

## Nytt avtal för Svenska kyrkan 2017

**Läraryrket och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd har tecknat ett nytt avtal med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation för Svenska kyrkan 2017. Avtalet omfattar bland annat kyrkomusiker och lärare anslutna till Läraryrket och i förekommande fall KMR. Överenskommelsen är treårig och avtalsperioden sträcker sig från 2017-04-01 till 2020-03-31.**

Årets avtalsrörelse har i stor utsträckning präglats av att arbetsgivaren yrkade förändringar i arbetstidsfrågan; bland annat ville arbetsgivaren att det tidigare avtalets skrivning om 16 veckors beräkningsperiod när det gäller arbetstid skulle ersättas av en årsarbetstidsmodell med 1 år som beräkningsperiod. Samverkansrådet har under förhandlingarnas gång dock lyckats försvara den hittillsvarande 16-veckorsperioden, något som är en mycket viktig framgång.

Här följer en sammanfattande översikt av de viktigare förändringarna i och med det nya avtalet.

\*

Det nya avtalet är siffersatt med en lägsta **lönerevisionsnivå** på 2,2, 2,0 respektive 2,3 % för vart och ett av de tre åren. Avtalet omfattar därmed totalt 6,5 % vilket motsvarar det så kallade märket inom industrin. Eftersom det inom kyrkans område inte avsätts några särskilda medel till delpensioner (något som ingår i märket med 0,5 %) går motsvarande omfattning inom kyrkan in i den ordinarie lönerevisionen.

Det avsnitt i avtalstexten som särskilt rör musikerna är **Särskilda bestämmelser för kyrkomusiker**. Här har några justeringar genomförts som delvis samspelar med andra förändringar i Allmänna bestämmelser:

- Allhelgonahelgen ingår i och med det nya avtalet i storhelgernas ledighetsbestämmelser.
- Schemaläggning 100 %, ny skrivning: arbetsuppgifternas totala volym "kan fastställas" (tidigare "fastställs"); tidlistans betydelse måste dock fortfarande värnas, något som ur arbetstagarnas perspektiv bland annat säkras genom att de lokala arbetsgivarna fortfarande har förhandlingsskyldighet vid schemaläggning.
- Lönetillägget om 1200 kr + årlig uppräknings vid övergång till schema 100 % kommer från 2017-04-01 försvinner. Den som före detta datum har erhållit lönetillägget får detta (inklusive uppräknings) överfört till den fasta månadslönen.
- Provanställning 12 månader för kyrkomusiker vid första anställning försvinner. Kyrkomusiker kommer i fortsättningen därmed att endast kunna provanställas på 6 månader enligt vad som gäller för övriga yrkesgrupper inom kyrkan (se vidare nedan). De provanställningar på 12 månader som redan ingåtts löper tiden ut, men inga nya får påbörjas.

\*

Den text som behandlar lönesatsningen på lärargrupperna i **Särskilda bestämmelser för lärare, förskollärare och fritidspedagoger** har nu något skärpts. Den nya skrivningen lyder:

"Löneinstrumentet ska användas för att skapa bättre resultat och göra läraryrket mer attraktivt. Huvudmännen behöver tydligare lyfta fram bra lärare, bra arbetssätt och bra resultat. Centrala parter är överens om att stimulera de lokala parterna att arbeta för en förbättrad resultatutveckling i alla skolformer och förstärka attraktiviteten och förutsättningarna för läraryrket. Det är ett viktigt ansvarstagande för huvudmännen att lönemässigt ha en fortsatt utveckling för lärare inom den kyrkliga verksamheten för att värna och behålla den kompetens som finns samt attrahera nya kompetenta medarbetare."

\*

**Provanställning** inom kyrkan kan även fortsättningsvis komma i fråga under högst 6 kalendermånader. En förändring här är att förhandlingsskyldigheten innan provanställning utgår och ersätts med en underrättelseskyldighet samt att villkoret "särskilda omständigheter" bytts mot "prövobehov", detta för att bättre svara mot den praxis som finns inom andra avtalsområden. Nytt i detta sammanhang är också följande anmärkning:

"Beslut om provanställning får inte förekomma generellt utan ska föregås av en prövning i det enskilda fallet. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningsavtalet inom en månad efter anställningens ingående."

\*

**Föräldraledighetsbestämmelsen** § 29 har fått väsentliga materiella förändringar. Först och främst är kravet på kvalifikationstid (företag 365 dagar) för att få föräldrapenningtillägg borttaget, så att man även som nyanställd kan få del av denna avtalsförmån. Sedan betalas föräldrapenningtillägget ut i sammanlagt 180 dagar och som längst till dess barnet är 36 månader. Tillägget motsvarar 10 % av bortfallet beräknat per kalenderdag vilket innebär att den som får en löneförhöjning under föräldraledighetsperioden också får en uppräknings tillägg. Arbetstagarare är skyldig att på arbetsgivares begäran styrka att hen uppbär föräldrapenning från Försäkringskassan. Bestämmelsen träder i kraft den 1 oktober 2017 och innehåller också övergångsbestämmelser för barn födda före avtalets tecknande.

\*

Frågan om kyrkomusikers **ensamarbete** har lyfts som en avtalsfråga inför årets förhandlingar. Bedömningen har gjort att denna fråga är såpass komplex att den i dagsläget behöver belysas utifrån en helhetssyn på arbetsmiljön. Ensamarbetet har därför behandlats inom ramen för den kyrkliga tillämpning av arbetsmiljöföreskrifterna som finns i **AFS 2015:4**. Tillämpningstexten finns bland annat på Svenska kyrkans webbplats.

En annan fråga som uppkommit är regelverket kring **tjänste- och förrättningsställen**, färdtid med mera. Denna fråga har blivit alltmer aktuell i samband med omläggningen till stora enheter inom Svenska kyrkan, något som gör att förflyttnings- och resefrågor blivit aktuella för allt fler medlemmar. Här är det klargjort att det är Skatteverkets regler som gäller.

\*

Uppehållsanställning § 18 lyfts ur AB och återfinns fortsättningsvis i Bilaga P, **Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning**

\*

**Avtalsvårdande grupp.** Det har funnits önskemål från såväl arbetstagarorganisationer som

arbetsgivaren att kunna bearbeta avtalsfrågor under löpande avtalsperioder, detta för att förbättra efterlevnaden av avtalen, öka samsynen när det gäller rådgivning i avtalsfrågor, utveckla viktiga avtalsområden samt utvärdera avtalen och deras implementering. Här är inte minst arbetsmiljöfrågorna väsentliga att fokusera på. Ett antal konkreta frågor för avtalsvårdsgruppen under den kommande treårsperioden har redan listats i samband med förhandlingarna:

- Partsgemensam information och dito utbildningsmaterial för lönebildningsprocessen.
- Partsgemensam information till arbetsgivarna om möjligheten till varierad sysselsättningsgrad för arbetstagarna när pensionering närmar sig (80/90/100).
- Information angående att ersättning för särskilda uppdrag (mentorskap, handledarskap) och utökat ansvar och mer kvalificerade arbetsuppgifter bör beaktas vid löneutveckling.
- Information angående att kyrkomusikers pedagogiska församlingsverksamhet ska ses som en tydligt meriterande arbetsuppgift med möjlighet till kompetensfördjupning och löneutveckling.
- Gemensamma riktlinjer för tillämpningen av gemensamma administrativa system (här bl a det s k GAS-systemet).
- Genomlysning av frågan om uppehållsanställning (något som berör förskollärarna), huruvida denna anställningsform kan avvecklas.
- Frågan om behovet av efterlevnad av de krav som finns på kompetens och behörighet i samband med rekrytering och anställning.
- Frågan om s k kransledigheter, dvs behovet av att kunna lägga fridagar omedelbart före respektive efter ordinarie semester för att skapa sammanhållen ledighet.
- Frågan om lägerersättning samt lägerbilagans fortsatta existens.

\*

Slutligen kan noteras att Samverkansrådets yrkande på rätt till tjänstledighet för att kunna pröva annan tjänst inte fått något gehör från arbetsgivarsidan, trots att man medgett att det kan finnas positiva aspekter på tjänstledighet av detta slag, både ur arbetstagarens och ur den lokala arbetsgivarens perspektiv.

Ingrid Lindgren Andrén  
Henrik Tobin