

# Yrkanden Svenska kyrkan 2020

## Inledning

Våra medlemmar är med sitt engagemang och sin yrkesskicklighet en avgörande del av Svenska kyrkans verksamhet, en verksamhet som står inför stora utmaningar. En kyrka i förändring kommer kräva nya sätt att arbeta. Vi ser att parterna har ett gemensamt ansvar i att utveckla avtalen för att möta dessa nya förutsättningar och skapa kollektivavtal som är anpassade till Svenska kyrkans organisation.

Med moderna villkor blir arbetsgivare attraktiva för både ny och befintlig personal och det gör dem rustade till att lösa uppdragen. Särskilt fokus behöver läggas på chefernas förutsättningar. Avsättningen till tjänstepension måste höjas för att inte försämrats i relation till övriga avtalsområden.

Parterna behöver hitta gemensamma strategier för att möta hållbarhetsmålen i Agenda 2030 tillsammans med kraven på ett allt längre yrkesliv för att uppnå miljömässig hållbarhet och ett hållbart arbetsliv.

## Lön

En grundläggande målsättning med den lokala lönebildningen är att våra medlemmar under avtalsperioden ska ha reallöneökningar.

Lönebildningen är arbetsgivarens främsta verktyg för att motivera och premiera goda prestationer i arbetet. Våra medlemmar vill se ett tydligt samband mellan arbetsinsats, bedömning och lön. Detta är avgörande för tilltron till löneprocessen.

Principerna i löneavtalet ger förutsättningar för en väl fungerande lokal löneprocess. Men det finns ett fortsatt behov av att centrala parter tar ansvar för att aktivt stödja lokala parter i att utveckla tillämpningen av avtalet. Löneavtalet ska ha den individuella lönesättningen och den lokala lönebildningen som utgångspunkt.

Lönesättande chefer spelar en avgörande roll i lönebildningen. De ska vara delaktiga i arbetsgivarens löneprocess och ha ett tydligt mandat att sätta lön.

Det finns enighet om vikten av ökad lönespridning såväl som möjlighet till lönekarriär inom yrket. Centrala parter behöver finna nya och verksamma metoder för att komma till rätta med bristen på möjlighet till lönekarriär.

- Våra medlemmar ska få reallöneökningar under avtalsperioden.
- Lönesamtalets funktion och roll behöver förtydligas, med den individuella lönesättningen som utgångspunkt.
- Centrala parter behöver klargöra kopplingen mellan arbetet med aktiva åtgärder/lönekartläggning och arbetsgivarens analys av lönestruktur i samband med löneöverläggningen. Särskilt fokus bör läggas på analys av strukturella löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken.
- Centrala parter behöver under kommande avtalsperiod fortsätta att utveckla arbetet med att öka lönespridningen, och inom flera yrkesgrupper möjligheten till lönekarriär. Det ska löna sig att utvecklas och bli skickligare i yrket.

## Villkor

Kyrkans avtal behöver utvecklas för att vara ett attraktivt villkorsavtal. Avtalet ska ge våra medlemmar en verklig möjlighet till att påverka sitt arbetsliv. Detta skapar engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheterna och underlättar kompetensförsörjning.

Vi ser behov av att öka den enskildes inflytande över arbetstiden och att den totala tid som våra medlemmar står till arbetsgivarens förfogande ska minska. Detta kan ske genom arbetstidsregler, större möjlighet att växla förmåner inom anställningen och ett avtal som tar stor hänsyn till medarbetares hälsa.

Många upplever ett arbetsmiljöproblem i känslan av att ständigt vara nåbar. Detta gäller inte minst våra chefsmedlemmar. Alla ska kunna kombinera yrkesliv och privatliv.

Bestämmelserna om turordning är inte anpassade för Svenska kyrkans avtalsområde. Parterna behöver gemensamt se över dessa.

Hållbarhetsfrågorna spelar allt större roll i vårt samhälle. Vi vill se ett gemensamt arbete för att inspirera och stödja lokala parter i dessa frågor.

- De kollektivavtalade turordningsbestämmelserna ska anpassas till avtalsområdet.
- Våra medlemmar ska ha rätt att växla semesterdagstillägget mot lediga dagar.
- Fler av våra medlemmar ska få möjlighet till årsarbetstid.
- Det ska vara möjligt för den enskilda individen att påverka sin totala årsarbetstid.
- Beredskapsvillkoren i vårt avtal ska anpassas till jämförbara avtalsområden.

- Alla berörda medarbetare ska ges möjlighet att ta del av 80/90/100-modellen.
- Avsättningen till tjänstepensionen ska ökas.
- Bestämmelsen om enskilda angelägenheter ska ses över.
- För att stärka hälsoarbetet ska medarbetare ges möjlighet till exempelvis läkarbesök, mammografi och besök på blodcentral på betald arbetstid.
- Ersättningen enligt BIL 14 ska höjas och indexeras.
- Parterna ska gemensamt se över lägeravtalet. I samband med detta ska lägerersättningen höjas med mer än märket på arbetsmarknaden.

Vision ser att de partsgemensamma avtalsvårdande grupper som sammanträtt under föregående avtalsperiod har varit ett bra initiativ. Under kommande avtalsperiod finns ett behov att fortsätta detta arbete utifrån väl definierade förutsättningar.

Vi förbehåller oss rätten att komplettera och ändra yrkanden under förhandlingen.