

## Bilaga 3

Parterna har i samband med avtalsförhandlingarna 2025 träffat överenskommelse om att tillsätta ett antal arbetsgrupper. Arbetsgruppernas uppgift och innehåll framgår av uppräkningsen nedan. Arbetsgruppernas uppgift är att sammanträda, diskutera, utreda och avge en rekommenderad åtgärd till parterna. Anges inte sluttid för när arbetsgruppen avses vara klara ska arbetsgruppernas arbete vara klart senast den 31 mars 2027.

### Partsgemensamma arbetsgrupper

#### a) *Tystnadsplikt och meddelarskydd*

De kollektivavtalade reglerna om arbetstagares tystnadsplikt och meddelarskydd och arbetsgivarens efterforskningsförbud är för närvarande inriktade på verksamheter som omfattas av kyrkoordningens regelverk om offentlighet och sekretess. Skao har medlemmar som inte omfattas av dessa regler, eller är till viss del undantagna från kyrkoordningen. Vissa medlemmars verksamhet kan omfattas av andra, mer strikta, regler om tystnadsplikt än vad kyrkoordningen reglerar. Sekretesslagen har också ersatts av Offentlighets- och sekretesslagen sedan relationsändringen mellan staten och Svenska kyrkan. Sammantaget har parterna därmed sett behov av att göra en översyn över regelverket i kollektivavtalet under avtalsperioden. Denna översyn ska ske i en partsammansatt arbetsgrupp.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart och dokumenterat till den 31 oktober 2026.

#### b) *Utomhusarbete*

Under överläggningarna har parterna blivit uppmärksammade på att det förekommer att Svenska kyrkans arbetsgivare inte sällan beslutar om att flytta ut verksamheter utomhus som normalt ska genomföras i Svenska kyrkans lokaler. Det kan inte uteslutas att dessa tillfälliga förändringar eventuellt kan öka risker för sjukdom och ohälsa om inte mark- och väderförhållandena undersöks och riskbedöms särskilt i sådana fall.

Parterna är därför överens om att under avtalsperioden göra en översikt och undersökning för att uppmärksamma eventuella riskfaktorer vid sådant arbete samt vid behov vidta lämpliga åtgärder.

#### c) *Beredskap*

Parterna har i överläggningarna uppmärksamats om att det inom Svenska kyrkan kan finnas skilda uppfattningar om vad som kan behöva regleras som arbete och vad som inte utgör sådant då en verksamhet egentligen har stängt, dvs det förefaller vara oklart för verksamheterna eller de anställda i dessa om det ska anses vara en beredskap för att vidta en åtgärd/beslut eller om det handlar om att möta en kontakt m.m. Det förekommer att verksamheter i sådant fall lämnar över ansvaret för en sådan situation till en enskild medarbetare genom överräckande av församlingens telefon – vi använder här begreppet ”församlingsberedskap” som arbetsnamn.

Parterna är överens om att undersöka eventuell förekomst av församlingsberedskap och om det kan finnas behov av att rekommendera en viss åtgärd för detta.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart till den 30 april 2026.

**d) *Distansarbete***

Protokollsanteckning 16 har överförs till denna bilaga i förhandlingsprotokollet.

”Parterna konstaterar att vissa frågor kan behöva regleras i samband med arbete på distans. Vid införande av distansarbete är det därför av vikt att t.ex. följande frågor beaktas: omfattning av distansarbetet, arbetstagarens tillgänglighet, anställningsvillkor, arbetsuppgifter, teknisk utrustning, säkerhets- och skyddsfrågor, arbetsmiljöfrågor, uppföljning och utvärdering. Vid sådan reglering är det även av vikt att följande frågor beaktas enligt ramavtalet på europeisk nivå: definition, frivillighet, privatliv och utbildning”.

Parterna är överens om att en arbetsgrupp ska se över den ovan angivna anteckningen om det finns ett eventuellt behov av att reglera distansarbete och hur detta ska göras och vilket stöd som skulle kunna vara aktuellt.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart till den 31 december 2026 varvid protokollsanteckningen upphör att gälla.

**e) *En särskild satsning på kyrkomusiken***

Sveriges Lärare har tillsammans med arbetsgivarparten under förhandlingarna diskuterat vikten av att lyfta fram kyrkomusiken inom Svenska kyrkan och möjligheten att brett kunna samarbeta med varandra om yrkesfrågor, utbildningsfrågor, undervisningsmöjligheter för kyrkomusiker m.m. Parterna är överens om att nämnda frågor involverar andra organisationer på nationell-, stifts- och lokal nivå.

Parterna är överens om att gemensamt undersöka och samverka för att möjliggöra att ett bredare samarbete ska kunna komma till stånd för den goda saken och kyrkomusiken. Det åligger arbetsgivaren att återkoppla till Sveriges lärare om förutsättningarna för ett sådant samarbete är möjligt.

**f) *Storhelgstillägg***

Parterna är överens om att en arbetsgrupp ska se över ersättningarna för helg- och storhelgstilläggen och behovet av att omreglera dessa.

**g) *Arbetsmiljö***

Parterna konstaterar att det under avtalsperioden som varit funnits en arbetsmiljögrupp som vid behov sammankallats för särskilda ändamål. Parterna är överens om att tillsvidare fortsätta detta samarbete under avtalsperioden. Arbetsgivaren sammankallar parterna då behov föreligger.

**h) *Arbetstid***

Parterna har diskuterat möjligheter och förutsättningar att överväga att avtala bort arbetstidslagens regelverk och i stället ersätta dessa med för avtalsområdet egna arbetstidsregler. För det fall att ett ömsesidigt intresse uppstår under avtalsperioden ställer sig parterna villiga till att öppna för en sådan dialog i frågan. Parterna ska vidare diskutera råd och stöd för tillämpning av årsarbetstid samt diskutera om det finns förutsättningar för olika former av arbetstidsförkortningsmodeller.

**i) *Kompetensutveckling m.m.***

Såväl Sveriges Lärare som Kyrkans Akademikerförbund har yrkat på ökade möjligheter till kompetensutveckling. Yrkandena från Kyrkans Akademikerförbund innehåller också förslag om samverkan mellan parterna för att säkerställa att utbildningar anpassade för Svenska kyrkan finns tillgängliga.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation har å sin sida dels uppmärksammat arbetstagarparterna på möjligheten att kunna stärka studiefinansieringen för studenterna vid Svenska kyrkans Utbildningsinstitut (SKUI) samt att ytterligare arbeta för effektiviseringar i Svenska kyrkans verksamheter i syfte att öka avsättning och medel som medför satsningar på kompetensförsörjningen. Rekryteringsbehovet till många befattningar, inte bara avseende Svenska kyrkans profilyrken, är stort och på sina håll mycket bekymmersamt. Det påverkar verksamheternas förutsättningar för att klara sitt grundläggande uppdrag samt att i övrigt arbeta med utvecklings- och utbildningsfrågor. Bristen på utbildad arbetskraft och kompetens i trossamfundet får negativa följder, inte bara för ekonomin utan även för verksamheterna.

Parterna konstaterar att frågan om kompetensutveckling är viktig för Svenska kyrkan och att gemensamma insatser kan behöva vidtas under den kommande avtalsperioden. Parterna kommer därför att arrangera en gemensam workshop för att inventera de önskemål vad gäller utveckling och insatser som parterna kan komma att påverka och ta ansvar för. Lämplig tidpunkt för denna är under september eller oktober 2025.

**j) *Partsgemensam arbetsgrupp gällande löneavtalet***

Parterna ser fördelar med att arbeta med implementeringen av s.k. lokal lönebildning. Härmed avses bl a att utvärdera roller och utgångspunkter för att stödja och ge råd till de respektive lokala aktörerna. Det kan vidare finnas skäl, utifrån avtalets innehåll och disposition, att gemensamt skapa forum för arbetsgivare och fackliga företrädare att diskutera om hur lönebildning och lönesättning kan stödja den enskilda medarbetarens bidrag till verksamheten och verksamhetens utveckling i övrigt.

Parterna har i avtalsrörelsen 2025 överenskommit om ett reviderat löneavtal. Parterna är överens om att se över dispositionen och texterna i löneavtalet för att göra det mer pedagogiskt. Skao ska ansvara för att kalla till en arbetsgrupp, som utifrån ovan angivna förutsättningar, senast i början av september 2026 för att påbörja detta arbete och det ska vara slutfört senast den 31 december 2026.