

Svenska kyrkans avtal 23 – förhandlingsprotokoll

Förhandlingsprotokoll utan bilagor

2023-05-03

Protokoll: Den 3 maj 2023

Ärende: Överenskommelse om Svenska kyrkans avtal för arbetstagare anställda hos medlemmar inom Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation under perioden 2023-04-01 – 2025-04-30

Parter: För arbetsgivaren
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

För arbetstagarparterna
Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal), Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia – med förtecknade förbund, Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA), samt Sveriges Lärare

§ 1 Innehåll m.m.

Parterna träffar detta kollektivavtal – Svenska kyrkans avtal 23, innefattande Svenska kyrkans löneavtal 23 Kommunal och Svenska kyrkans löneavtal 23 övriga arbetstagarorganisationer samt Allmänna bestämmelser – för arbetstagare anställda hos medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Till avtalet hör bestämmelser enligt följande:

- Bilaga 1 **Svenska kyrkans löneavtal 23 Arbetare (Svenska Kommunalarbetsareförbundet – Kommunal)**
- Bilaga 2 **Svenska kyrkans löneavtal 23 Tjänstemän (Vision, Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA) och Sveriges Lärare**
- Bilaga 3 **Svenska kyrkans Allmänna bestämmelser – AB 23 – med underbilagor:**
 - A. Ansvarsarbetstid
 - B. Årsarbetstid

- C. Vissa tabeller
- D. Anställning i personalpool

och bilaga med ändrade ersättningar

Bilaga 4 **Protokollsanteckningar**

Bilaga 5 **Bilaga P, Särskilda bestämmelser till Svenska kyrkans AB**

- a) Lägerverksamhet med övernattning**
- b) Personalutveckling/kompetensutveckling
- c) Anlitande av bemanningsföretag
- d) Präst**
- e) Diakon**
- f) Församlingspedagog
- g) Kyrkomusiker**
- h) Tidlista för kyrkomusiker
- i) Utvecklingsdokument
- j) Lärare, förskollärare och fritidspedagoger
- k) Kyrkvaktmästare, kyrkogårdsvaktmästare, krematoriopersonal samt städpersonal**
- l) Betingarbetande kyrko- och eller kyrkogårdsvaktmästare samt normalinstruktion och tidlista (löneformulär)
- m) Särskilda bestämmelser för uppehållsanställning 2

Ändringar i ovanstående bestämmelser jämfört med Svenska kyrkans avtal 22 finns i bilagorna ovan till denna paragraf och som har uppmärksamats med fetstil.

§ 2 **Förhandlingarna**

Förhandlingar har förts i en respektfull och konstruktiv anda. Utöver denna överenskommelse har även denna dag träffats överenskommelse om villkor för nyttjande av egen bil i tjänsten – BIL 23, lön och anställningsvillkor för arbetstagare som genomgår s.k. obligatorisk profilpraktiksanställning – PROFILPRAKTIK 23, lön och anställningsvillkor för arbetstagare som genomgår aspirantanställning – ASPIRANT 23. Parterna i dessa överenskommelser framgår av respektive avtal.

§ 3 Partsgemensamma undersökningar för förbättrade löneprocesser

Förhandlingarna har lagt särskilt vikt på att utveckla frågan om lön och löneavtalet. I synnerhet har parterna tagit fram förbättringar vad gäller lokala parterers påverkan och ansvar i löneprocessen och chefs och arbetstagens dialog och förståelse för lönesättningen. Med anledning av detta och för att utvärdera om dessa förändringar har medfört kvalitetsförbättringar, ökat engagemang och förståelse för lönebildning generellt och i synnerhet lokalt enas parterna om att genomföra en partsgemensam utvärdering. Under oktober 2023 ska parterna sammanträffas för att påbörja dialog om hur undersökningen ska genomföras.

§ 4 Partsgemensamma arbetsgrupper

a) Säsongsanställda medarbetare

Svenska kyrkans verksamhet har i stor utsträckning varit beroende av att anställa medarbetare på visstid och för säsongsbetonat arbete. Enligt parterna har detta fått konsekvenser för såväl anställningsvillkor som löneutveckling. Parterna är därför överens om att förutsättningslöst diskutera detta och vidhörande frågor med start november/december 2023.

b) Skolor och förskolor i Svenska kyrkan

Sveriges Lärare har yrkanden på skolområdet. Dessa kan sammanfattas genom att planeringstid för forskollärare och församlingspedagoger ska hanteras inom ramen för arbetstidens förläggning samt en översyn av villkoren för lärare inom Svenska kyrkans grundskolor.

Parterna är överens om att skolområdet i Svenska kyrkan inte lyfts fram särskilt inom avtalsområdet utan behöver synliggöras genom ett särskilt arbete mellan parterna. En arbetsgrupp tillsätts under 2023 med uppgift att hantera villkoren för anställda utifrån den lagreglerade verksamhetens behov.

I förhandlingarna har parterna särskilt diskuterat forskollärare och lärares förutsättning för planering av det pedagogiska innehållet enligt givna förutsättningar och läroplan för förskolan/grundskolan samt för förskoleklassen och fritidshemmet. Nämnda verksamheter ska i sin grundplanering avsätta tid för lärares/forskollärares/fritidspedagogers kontinuerliga planering och uppföljning av den pedagogiska verksamheten. Detta för att upprätthålla en god arbetsmiljö, kvalitet och inflytande för ledning och medarbetare i verksamheterna.

Som en start i det partsgemensamma arbetet planeras under hösten 2023 ett partsgemensamt seminarium med fokus på planering, kvalitet och kompetensförsörjning för området i samarbete med Skao:s samarbetsorganisation Idéburen välfärd.

c) Översyn av PRK-avtal samt PU-avtal samt i detta sammanhang prioriterade frågor

Avseende frågor som rör medbestämmande-, inflytandefrågor samt det gemensamma ansvaret för att utveckla arbetsmiljöarbetet har såväl Skao som flera arbetstagarparter yrkat i avtalsrörelsen. Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund har yrkat att parterna tar ett aktivt ansvar för att utveckla arbetet med att:

- påbörja ett arbete om förbättrade förutsättningar för arbetstagare att ha fackliga förtroendeuppdrag, och
- diskutera hur chefers möjligheter att påverka sin arbetsmiljö utvecklas, och
- Svenska kyrkan beaktar mångfald vid rekrytering, samt
- arbeta för en bättre psykosocial arbetsmiljö, som även Sveriges Lärare ansluter sig till.

Vidare har Kyrkans Akademikerförbund framfört yrkanden om förbättrade åtgärder och ökat samarbete vad gäller:

- personalpolitik,
- konflikthantering i grupp och mellan medarbetare och chef och medarbetare,
- struktur och organisationsfrågor, och
- förbättra det preventiva arbetet för att förhindra sjukskrivningar och behålla kompetens.

Skao möter givetvis arbetstagarparterna rörande dessa viktiga frågor och ser självfallet positivt på ett gemensamt engagemang och kreativa diskussioner för att förbättra förutsättningarna för att hantera och utveckla frågorna vidare.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation har å sin sida yrkat att parterna behöver diskutera på vilket sätt nuvarande PRK-avtal och PU-avtal kan utvecklas för att bättre ta tillvara arbetstagar- och arbetsgivarparternas intressen på central, regional och lokal nivå. Syftet här är att se över framtidens utvecklings-, umgänges-, samt inflytandefrågor, utan att i sak ändra värdet av de villkor för som exempelvis gäller för facklig

verksamhet m.m. Det finns naturligtvis inte något hinder mot att, för det fall parterna finner det möjligt, att anpassa regelverket till Svenska kyrkans aktuella behov.

Parterna är sammanfattningsvis överens om vikten av att fortsätta diskussionen om Svenska kyrkans utveckling av arbetsmiljö och rekryteringsfrågor. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation kommer själv beakta den partsgemensamma dialogen i ovan hänseende.

Framtidsfrågorna inom organisation- och arbetsmiljöområdet är nödvändigt för att möta såväl yngre som äldres möjligheter att söka sig till Svenska kyrkan och utveckla sitt yrkeskunnande och kompetens. Hur parterna formerar sig och skapar forum för behandling av dessa frågor får en arbetsgrupp före juni månads utgång 2023 utarbeta.

d) Arbetsgrupp om en enklare struktur av Svenska kyrkans AB med tillhörande bilagor, särskilda bestämmelser och protokollsanteckningar samt översyn av arbetstidsreglerna inom Svenska kyrkans AB

1. Under förhandlingarna har parterna konstaterat att övriga parter på arbetsmarknaden inom flera avtalsområden genomlyser arbetstidsreglerna i sina respektive kollektivavtal. Parterna är överens, mot den bakgrunden, att undersöka och utreda vilka konsekvenser detta får för Svenska kyrkans AB och om det finns förutsättningar och behov för att genomföra eventuella ändringar vad gäller arbetstidsreglerna. Framför allt gäller det att anpassa kollektivavtalet så att det blir förenligt med minimikrav i de så kallade EG-spärrarna.

En partsgemensam arbetsgrupp tillsätts för detta ändamål och som ska vara klara med sin analys senast den 15 september 2023, eller när parterna så beslutar. Part som finner behov av att vidta ändringar i kollektivavtalet begär förhandling snarast möjligt efter nämnda datum. Förhandlingen ska vara avslutad den 30 september 2023.

2. Kollektivavtalet har vid flera tidpunkter ändrats och kompletterats och med tiden blivit omfångsrikt och disparat i sin karaktär. Regelverket är svårt att manövrera i och föga överblickbart. För att stärka de parter som ska följa regelverket och hantera villkoren är parterna överens om att tillsätta en arbetsgrupp som ska genomföra en översyn och – för det fall det är möjligt – strukturera om

regelverket för en bättre överblick. Syftet med detta arbete är inte att i sak ändra bestämmelser eller förutsättningar för arbetstagarernas villkor. Men det finns naturligtvis inte något hinder mot att, för det fall parterna finner det möjligt, anpassa regelverket till Svenska kyrkans aktuella behov.

Arbetet behöver påbörjas under hösten 2023 och vara slutfört till årsskiftet 2024/2025.

§ 5 Semester

Arbetsgivarparten har för arbetstagarparterna redogjort för att många arbetsgivare är tyngda av stora så kallade semesterskulder. Orsaken är både en bristande planering från arbetsgivarna men också en kultur hos Svenska kyrkans medarbetare att spara semesterdagar i stället för att ta ut de i ledighet.

Parterna konstaterar att det är angeläget att semesterledigheten tas ut i så stor utsträckning som möjligt för att stärka planeringen av verksamheten, men också för att undvika situationer att arbetsgivarens likviditet och möjlighet att planera för projekt och annan verksamhet ska stå tillbaka. En annan aspekt är att flera arbetstagarparter har rapporterat om upplevd stress och dåliga arbetsförhållande på grund av att inte semesterledigheten har kunnat tas ut eller förläggas på avsett sätt.

Det kan finnas flera alternativ till att komma till rätta med frågan. Parterna har enats om att samverka och bidra till en förändring rörande såväl synsätt som kultur och värna om behovet av återhämtning i stället för att spara ledigheten till senare.

§ 6 Tilläggspension/Delpension

Det samlade avtalsvärdet av det så kallade "märket" utgör under avtalsperioden 1 april 2023 till 31 mars 2025 till 7,4 procent. Av detta belastar 0,2 procent per år tilläggs- eller delpensionsförsäkring som finns på flera andra avtalsområden. Inom Svenska kyrkan avsätts inte något sådant utrymme varför hela ovan nämnda utrymme ingår i lönerevisionen.

För det fall arbetstagarparterna har yrkanden om införande och avsättande av medel till så kallad del- eller tilläggspension m.m. under kommande avtalsperiod (2025) och att denna ska kunna beaktas av arbetsgivarparten behöver en sådant framställan inkomma till arbetsgivarparten med mycket god framförhållning.

§ 7 Ändringar och tillägg

De ändringar och tillägg till kollektivavtalets bestämmelser som parterna under kollektivavtalets giltighetsperiod träffar överenskommelse om ska ingå i kollektivavtalet om inte parterna kommer överens om annat.

Skulle under kollektivavtalets giltighetsperiod någon ändring i kollektivavtalet rörande viss bestämmelse träffas med någon eller några parter äger part rätt att påkalla att motsvarande ändring i kollektivavtalet även skall gälla gentemot denna eller dessa parter. Övriga bestämmelser i kollektivavtalet kvarstår oförändrade.

§ 8 Fredsplikt

Förhandlingar under avtalsperioden enligt denna överenskommelse ska föras under fredsplikt.

§ 9 Giltighet och uppsägning

Överenskommelsen gäller även för anställda vid Kyrkokansliet i Uppsala.

Denna överenskommelse gäller även företag, enligt särskild förteckning, som lämnat fullmakt till Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation att teckna kollektivavtal.

Såvida inte särskilt anges, gäller Svenska kyrkans avtal för anställda inom Svenska kyrkan för perioden 2023-04-01 till och med 2025-04-30. Avtalet kan sägas upp senast den 31 januari 2025. Från och med den 1 maj 2025 löper därefter avtalet tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sju dagar.

Har avtalet inte sagts upp inom föreskriven tid den 31 januari 2025 förlängs dess giltighet i tolv kalendermånader i sänder med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Uppsägning ska vara skriftlig.

§ 10 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

Sten Lycke

Justeras

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Cecilia Herm

Peter Sparrfors

Per Göran Forsberg

För Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)

Jonas Nilsson

Fredrik Johansson

För Vision

Carl Eos

För Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund
*Sveriges Arkitekter, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Naturvetarna,
SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges universitetslärare och
forskare, Vårdförbundet*

Josefine Johansson

Anna Westling

Akademikerförbundet SSR

Akavia

För Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)

Vibeke Hammarström Falk

David Thell

För Sveriges Lärare

Ingrid Lindgren Andrén

Per-Olof Sorsell