.

Arbetstiden förläggs i samråd med närmaste chef.

Flexitidssaldot får vid slutet av period 1 högst vara + 40 timmar och lägst -10.

Varje period avslutas med en avstämning.

För varje arbetad timma som förs över till period 2 utfaller en tidsbonus på 0,25 timma.

Flexitidssaldot får vid slutet av period 2 vara högst +10 timmar och lägst -20 timmar.

Rast omfattande minst 30 minuter skall tas efter maximalt 5 arbetade timmar, dock senast kl. 13.30.

Flextiden kan utnyttjas efter samråd med ansvarig arbetsledare.

Avtalet gäller från och med den 1 april 2010 med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Uppsägningen ska vara skriftlig.

Undertecknas:

Karl Karlsson  
Bygdens församling

Lena Larsson  
Kommunal, avd Bygden

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation  
Box 4312, 102 67 Stockholm  
[arbetsgivare@svenskakyrkan.se](mailto:arbetsgivare@svenskakyrkan.se)