

30.1.2017

Till församlingarna

Innehåll: Förlängning av arbetstiden fr.o.m. 1.2.2017

Förlängning av arbetstiden fr.o.m. 1.2.2017

Kyrkans arbetsmarknadsverk har fått många förfrågningar om förlängningen av arbetstiden från och med 1 februari 2017. Vi har därför ansett det nödvändigt att utarbeta ett cirkulär i ärendet.

Arbetstiden förlängs i enlighet med konkurrenskraftsavtalet med i snitt 24 timmar på årsnivån utan att den årliga inkomstnivån ändras. Inom kyrksektorn har vi avtalat om olika metoder för genomförandet för olika personalgrupper (månadsavlönade med arbetstid, timavlönade, tjänsteinnehavare i andligt arbete). Genomförandet av arbetstidsförlängningen förklaras i Kyrkans arbetsmarknadsverks [cirkulär A5/2016](#). Utöver det som står i cirkuläret lyfter vi nedan fram aspekter som församlingarna uppfattat som oklara.

Målet med konkurrenskraftsavtalet är att stöda Finlands konkurrenskraft genom att (vid sidan av andra åtgärder enligt avtalet) förlänga arbetstiden på finländska arbetsplatser med en halv timme per vecka utan att lönen ändras. Med detta mål för ögonen torde det vara relativt lätt att öka arbetstiden för medarbetare både med och utan fastställd arbetstid.

Arbetstidsförlängningen är vanlig arbetstid

En vanlig missuppfattning av arbetstidsförlängningen är att den tid som läggs till skulle vara av ett annat slag än den vanliga arbetstiden och kräva nya arrangemang. Så är inte fallet, utan för heltidsanställda medarbetare med definierad arbetstid lägger man bara till en halv timmes vanlig arbetstid per vecka. I praktiken innebär det att arbetsskiftförteckningen nu ska omfatta 38 minuter 45 minuter i stället för tidigare 38 timmar 15 minuter. I kontorsarbete blir arbetstiden 36 timmar 45 minuter i stället för 36 timmar 15 minuter. Denna förändring är bestående, inte tidsbegränsad som nedskärningen i semesterpengen.

Arbetsgivaren bestämmer hur arbetstidsförlängningen genomförs

Förlängningen av arbetstiden genomförs på det sätt som arbetsgivaren bestämmer. För personer med arbetstid sker det via normal planering av arbetsskiftförteckningen, där arbetstiden för heltidsanställda är (i snitt) en halv timme längre per vecka. För tjänsteinnehavare i andligt arbete utan arbetstid förutsätter förlängningen i praktiken lite mera förhandsplanering, eftersom ett arbetstidselement på 24 timmar innebär ett nytt förhållningssätt till hur arbetet utförs.

Förlängningen av arbetstiden görs inte genom lokalt avtal. Till god arbetsplatskultur hör emellertid att ändringar som gäller hela personalen meddelas alla medarbetare och vid behov kan man också ordna diskussioner av samarbetskaraktär, till exempel vid ett arbetsplatsmöte.

Till god arbetsplatskultur hör också att cheferna ser till att förlängningen av arbetstiden genomförs jämligt för alla. Det innebär att förlängningen gäller hela personalen. Samtidigt innebär det att metoden för förlängningen beroende på behoven kan variera för olika grupper av anställda. För någon grupp förlängs arbetstiden dagligen (t.ex. kontorsarbetstid), för en annan kan en enskild arbetsdag förlängas med en halv timme (t.ex. allmän arbetstid) och för en tredje grupp kan förlängningen i praktiken innebära längre avsnitt än så, till exempel arbetspass på flera timmar eller till och med hela dagar (t.ex. andligt arbete). Om man för personer med arbetstid lägger till hela dagar, ska arbetstiden utjämnas enligt § 201 i arbetstidsdelen i KyrkTAK. Arbetsgivaren beslutar om utjämningen.

Arbetsgivare beslutar alltid hur arbetstiden används

Det har visat sig att en del församlingar felaktigt trott att förlängningen av arbetstiden ska genomföras på något sätt som avviker från den normala arbetstiden. Arbetsgivaren beslutar vilket arbete som utförs under arbetstiden i enlighet med medarbetarnas uppgifter. Förlängningen görs i första hand så att man gör mer av de vanliga uppgifterna.

Å andra sidan är det fortfarande inom ramen för sedvanlig arbetsledning alltid möjligt att tillfälligt använda arbetstid på ett avvikande sätt, till exempel för rekreationsdagar eller annat hälsofrämjande. Arbetstidsförlängningen enligt konkurrenskraftsavtalet ändrar inte på detta. Förlängningen av arbetstiden har inget samband med hur arbetsgivaren styr över användning av arbetstiden.

Förlängning av deltidsanställdas arbetstid

För deltidsanställda förlängs arbetstiden på samma sätt som för heltidsanställda, men i mindre utsträckning, enligt deltidens förhållande till full arbetstid. Denna förlängning är permanent och den nya arbetstiden avrundas inte mera än till närmaste minut. I praktiken innebär det att om den nuvarande tiden bestäms som ett visst antal timmar (t.ex. i allmän arbetstid 22 timmar/vecka; lön 58 %), är den nya arbetstiden inte ett heltal timmar, utan mera ”udda” (t.ex. i allmän arbetstid 22 timmar 17 minuter; lönen fortsättningsvis 58 %).

Den deltidsanställdas lön är oförändrad, så som konkurrenskraftsavtalet förutsätter. Den nya förlängda arbetstidens förhållande till den fulla 100-procentsarbetstiden (38 timmar 45 minuter) är exakt samma som tidigare.

Arbetsmarknadsdirektör Vuokko Piekkala

Jurist

Timo von Boehm