



CIRKULÄR A 2/2010

24.2.2010

Till församlingarna

Innehåll: Kyrkans avtalslösning för åren 2010–2012

1. Allmänt
2. Lönejusteringar 1.4.2010
3. Lönejusteringar 1.10.2010
4. Textändringar
 - 4.1. Ändringar i kyrkans allmänna lönesystem
 - 4.2. Andra textändringar
 - 4.3. Ändringar i underteckningsprotokollet
5. Övriga avtalsändringar
 - 5.1. Huvudavtalet
 - 5.2. Tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstidsbank
 - 5.3. Kyrkans samarbetsavtal

Kyrkans avtalslösning för åren 2010–2012

1. Allmänt

Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna har godkänt de tjänste- och arbetskollektivavtal som ska tillämpas från 1.2.2010. Kyrkans nya allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal har undertecknats och är i kraft till 31.1.2013.

Lönejusteringar har fastslagits endast för år 2010. Lönerna justeras med allmänna förhöjningar 1.4.2010 och 1.10.2010. Genomförandet av dessa höjningar beskrivs nedan i kap. 2 och 3. Förhandlingar om lönejusteringar 2011 och 2012 förs före slutet av februari respektive år.

Tillämpningsdirektivet för kyrkans allmänna lönesystem (KyrkTAK bilaga 1) har förnyats och justeringar har gjorts i några paragrafer i lönekapitlet. Utöver detta har nytt huvudavtal, nytt samarbetsavtal och ett avtal om arbetstidsbanker slutits. Ny är också en överenskommelse om ersättning till arbetarskyddsfullmäktige. Förtroendemannaersättningarna har också justerats. Textändringarna och övriga avtalsändringar presenteras i kap. 4 och 5.

2. Lönejusteringar 1.4.2010

Justering av lönesättningen i tjänste- och arbetskollektivavtalen

Lönesättningen har justerats med en allmän förhöjning på 0,6 procent 1.4.2010. Vid samma tidpunkt justeras minimilönen i kravgrupp 201 med 0,8 procent och minimilönen för lönegrupp T3 i timlönesättningen likaså med 0,8 procent. Den allmänna förhöjningen gäller också olika tillägg och andra motsvarande lönesättningar.

En sammanställning över de nya löner som justerats genom den allmänna förhöjningen och som gäller fr.o.m. 1.4.2010, dvs. kravgruppernas minimilöner i kyrkans allmänna lönesystem, minimilönerna i kyrkoherdarnas lönesättning, timlönesättningen, lönerna för unga säsongsarbetare, studerande och arbetstagare med läroavtal samt separata tillägg, finns som [bilaga till detta cirkulär.](#)

Genomförande av lönejusteringen i församlingarna

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas löner justeras 1.4.2010 enligt följande:

- *Grundlönerna för tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av kyrkans allmänna lönesystem* justeras med 0,6 %, Höjningen gäller både grundlönens kravdel och en eventuell lönedel på särskild grund. Den årsbundna delen justeras enligt KyrkTAK § 33 automatiskt i och med att grundlönen höjs. Minimilönen för kravgrupp 201 har i tabellen över kravgruppernas minimilöner (Bilaga 4) justerats med 0,8 %. Om grundlönen för någon tjänsteinnehavare/arbetstagare i kravgrupp 201 efter justeringen på 0,6 % ännu inte når upp till minimilönen, justeras lönen upp till kravgruppens minimilön.
- *Grundlönerna för kyrkoherdetjänster* och innehavare av dessa justeras med 0,6 procent. Kyrkoherdarnas tillägg (bl.a. årstillägg och tillägg för ordförandeskap i gemensamma kyrkorådet) justeras med 0,6 % i enlighet med den bifogade tabellen. Också vissa arvoden som betalas ur kyrkans centralfond justeras med 0,6 % i enlighet med den bifogade tabellen (KyrkTAK bilaga 7).
- *Grundlönerna för de ledande tjänster och tjänsteinnehavare inom personalförvaltningen* som avses § 5 mom. 2 i avtalet om begränsning av tjänstekollektivavtalets bindande verkan, s.k. *arbetsgivartjänster* (KyrkTAK bilaga 27) justeras med 0,6 %.
- *Grundtimlönerna för timavlönade arbetstagare* justeras med 0,6 %. Justeringen gäller både prissättningen och timlöner utanför prissättningen. Minimilönen för lönesättningsgrupp T3 har justerats med 0,8 % i tabellen. Om grundtimlönen för en arbetstagare i grupp T3 efter den allmänna förhöjningen på 0,6 % inte når upp till minimilönen justeras timlönen upp till minimilön. Erfarenhetstillägg, individuella tillägg och arbetsmiljötillägg enligt timlönebilagan justeras med 0,6 %.
- *Lönerna för unga säsongsarbetare, studerande och arbetstagare i läroavtalsförhållande*, vars lön fastställs enligt bilaga 10 i KyrkTAK, justeras med 0,6 %.
- *Ackordlönesättningarna för församlingarnas egna raka ackord* justeras med 0,6 %.
- *Grundlön, tillägg, tilläggsarvoden och lönetillägg* som inte bestäms i förhållande till grundlönen och som inte höjts på de grunder som anges ovan justeras med 0,6 %.
- *Justering av ersättningarna till huvudavtalsorganisationernas förtroendemän och införande av ersättning till arbetarskyddsfullmäktige* har avtalats separat i

§ 12 och 13 i underteckningsprotokollet (se kap. 4.2). Dessa ersättningar räknas inte till den ordinarie lönen.

För *deltidsanställda månadsavlönade* tjänsteinnehavare och arbetstagare görs höjningen på lönen för heltid, varifrån deltidslönen räknas ut enligt deltidsprocenten.

Obs! Om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares grundlön efter de höjningar som beskrivits ovan inte har nått den nivå som församlingen fastställt vid införandet av kyrkans allmänna lönesystem (s.k. grundlön enligt lönesystemet) justeras grundlönen till denna nivå 1.4.2010 (§ 7 mom. 1 i underteckningsprotokollet). Till följd av denna så kallade glappminskning kan den anställdas grundlön undantagsvis höjas mera än den allmänna förhöjningen.

Alla justeringar görs med en cents noggrannhet. Därmed avrundas 0,5 och större decimaler uppåt till närmaste hela cent och 0,49 eller lägre decimaler nedåt till närmaste hela cent. Om lönen består av flera lönefaktorer (t.ex. grundlön enligt kyrkans allmänna lönesystem och årsbunden del) justeras varje faktor skilt för sig och avrundas till närmaste cent.

Lönejusteringarna träder i kraft 1.4.2010 och betalas under april månad 2010. Bestämmelserna om ersättningar till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige gäller från början av avtalsperioden, dvs. 1.2.2010 (Underteckningsprotokollet § 11–13).

3. Lönejusteringar 1.10.2010

Lönerna justeras 1.10.2010 med en allmän förhöjning på 0,5 %. Grundlönerna för tjänster och tjänsteinnehavare som placerats i kravgrupp 602 (kravdel och eventuell särskild grund) justeras dock med 0,7 %. Lönesättningar och tillägg fr.o.m. 1.10.2010 justerade på detta sätt finns i en [bilaga till detta cirkulär](#).

Lönejusteringarna genomförs på samma sätt som i föregående kapitel, bortsett från att storleken på justeringen är en annan 1.10.2010. Observera undantagsvis att minimilönen i kravgrupp 602 justeras med 0,7 % och en lika stor justering görs på grundlönerna för alla tjänsteinnehavare och arbetstagare i kravgrupp 602. De justerade lönerna ska betalas ut i oktober 2010.

4. Textändringar

[De ändrade paragrafexterna](#) finns på KyA:s webbsidor.

4.1. Ändringar i kyrkans allmänna lönesystem

Paragraferna och bilagorna i kyrkans allmänna lönesystem har ändrats på följande sätt:

- § 32** Bestämmelsen har preciserats så att grundlönens kravdel, som baserar sig på befattningsbeskrivningens allmänna beskrivning och kravkriterinivån samt en eventuell särskild grund, ska anges separat i euro.
- § 35** Till paragrafen har fogats ett moment (mom. 2) om att församlingarna ska bestämma längden på bedömningsperioden för den prövningsbaserade lönedelen. Perioden ska vara minst sex månader och högst ett år, om det inte finns särskilda skäl att tillämpa en längre period. Till momentet har fogats en protokollsanteckning som innehåller en bestämmelse om när säsongsarbetare kan ha rätt till prövningsbaserad lönedel.
- § 36** Tillämpningsområdet för paragrafens andra moment har begränsats till att gälla präster som domkapitlet tillfälligt förordnar att vid sidan av egen tjänst sköta en annan tjänst. Domkapitlet kan i så fall besluta om en skälig ersättning som bestäms i samråd med församlingen. Ersättningen räknas dock inte till den ordinarie lönen (§ 19 mom. 6). För andra tjänsteinnehavare än präster bestäms eventuell ersättning för skötsel av en annan tjänst enligt § 38.
- § 38** De förfaranden som i paragrafen anges för lönejusteringar under anställningens gång har ändrats. Beslut om justering av grundlönen utgående från en väsentlig förändring av uppgiftens svårighetsgrad fattas av arbetsgivaren utan att verkställighetsförhandlingar behöver föras. Arbetstagaren själv eller en förtroendeman som representerar honom eller henne kan dock uppmärksamma arbetsgivaren på att det skett en förändring i uppgiften och be om en bedömning av svårighetsgraden. I tillämpningsdirektivet konstateras i anslutning till detta att det finns skäl att utveckla granskningen av statistiken över inkomstnivån tillsammans med förtroendemännen.

En ändring av lönen kan som tidigare också gälla en begränsad tid. Det krav på minst en månads giltighetstid som hör ihop med bedömningen av om en ändring är väsentlig har flyttats från paragrafen till tillämpningsdirektivet. Det är till sin karaktär en anvisning som styr församlingens avgörande i saken.

- Bilaga 1** Tillämpningsdirektivet till kyrkans allmänna lönesystem finns fortsättningsvis i en egen bilaga (KyrkTAK bilaga 1). Tillämpningsdirektivet har totalreviderats och i obs-anteckningarna efter paragraferna i avtalet preciseras i vilket kapitel i tillämpningsdirektivet det finns anvisningar som hänför sig till paragrafen.

Kapitel 1 i tillämpningsdirektivet innehåller beskrivningar av lönesystemet och de viktigaste begreppen. Där ges en bild av vad som avses med bland annat grundlön, kravdel och särskild grund. I kapitel 2 behandlas bestämningen av ordinarie lön med hänsyn till uppgiftsrelate-

rade och individuella lönedelar. Kapitel 2.2.2 innehåller centrala anvisningar för införande av provningsbaserade individuella lönedelar. Anvisningarna följer i princip de tillämpningsdirektiv som huvudavtalsparterna gav om den provningsbaserade lönedelen vårvintern 2009.

Bilaga 2–3 I de kravkriterier som ingår i befattningsbeskrivningsblanketten för kyrkans allmänna lönesystem (KyrkTAK bilaga 2) har några ändringar gjorts, främst av teknisk natur. Den enda ändring som kan påverka bestämningen av kravgrupp för en uppgift är punkt 2.5 i kriterierna för växelverkan. Där finns en ändring som gäller specialiserad yrkeskunskap. Preciseringsen framgår av kravgrupp 403 (KyrkTAK bilaga 3).

Preciseringarna och justeringarna i lönebestämmelserna och bilagorna har gjorts med den utgångspunkten att de inte direkt ska påverka någons uppgiftsrelaterade lönedel. Ändringarna berättigar till justering av den uppgiftsrelaterade lönedelen endast om man vid den årliga egenomgången av befattningsbeskrivningen konstaterar att svårighetsgraden ändrats väsentligt (§ 4 i underteckningsprotokollet).

4.2. Andra textändringar

Nedan ges en kort beskrivning på de viktigaste textändringarna i KyrkTAK utöver de ändringar som gäller kyrkans allmänna lönesystem.

KyrkTAK

- § 70** **Beviljande av sjukledighet.** Moment 3 i paragrafen har ändrats så att man i undantagsfall, till exempel vid en omfattande epidemi eller en pandemi, ska kunna bevilja sjukledighet utan att kräva läkarintyg även för en längre tid än tre dagar, förutsatt att en annan tillförlitlig utredning som arbetsgivaren godkänner visas. Huvudregeln är fortsättningsvis att sjukledighet kan beviljas för högst tre dagar utan läkarintyg.
- § 90** **Vissa särskilda tjänstledigheter.** Protokollsanteckningen har preciserats så att man med en nära anhörig avser tjänsteinnehavarens/arbetstagarens make/sambo, barn och föräldrar samt makens/sambons barn och föräldrar liksom även tjänsteinnehavarens/arbetstagarens bröder och systrar.
- § 110** **Tjänsteinnehavares/månadsavlönade arbetstagares semesterlön.** Moment 4 har preciserats. Ändringen gäller bestämning och betalning av tillägg under semester. För tjänsteinnehavare/arbetstagare i vars ordinarie arbetstid ingår söndagsarbete, kvällsarbete eller nattarbete, ska till semesterdaglönen adderas ett tillägg beräknat på den ersättning i pengar som betalats för dessa arbetstider.

Tillägget betalas som engångsersättning i juni i samband med semesterpenningen. Tilläggets storlek bestäms utifrån den kalkylerade semesterlönen. Exemplet i § 110 mom. 4 på beräkning av tillägget har ändrats så att det motsvarar det nya avtalet.

- § 151 Beordrande av beredskap.** I ett nytt mom. 5 finns en bestämmelse om förhandsmeddelande. Beredskapen ska meddelas minst tre dygn innan beredskapen inleds, förutom i oförutsedda brådskande fall. Vidare har bestämmelsen om faktorer som styr beredskapsersättningens storlek i mom. 4 preciserats och flyttats från tillämpningsdirektivet till paragraf-texten.

4.3. Ändringar i underteckningsprotokollet

Nedan anges de ändringar som gjorts i underteckningsprotokollet.

Underteckningsprotokollet

- § 9 Arbetsgrupper.** Under avtalsperioden arbetar följande arbetsgrupper som parterna tillsatt gemensamt
- 1) En lönearbetsgrupp följer upp och stöder verkställandet av kyrkans allmänna lönesystem i församlingarna och lägger fram förslag till nödvändiga utvecklingsåtgärder.
 - 2) En arbetstidsarbetsgrupp bereder en utveckling av arbetstids- och ledighetsbestämmelserna inom den kyrkliga sektorn, så att bestämmelserna om arbetstid blir tydligare och mera flexibla än för närvarande. Till arbetsgruppens uppdrag hör också att utreda systemen för allmän arbetstid och periodarbetstid och att följa upp och främja församlingarnas arbetstidsförsök för tjänsteinnehavare i andligt arbete.
 - 3) En arbetsgrupp har i uppdrag att utarbeta ett förslag till teknisk revidering av tjänste- och arbetskollektivavtalet, så att avtalet i fråga om formuleringar och framställningsstruktur är så klart och lättläst som möjligt (kodifieringsarbetsgruppen). Arbetsgruppen ska lägga fram sitt förslag, så att det står till förfogande vid förhandling och avtal om det nya allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal för kyrkan som ingås efter det kollektivavtal som gäller till 31.1.2013.
 - 4) En arbetsgrupp har i uppgift att utreda lönesystemen för kyrkoherdar och ledande tjänsteinnehavare inom ekonomiförvaltningen samt behoven av och möjligheterna till revidering av dessa system. I utredningen bör uppmärksamhet fästas vid kraven i ledaruppgifterna, ställningen som arbetsgivarens representant samt ansvarsförhållanden.
- § 11 Den s.k. matpenningen till förtroendemän** som deltar i förtroendemannautbildning har höjts till 23,30 euro. Justeringen träder i kraft 1.2.2010.
- § 12 Ersättningen för skötsel av förtroendemannauppgifter** har höjts. Om en huvudavtalsorganisation har tillsatt en huvudförtroendeman (då flera förtroendemän har valts) eller om en förtroendeman är huvudavtalsorganisationens enda förtroendeman i församlingen är ersättningen 57,00 euro i månaden. Om en huvudförtroendeman har tillsatts i församlingen ska som ersättning till huvudavtalsorganisationens övriga

förtroendemän betalas 48,00 euro i månaden. Justeringen träder i kraft 1.2.2010.

Till förtroendemännens ersättare betalas i princip ingen ersättning. Om därmed en förtroendeman på grund av tjänstledighet eller annan frånvaro inte sköter sina uppgifter och en ersättare sköter dem i minst två veckor utan avbrott och församlingen har fått meddelande om detta, betalas ersättningen till ersättaren i stället för den ordinarie förtroendemannen.

§ 13 Till arbetarskyddsfullmäktige betalas fr.o.m. 1.2.2010 ersättning för skötseln av uppgiften enligt följande:

1. 57 euro/mån. om församlingen har minst 70 000 medlemmar
2. 48 euro/mån. om församlingen har minst 10 000 – under 70 000 medlemmar
3. 27 euro/mån. om församlingen har färre än 10 000 medlemmar.

Ersättning betalas till vicefullmäktige i stället för till arbetarskyddsfullmäktige, om vicefullmäktige enligt ett meddelande till arbetsgivaren sköter uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig i minst två veckor utan avbrott medan den ordinarie är förhindrad.

Om församlingen har valt fler än en arbetarskyddsfullmäktig betalas varje fullmäktig ersättning enligt punkt 2.

§ 14 Parterna har förbundit sig att följa med och utveckla handlingsmönster som främjar effektiv verksamhet, arbetslivskvaliteten och personalens arbetshälsa.

15 § I underteckningsprotokollet avtalas om **innehållning av medlemsavgifter** till huvudavtalsorganisationerna och deras underföreningar eller medlemsförbund. Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har gett fullmakt till det innehåller församlingen medlemsavgiften till en huvudavtalsorganisation eller dess underförening eller medlemsförbund från den lön som ska betalas till den anställda. Innehållna medlemsavgifter redovisar församlingen månatligen till det bankkonto som huvudavtalsorganisationen uppgett eller enligt en annan betalningsrytm som huvudavtalsorganisationen meddelat. Huvudavtalsorganisationen är skyldig att skriftligt ge den information som behövs för innehållning av medlemsavgifter. Församlingarna kommer senare att få närmare anvisningar om detta.

5. Övriga avtalsändringar

Till avtalslösningen hör också följande avtal

- o Kyrkans huvudavtal
- o Tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstidsbank
- o Kyrkans samarbetsavtal

En länk till de nya avtalens [paragrafter](#) finns på KyA:s webbsidor.

5.1. Huvudavtalet

Kyrkans nya huvudavtal definierar kyrkans kollektivavtalsparter, som är Kyrkans arbetsmarknadsverk, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, Kyrkfackets union och Kyrkliga sektorns fackorganisation SVTL. Huvudavtalet innehåller bestämmelser om förhandlingsförfarandet på central och lokal nivå. I avtalet har strukturen ändrats så att det görs en tydlig skillnad på lokal nivå mellan dels tolkningsförhandlingar om tolkningen av kollektivavtalen och korrekt tillämpning (omedelbar överläggning och lokala förhandlingar § 8–9), dels verkställighetsförhandlingar om verkställande av förmåner, skyldigheter eller arrangemang enligt kollektivavtalet (verkställighetsförhandlingar § 13).

5.2. Tjänste- och arbetskollektivavtal om arbetstidsbank

I ett separat tjänste- och arbetskollektivavtal har parterna ingått avtal om möjligheten för församlingarna att inrätta arbetstidsbanker. En arbetstidsbank är ett frivilligt system där arbetstid, intjänade ledigheter eller penningförmåner som omvandlats till ledig tid kan sparas, lånas och kombineras på lång sikt med beaktande av både församlingens verksamhetsbehov och tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas individuella behov.

Avtalet är till sin karaktär ett ramavtal som fastställer de viktigaste elementen i en arbetsbank. Det exakta innehållet bestäms lokalt genom församlingens beslut. Användningen av en arbetstidsbank förutsätter att församlingen för verkställighetsförhandlingar enligt § 13 i det nya huvudavtalet och att arbetsgivaren fattar beslut om att inrätta en arbetstidsbank. I beslutet om att inrätta en arbetstidsbank ska de faktorer som anges i avtalet om arbetstidsbank ingå. Avtalsparterna har utarbetat en mall för församlingens beslut.

Det är frivilligt för varje enskild tjänsteinnehavare eller arbetstagare att ansluta sig till arbetstidsbanken. En anställd som vill ansluta sig till systemet eller frigöra sig från det ska alltid göra detta skriftligt, bland annat av skatteskäl. I arbetstidsbanken kan man, beroende på vad som beslutas lokalt, spara olika slags arbetstidsersättningar (övertid, söndags-, kvälls- och nattarbete samt förlorad veckovila), beredskapsersättningar och högst 15 semesterdagar. Tjänsteinnehavare i andligt arbete kan spara lägerledigheter och på förhand flyttade lediga dagar. Regelbunden lön eller semesterpengar kan inte sparas. Den maximalt tillåtna mängden sparade förmåner och arbetstimmar eller arbetsdagar fastställs i det lokala beslutet. Enligt tjänste- och arbetskollektivavtalet om arbetstidsbank är taket dock 20 arbetsdagar eller 150 arbetstimmar. I det lokala beslutet avgörs förutom mängden även vilka slags förmåner som kan sparas och hur arbetstidsbanken tillämpas på olika personalgrupper i församlingen. Utgångspunkten är att arbetstidsbanken ska finnas till för alla anställda i församlingen. Lokalt kan man också göra det möjligt att låna max 5 arbetsdagar eller 38 timmar 15 minuter från arbetstidsbanken. Också de principer som gäller för uttag av ledigheter i arbetstidsbanken bestäms lokalt.

Inrättandet av en arbetstidsbank förutsätter att det finns ett tillförlitligt sätt att bokföra sparade timmar och dagar, så att det alltid i realtid går att se varje persons saldo i arbetstidsbanken. Avtalsparterna har utarbetat anvisningar för löneförvaltningen i

anslutning till arbetstidsbanken.

Tjänste- och arbetskollektivavtalet om arbetstidsbank, mall för församlingens beslut med tillhörande tillämpningsdirektiv och anvisningar för löneadministrationen finns som [bilagor till detta cirkulär](#). (Under våren 2010 kommer vi att utarbeta närmare anvisningar för församlingarna om systemet med arbetstidsbank.)

5.3. Kyrkans samarbetsavtal

Det allmänna avtalet om samarbete inom församlingarna och tjänste- och arbetskollektivavtalet om förmåner under tiden för arbetarskyddsutbildning har upphävts. De har ersatts med ett nytt samarbetsavtal för kyrkan, som likt de tidigare avtalen innehåller bestämmelser om samarbete mellan arbetsgivaren och personalen och samarbete inom arbetarskyddet. Avtalet är samtidigt det allmänna avtal om samarbete som avses i lagen om den evangelisk-lutherska kyrkans tjänstekollektivavtal. I avtalet har lagarna om samarbete inom företag, i kommuner och inom staten och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) beaktats i tillämpliga delar.

Ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet anges primärt i § 4. Dessutom har en del frågor ytterligare konkretiserats i obs-punkterna. Före avgörande i ett ärende som omfattas av samarbetsförfarandet ska arbetsgivaren i samarbetsanda och i syfte att nå enighet förhandla om grunderna för en åtgärd som är under beredning samt om dess verkningar och eventuella alternativ med de arbetstagare som ärendet gäller eller med deras representanter, med arbetarskyddsfullmäktige och vicefullmäktige eller förtroendemännen.

Ett ärende som gäller en enskild anställd eller en enhet behandlas som tidigare i första hand mellan arbetsgivaren eller en chef som representerar arbetsgivaren och arbetstagaren eller enhetens arbetstagare. Ärenden som är vittomfattande och gäller arbetsplatsen generellt behandlas i en samarbetskommission som ersätter arbetsmiljökommissionen enligt det upphävda avtalet. En arbetsmiljökommission tillsattes tidigare om det fanns minst 20 personer i regelbundet arbete. En samarbetskommission tillsätts enligt det nya avtalet i en församling med minst 10 personer i regelbundet arbete.

Församlingar som inte har haft någon arbetsmiljökommission tillsätter en samarbetskommission senast 30.4.2010 på det sätt som förutsätts i det nya avtalet. Kommissionen ska ha fyra medlemmar, om antalet personer i regelbundet arbete är under 20. I större församlingar än så ska kommissionen ha minst fyra och högst 12 medlemmar, på det sätt som arbetsplatsens art, omfattning och andra omständigheter förutsätter. Minst en fjärdedel av medlemmarna ska representera församlingen i dess egenskap av arbetsgivare.

I församlingar med färre än 10 anställda behandlas ärenden som omfattas av det representativa samarbetet enligt det nya avtalet vid ett samarbetsmöte med alla anställda. I det upphävda avtalet kallades detta forum för behandling av samarbetsärenden arbetsplatsmöte.

För det representativa samarbetet har församlingen i egenskap av arbetsgivare en arbetarskyddschef. Dessutom kan församlingen ha arbetstagarrepresentanter, arbetar-

skyddsfullmäktige och vicefullmäktige samt förtroendemän, som väljs i förhållande till antalet personer som representeras. En samarbetsorganisation som har valts eller utsetts fr.o.m. 1.1.2010 enligt det upphävda avtalet kvarstår i uppdraget till utgången av sin mandatperiod.

I det nya avtalet betonas med tanke på målet med samarbetet att ärenden ska behandlas i tillräckligt god tid och att information ges om dessa ärenden. De exakta antal kalenderdagar som fastställs i avtalet ska iakttas när ärendet gäller uppsägning av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker, permittering eller omvandling till deltid. I dessa ärenden kan man enligt det nya avtalet inte heller fatta ett beslut förrän 14 dagar gått sedan samarbetsförfarandet inleddes.

Arbetsgivaren ska liksom tidigare utan dröjsmål underrätta de berörda arbetstagarna eller deras representanter om sitt avgörande i ett ärende som omfattas av samarbetsförfarandet. Nytt är att alla arbetstagare dessutom en gång per år ska få information om arbetskraftssituationen, verksamhetsläget och det ekonomiska läget samt hur dessa sannolikt kommer att utvecklas.

I det nya avtalets bestämmelser om arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning ingår en skyldighet att frigöra arbetarskyddsfullmäktigen från de regelbundna tjänste- och arbetsuppgifterna för skötsel av fullmäktigeuppdraget minst fyra timmar per period om fyra på varandra följande kalenderveckor. Tillfälligt kan man avvika från detta om befrielsen orsakar arbetsplatsens verksamhet betydande olägenhet.

Parterna kom också överens om betalning av ersättning till arbetarskyddsfullmäktige. Ersättningen är enligt underteckningsprotokollet indelad i olika nivåer enligt församlingens medlemsantal (se närmare kap. 4.2, redogörelse för § 13 i underteckningsprotokollet).

I avtalet har parterna också tagit in en bestämmelse om att arbetstagarnas representanter har rätt att få den utbildning som behövs för skötsel av samarbetsuppdraget. För sådan utbildning beviljas tjänst- eller arbetsledighet med lön och utbildningen får inte orsaka arbetstagarrepresentanten några kostnader. I avtalet förutsätts också att arbetsgivaren och arbetstagarnas representant diskuterar utbildningsbehovet och utbildningsarrangemangen inom två månader efter ett val. Det rekommenderas också att parterna när samarbetsorganisationens mandatperiod inleds gör upp en utbildningsplan för hela perioden. Där kan också arbetarskyddschefens utbildningsbehov beaktas.

Avtalsdirektör

Risto Voipio

Jurist

Timo von Boehm