



CIRKULÄR A 6/2008

16.4.2008

Till församlingarna

- Innehåll:
1. Kyrkans arbetsmiljöbarometer 2007
  - 2.Handledning klar inom forskningsprojektet Paju
  3. Lönesättning för månadsavlönade säsongsarbetare
  4. Statistik över kravgrupper för arbetsgivartjänster inom ekonomi- och personalförvaltningen
  5. Beräkning av retroaktiv pott för arbetsgivartjänster inom ekonomi- och personalförvaltningen
  6. Justeringspott för kyrkoherdar 1.3.2008

## 1. Kyrkans arbetsmiljöbarometer 2007

Kyrkans arbetsmiljöbarometer 2007 har färdigställts. En omfattande undersökning av de kyrkligt anställdas arbetsmiljö gjordes nu för tredje gången. De tidigare barometrarna har gjorts 2001, 2003 och 2005. Barometerundersökningen utfördes av Statistikcentralen på uppdrag av Kyrkostyrelsen och Arbetarskyddscentralen. I den grupp som förberedde arbetsmiljöbarometern fanns representanter för Kyrkans arbetsmarknadsverk, Kyrkans forskningscentral, Arbetarskyddscentralen och kyrkans huvudavtalsorganisationer.

Arbetsmiljöbarometern utfördes genom intervjuer med ett urval på 600 personer som är anställda i församlingar, kyrkliga samfälligheter, stift eller kyrkans centralförvaltning. Utanför urvalet stod liksom förra gången personer med korta säsongsbetonade anställningar och personer som nyligen anställdes. Svartsprocenten var 89,5 %, vilket är högt. Av de intervjuade var 71 % kvinnor (n=380) och 29 % män (n=157). Urvalet är mycket representativt för kyrkans personal.

Resultatet är till huvudsakliga delar mycket positivt. De anställda är emellertid något mera kritiska än tidigare till hur arbetsorganisationen fungerar och resultatet har på denna punkt återgått till nivån i undersökningen 2003. En allmän slutsats men kan dra av resultatet är att den satsning olika parter inom helhetskyrkan gjort på att utveckla och förtydliga ledningen behöver fortsätta och utökas till att också omfatta chefsarbetet på mellannivå.

Vi uppmanar församlingarna att ta del av barometerresultaten och med hjälp av dem bedöma sina kommande behov av arbetsmiljöutveckling. För första gången ingår intervjuformuläret som bilaga till rapporten. Frågorna i formuläret kan användas också

i församlingarnas egna arbetsmiljöutredningar, bara man uppger Statistikcentralen som källa. Genom att använda samma frågor får man fram resultat som är jämförbara med organisationsexternt material.

Barometern finns på internet på adressen <http://evl.fi/kit>. Arbetarskyddscentralen skickar den per post till församlingarnas arbetarskyddschefer.

## **2.Handledning klar inom forskningsprojektet Paju**

I samband med det så kallade Paju-projektet, som behandlar kyrkans lönerreform, har en handledning om kyrkans nya lönesystem utkommit (på finska). Projektet har finansierats av Arbetarskyddsfonden, Tekniska högskolan, och de organisationer som deltog i projektet, de kyrkliga samfälligheterna i Helsingfors, Esbo och Kyrkslätt. I handledningen presenteras förutsättningarna för en lyckad tillämpning av lönesystemet. I komprimerad form ges information om undersökningar av löner reformer inom olika branscher och iakttagelser som gjorts under Paju-projektets gång.

Handledningen ger chefer och anställda redskap att införa det nya lönesystemet på ett så genomtänkt och rättvist sätt som möjligt. För den som intresserar sig för lönefrågor finns tips för ytterligare fördjupning i ämnet. Handledningen finns på internet på adressen <http://www.bit.tkk.fi/paju/>.

## **3. Lönesättning för säsongarbetare**

Lönesättningen för arbetstagare i säsongbetonade uppgifter på begravningsplatser, i kök och inom kyrkobetjäningen kan göras på olika sätt. Om det är fråga om en heltidsanställning med regelbunden arbetstid är det naturligt att betala månadslön. Timlön kan vara motiverad i uppgifter som omfattas av timlönesättningen eller om anställningsförhållandet är kort eller då det på grund av att arbetsuppgifterna är tillfälliga inte har varit möjligt att fastställa någon regelbunden arbetstid.

På en månadsavlönad säsongarbetares lön tillämpas bestämmelserna i del II i Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskolektivavtal 2007–2009. På timavlönade säsongarbetares lön tillämpas däremot bestämmelserna i bilaga 8 (Lönesättning, timavlönade arbetstagare) i Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskolektivavtal 2007–2009. De allmänna förutsättningarna för tillämpning av dessa avtalsbestämmelser är att arbetstagaren är fullt arbetsför och minst 17 år gammal. Det är möjligt att avvika från dessa bestämmelser också om en skolelev, studerande eller någon annan jämförbar person som saknar yrkesexamen eller yrkesskicklighet inom branschen för högst 6 månader anställs i säsongbetonat köks-, fastighets-, kansli- eller begravningsplatsarbete (unga säsongarbetare). På lönen för en arbetstagare som uppfyller de sistnämnda förutsättningarna tillämpas arbetskolektivavtalet om avlöning av unga säsongarbetare, studerande och arbetstagare i läroavtalsförhållande (KyrkTAK bilaga 10).

Sommarsäsongen 2007 användes en lönesättning baserad på yrkesbeteckningar eller R-löneklasser och bestämmelserna om erfarenhetstillägg i Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskolektivavtal 2005–2007 när församlingarna anställde månadsavlönade säsongarbetare. I det gällande kolektivavtalet ingår inte längre dessa lönegrunder. Enligt det nya kolektivavtalet får en anställd ordinarie lön som består av en uppgiftsrelaterad lönedel (grundlön) som baserar sig på arbetets svårighetsgrad och en

årsbunden individuell lönedel (årsbunden lönedel) som baserar sig på tidigare anställningstid. Dessa lönedelar i enlighet med kollektivavtalet ska den behöriga myndigheten i församlingen fastställa även vid beslut om anställning av månadsavlönade säsongsarbetare.

Här följer en förteckning över vad en kyrklig arbetsgivare bör komma ihåg och beakta när man i vår bestämmer ordinarie lön enligt Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal för månadsavlönade säsongsarbetare:

- Om arbetskollektivavtalet om avlöning av unga säsongsarbetare, studerande och arbetstagare i läroavtalsförhållande (KyrkTAK bilaga 10) tillämpas på anställningen bestäms lönen enligt bilaga 10 och inte enligt de nya lönebestämmelserna. För övriga säsongsarbetare gäller vad som sägs nedan.
- Den uppgiftsrelaterade lönedelen bestäms på basis av arbetsuppgiftens svårighetsgrad och kravgrupperna i kollektivavtalet.
- Arbetsuppgiftens svårighetsgrad bedöms med hjälp av kravkriterier och respektive befattningsbeskrivning på samma sätt som i andra anställningar.
- Befattningsbeskrivningarna görs upp lika noggrant och enligt samma principer som för andra arbeten.
- Om en befattningsbeskrivning för säsongsarbetet har gjorts 2007 ser arbetsgivaren över den och gör vid behov uppdateringar. Om det inte finns en beskrivning från 2007 ska arbetsgivaren göra upp en nu. Innehållet i befattningsbeskrivningen går igenom med den anställda senast i samband med att arbetsavtalet ingås och alltid om uppgiftens innehåll ändras under anställningstiden.
- När en person anställs kommer arbetsgivaren överens om arbetet och lönen direkt med den som anställs. Om lönegrunderna ändras under anställningstiden kan ändringen genomföras efter att man fört verkställighetsförhandlingar enligt Evangelisk-lutherska kyrkans huvudavtal (KyrkTAK bilaga 13).
- En förtroendeman har med stöd av Kyrkans förtroendemannaavtal (KyrkTAK bilaga 15) få uppgifter om de uppgiftsrelaterade lönerna för de anställda förtroendemannan representerar.
- Om en månadsavlönad säsongsarbetare också i fjol har varit anställd i samma uppgift i samma församling eller kyrkliga samfällighet eller i en annan församling som hör till samfälligheten kan lönen inte sänkas till följd av ändringarna i lönebestämmelserna.

Utöver denna minneslista finns det skäl att beakta att förberedelserna på grund av att systemet är nytt kan kräva mera tid än vanligt.

#### **4. Statistik över kravgrupper för arbetsgivartjänster inom ekonomi- och personalförvaltningen**

Bifogat finns [statistik](#) över hur de ledande arbetsgivartjänsterna inom ekonomi- och personalförvaltningen har placerats i kravgrupper enligt lönebestämmelserna. Statistiken har gjorts upp utifrån den klassificering enligt befolkningens mängd som använts i statistiken i cirkulär A 3/2008. Enskilda klasser som innehåller färre än fem fall har eliminerats. Kravgrupperna 702 och 703 har slagits ihop eftersom de omfattade mycket få fall.

#### **5. Beräkning av retroaktiv pott för arbetsgivartjänster inom ekonomi- och personalförvaltningen**

I ett brev om arbetsgivartjänster inom ekonomi- och personalförvaltningen daterat 25.3.2008 redogörs för hur den retroaktiva posten beräknas. I brevet har den årsbundna lönedelens andel utelämnats, men den är tänkt att beaktas trots pottens engångskaraktär. Retroaktiva pottar som eventuellt redan har betalats ska justeras till att motsvara procentandelen för personens årsbundna lönedel.

#### **6. Justeringspott för kyrkoherdar 1.3.2008**

Vi ber alla församlingar uppmärksamma att det är Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsparterna som kommer överens om användning av den justeringspott (0,2 %) för kyrkoherdars löner 1.3.2008 som avtalats i 6 § i underteckningsprotokollet till Kyrkans allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. Denna pott kan inte användas eller betalas ut på basis av ett lokalt beslut i församlingen. Församlingar som har fattat ett lokalt avgörande ska omedelbart korrigera det felaktiga förfarandet.

Tjänstekollektivavtalet om fördelningen av potten på 0,2 % undertecknades av huvudavtalsparterna 25.3.2008. Innehållet i kollektivavtalet har meddelats till de församlingar vars kyrkoherdes lön justeras genom avtalet. Om församlingen inte har fått ett sådant meddelande justeras inte kyrkoherdens lön 1.3.2008.

Avtalsdirektör

Risto Voipio

Jurist

Timo von Boehm