

# Inriktning avtalsrörelse 2023, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

## Inledning

I en orolig tid står Svenska kyrkan inför flera utmaningar. Den höga inflationen slår hårt mot svensk ekonomi och svenska arbetstagare, Rysslands invasion av Ukraina skapa lidande och oro, och av allt att döma står vi inför en ekonomisk nedgång. Samtidigt befinner sig Svenska kyrkan fortsatt i en omställningsprocess som pågått under många år.

Under dessa förutsättningar vill Vision tillsammans med arbetsgivare verka för långsiktig stabilitet och goda förutsättningar för Svenska kyrkans verksamheter.

Arbetsgivare och fackförbund har ett gemensamt intresse av verksamheter som uppnår sina mål, och av goda villkor för verksamheternas anställda. I tider av förändring måste parterna gemensamt se till verksamheternas och arbetstagarnas behov.

## Lön och ersättningar

Vision vill fortsatt vara en part som verkar för långsiktig stabilitet inom ramen för en modell som tjänat svensk arbetsmarknad väl. Löneutvecklingen på avtalsområdet ska bestämmas med utgångspunkt i överenskommelser mellan industrins parter. Detsamma gäller kollektivavtalade särskilda ersättningar enligt exempelvis Allmänna bestämmelser Kapitel 5.

En grundläggande målsättning med lönebildningen är att våra medlemmar under en längre tidsperiod ska uppnå reallöneökningar.

Svenska kyrkans avtal 20 innehåller särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattningsnivån per påbörjat dygn enligt dessa bestämmelser upplevs omotiverat låg av Visions medlemmar.

Enligt Svenska kyrkans löneavtal 20 – Övriga arbetstagarorganisationer §1 Steg 2 ska lokala parter besluta om hur löneöversynen ska genomföras. Om parterna inte är överens genomförs löneöversynen genom förhandling. Vision ser att det är angeläget att fler löneöversyner inom avtalsområdet genomförs i enlighet med vad som i avtalets Steg 6 benämns ”Lönesättande samtal.” Arbetsgivare behöver ta ett större ansvar för att genomföra dessa lönesättande samtal på ett kvalitativt vis. För att uppnå detta vill Vision att det som i avtalet benämns ”förhandling” i lokal löneöversyn enbart ska genomföras om lokala parter först har fått stöd från centrala parter men ändå inte kan genomföra lönesättande samtal.

### **Vision yrkar:**

- Centralt angiven löneökningsnivå i enlighet med överenskommelse mellan industrins parter
- Uppräkning av särskilda ersättningar, inklusive Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattning, i enlighet med överenskommelse mellan industrins parter
- Avtalsperiod i enlighet med överenskommelse mellan industrins parter
- Översyn av Särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattning i syfte att uppnå större tydlighet
- Att modellen med lönesättande samtal blir förstahandsval i den lokala löneöversynen

### **Villkorsfrågor**

De senaste åren har flera problem aktualiserats på avtalsområdet. Med höjda drivmedelspriser har ersättning enligt Bilersättningsavtal – BIL 14 visat sig för låg. Parallellt med behov av uppräkning av centralt angiven ersättning finns behov av att parterna enas om möjlighet att teckna lokala kollektivavtal gällande kilometerersättning.

I anslutning till detta bör centrala parter även ta ställning till hur arbetsgivare kan uppmanas ställa om från klimatskadligt beroende av fossila drivmedel i verksamheten. Bilen är ett oundvikligt hjälpmedel inom Svenska kyrkans verksamheter, men om målet om klimatneutralitet ska nås måste initiativ tas för att personal som uppmanas använda egen bil i tjänsten ges möjlighet att välja bort bensin och diesel.

Svensk sjukvård har länge haft brist på bloddonatorer, vilket inte minst visade sig under pandemin 2020–2022. Detta är ett problem för samhället som Svenska kyrkan bör uppmärksamma genom att underlätta för de i personalen som vill ge blod. Ett sådant initiativ kan också visa på Svenska kyrkans vilja att bidra till ett samhälle där människor ställer upp för varandra.

Vision ser att befintlig central överenskommelse om årsarbetstid är välfungerande för såväl verksamhet som personal. Ytterligare spridning för modellen vore önskvärd. I samband med detta ser Vision också att modellen med årsarbetstid kan användas i hälsofrämjande syfte genom större flexibilitet vad gäller årsarbetstidsmått. För att ta arbetet med ett flexibelt arbetsliv ytterligare ett steg föreslår Vision också att en modell med arbetstidskonto införs. Upplägget för sådant arbetstidskonto kan diskuterats men syftet är att ge den enskilda medarbetaren större inflytande över sin arbetstid.

De kollektivavtalade turordningsreglerna i protokollsanteckning 26 anger att AB 05 § 35 mom.1 punkten e och mom. 2 sista meningen gäller om inte annat överenskommit. Dessa bestämmelser, som har bytts ut på angränsande avtalsområden, är svårtillämpade inom Svenska kyrkans verksamheter.

**Vision yrkar:**

- Att bilersättningen enligt BIL 14 höjs och att parterna enas om möjlighet för lokala parter att teckna kollektivavtal avseende högre ersättning än vad som regleras i det centrala kollektivavtalet
- Att Allmänna bestämmelser §28 mom 11 tillförs en reglering gällande arbetstagares rätt att donera blod vid blodcentral på betald arbetstid
- Att centrala parter tar fram stödmaterial gällande hur lokala kollektivavtal om årsarbetstid kan användas i hälsofrämjande syfte
- Att en modell för arbetstidskonto införs på avtalsområdet
- Översyn av protokollsanteckning 26