

1. Den manglende implementering af EU's deltidsskema på det folkekirkelige område: Man fristes til at betegne ovenstående som "den uendelige historie". Både sekretariat og tidligere formænd for foreningen har kæmpet en indædt kamp for at få gennemført denne implementering. Fortsat oplever vi, at mange kirkemusikere, medlemmer såvel som ikke- medlemmer, ikke er overenskomstdækket og derfor ikke har samme rettigheder omkring løn- og ansættelsesforhold som resten af folkekirkens ansatte. Ifølge den nyeste opdatering fra KM ligger sagen nu (igen) hos Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (MEDST). Efter KMs udsagn har der på nuværende tidspunkt været intet mindre end fire forskellige sagsbehandlere på opgaven, som alle stort set er startet forfra med sagsbehandlingen. Dertil kommer den massive modstand fra Landsforeningen af Menighedsråd (LAM). Det er vores velbegrundede opfattelse, at LAM råder menighedsråd, godt hjulpet af personalekonsulenter, til systematisk at sætte det ugentlige timeantal i en ansættelse til under 8 timer, så den kommende derved ikke er overenskomstdækket. Når man altid fremhæver "den danske model" er det mildest talt en besynderlighed, at alle som udgangspunkt er lige; der er bare nogen, der er mere lige end andre... Dette er et af sekretariatets vigtigste indsatsområder. I samarbejde med vores forhandlingsorganisation CO10 (en del af CFU) indsamles der information og argumentation, hvis og når der i yderste konsekvens tegner sig et solidt grundlag for at føre en retssag. Derfor er det endnu engang vigtigt at opfordre alle kirkemusikere til systematisk at registrere arbejdstid for at få et retvisende billede af vedkommendes ansættelse.
2. Problematik omhandlende rimelig og korrekt aflønning af vikarer for kirkemusikere: Et andet fokuspunkt, som optager en del ressourcer i sagsbehandlingen for sekretariatet, er den løndumping og karteldannelse, der foregår omkring aflønning af vikarer for kirkemusikere. Sidste forår havde formanden en række indlæg omhandlende dette emne på Kirke.dk. Ifølge Folkekirkens Lønservice (FLØS) er det pålagt arbejdsgiver, ergo menighedsråd, at oplyse den gældende vikarsats til vikaren, inden der aftales yderligere. Dette for at give arbejdstager en mulighed for forhandling og retten til at sige nej tak, hvis aflønningen ikke stemmer overens med vedkommendes forventninger. Dette sker desværre alt for sjældent. Området er ikke reguleret og er derfor underlagt individuel forhandling. Derfor har DKF og vore to søsterforeninger udgivet vejledende satser, som arbejdsgiver kan bruge som rettesnor. Vore medlemmer er aflønnet under et andet lønrammesystem end både Organistforeningen og DOKS. Derfor har det ikke været muligt at opnå konsensus om en fælles udmelding omkring satser. Vi arbejder dog på en forenkling af vikarsatserne for at skabe større transparens for både arbejdsgiver og -tager. Både uddannelsesniveau og anciennitet bør tages i betragtning. Dertil kommer den ulovlige "prispolitik" i en del provstier, hvor man aftaler en fast aflønning som norm. Det modsiger den enkeltes ret til forhandling. Opfordringen til alle kirkemusikere er at få aftalt honorar/aflønning, inden man siger ja til vikariatet. Det tjener ikke blot en selv, men hele standen.
3. Arbejdsmiljø: I sommer blev formanden og sekretariatslederen interviewet af TV2-Lorry. Anledningen var en række sager omhandlende dårligt arbejdsmiljø i Folkekirken. Et emne, der gudskelov fylder en del i det kirkelige landskab i øjeblikket. Nyeste undersøgelser foretaget af Arbejdstilsynet viser, at det står skidt til med arbejdsmiljøet. Dette statistiske grundlag modsiger direkte den Oxford-undersøgelse, der blev udfærdiget for over ti år siden. Man fristes til at spørge, hvad der så er gået galt i mellemtiden. Mange anfører den trestrengede ledelsesstruktur i Folkekirken som værende en af hovedårsagerne til problemet. Så enkelt er det nok desværre ikke. En anden del af forklaringen kunne være manglende anerkendelse af faglige kompetencer og

- dermed følgende ansvar. Det bliver selvsagt sårbart, når få mennesker i relativt små enheder ikke bliver givet det individuelle ansvar og samtidig ofte bliver ledet af lægfolk. Det anerkendes, at der gudskelov findes mange menighedsråd, der kan påtage sig opgaven som ledere. Men lige så ofte viser det modsatte sig at være tilfældet. Derfor er det trods alt en sejr, når en nytiltrådt kirkeminister sidste år understreger, at LAMs ønske om forhandlingsret ikke kan imødekommes, da man ikke ønsker at ændre på det eksisterende. Det er uomtvisteligt, at en sådan overdragelse til en privat interesseorganisation og dermed følgende markant forringelse af arbejdstagers forhandlingsvilkår ville medføre en stor forøgelse af sager for kirkefunktionærernes faglige organisationer. Lønforhold, rettigheder og arbejdsmiljø går ofte hånd i hånd og påvirker hinanden.
4. OK-21/Periodeprojekt med Organistforeningen om mulig fælles overenskomst med Organistforeningen: Det er ingen hemmelighed, at overenskomstforhandlingerne 2021 ikke gav meget til kirkemusikerne. Dog har det affødt et periodeprojekt med Organistforeningen, hvor vi sammen med KM, LAM og repræsentanter fra stifterne undersøger en række scenarier for en mulig fælles overenskomst. Sidste år valgte DOKS at træde ud af fællesoverenskomsten med Organistforeningen, da de ønskede at overgå til akademiker-overenskomst. Det har efterladt Organistforeningen noget alene. Ud af det opstod ideen om en fælles overenskomst med os. På nuværende tidspunkt har vi fælles organisationsaftale med særskilte protokollater med Kordegneforeningen og Kirkekultur.nu. Det giver fra vores udgangspunkt ikke så meget mening, da vores ansættelsesvilkår i det hele taget mere minder om organisternes, herunder arbejdstid og -område. Der er berammet en række møder for at afdække denne mulighed. Vores udgangspunkt er selvfølgelig, at vi ikke går med til forringelse medlemmernes vilkår for at imødekomme Organistforeningen og arbejdsgiver. Til gengæld har Organistforeningen bl.a. nogle rettigheder omkring arbejdstid, som vi meget gerne vil omfattes af. Næste møde afholdes onsdag den 27.4.
  5. Ny struktur i Dansk Kirkemusiker Forening: Den overvejende grund til, at vi i dag mødes, er den strukturelle ændring af foreningens opbygning, som alle er blevet orienteret løbende og grundigt om. Da det ikke længere er muligt at rekruttere bestyrelsesmedlemmer til kredsbestyrelserne, har hovedbestyrelsen besluttet at nedlægge de nuværende disse og overgå til en landsdækkende bestyrelse. Der vil fortsat blive valgt tillidsrepræsentanter i de enkelte stifter, så man som medlem fremadrettet har muligheden for at benytte sig af en bisidder i sager og møder omhandlende faglige og ansættelsesmæssige spørgsmål. Mere om vedtægter og valg af bestyrelse senere på dagsordenen.
  6. Ny sekretariatsleder for Dansk Kirkemusiker Forening: Efter næsten to årtiers tro tjeneste har Jan Thor Callesen (og hans hustru) valgt at gå på pension den 1. september dette år. I den forbindelse er stillingen blevet slået op i diverse medier. Mængden af henvendelser og efterfølgende ansøgninger til stillingen har været overvældende. Alt er stadigvæk uafklaret, men der tegner sig billede af en del kompetente ansøgere til stillingen. Post pandemi har det bl.a. vist sig, at muligheden for hjemmearbejdsplads tiltaler mange af ansøgerne. Det springende punkt er selvfølgelig foreningens økonomi og dermed følgende hvad der kan tilbydes i løn, hvilket nok kommer til at få en del ansøgere til at takke nej. Vi må håbe, at den iboende indignation og kampgejsten for kirkemusikeres rettigheder kan overskygge trangen til en klækkelig fyldt lønningsspose. Det er klart, at man må se på likviderne og en mulig forhøjelse af kontingentet, hvis det er afgørende for at få den helt rette person i stolen. Jans afskedsreception vil blive annonceret senere.

Frederiksberg, den 25.4.2022

David Danholt, Formand/Dansk Kirkemusiker Forening