

Visions avtalskrav för avtalsrörelsen 2025 på Svenska kyrkans avtalsområde

Lön och andra ersättningar

Vision ser ett fortsatt stort behov av att utveckla löneprocessen i löneavtalet och att även verka för en förbättring av löneavtalets tillämpning ute på arbetsplatserna. Parterna behöver hitta former för en enhetlig löneprocess där den enskilda medlemmen ges möjlighet att påverka sin löneutveckling genom tydliga individuella mål kopplade till verksamheten och där även det lokala fackliga inflytandet stärks i den lokala löneprocessen. Rätt använd kommer en tydlig löneprocess i kombination med tydliga mål för verksamheten att leda till ökad produktivitet och bättre kvalitet i verksamheten.

Vision är en varm anhängare av den svenska modellen för lönebildning där en normering av den konkurrensutsatta sektorn bildar en plattform för den övriga arbetsmarknaden. Modellen, som även omfattar en uppräknig av övriga rörliga ersättningar, har över tid genererat en god reallöneutveckling, ger en trygghet och stabilitet gällande förutsättningarna även på Svenska kyrkans avtalsområde. Vision ser ingen anledning avvika från dessa principer.

Svenska kyrkans lägerverksamhet är en uppskattad och en nödvändig del för att rekrytera nya medlemmar till Svenska kyrkan. För att bibehålla och utveckla verksamheten är det viktigt att förutsättningarna för att delta och leda sådan verksamhet förbättras. Utöver lägerersättning bör därför även Ob-ersättning utgå för lägerverksamheten.

För att göra det attraktivt att delta i profilpraktik bör lönen bibehållas för redan anställd personal under praktik-tiden.

Det är viktigt att söka vård vid behov och för att underlätta vill Vision att en rätt till ersättning för vårdavgifter införs i avtalet. Ersättningen ska kunna användas vid exempelvis läkar- och tandläkarbesök.

Vision yrkar:

- Vision yrkar på en avtalsperiod om ett år
- Löneökningar och uppräknig av samtliga kollektivavtalade ersättningar i avtalet och dess bilagor ska ske i enlighet med industrimärket
- Löneavtalets former utvecklas till att samtalsmodellen tillämpas vid samtliga löneförhandlingar. Det lokala fackliga inflytandet stärks genom en utvecklad löneprocess
- Ob-ersättning ska utges efter kl. 18 på schemalagd arbetstid
- Utöver lägerersättning ska Ob-ersättning utbetalas under läger
- Den ordinarie lönen ska bibehållas under profilpraktik för medarbetare som redan har en anställning i Svenska kyrkan när praktiken påbörjas

Villkorsfrågor

Arbetsmiljön på ett kollektivavtalsområde kan gynnas av att villkoren i kollektivavtalet uppmuntrar beteenden som minskar stress och ökar förutsättningarna för återhämtning. Det kan handla om olika former av arbetstidsförkortning, semester, tydliga regler för när arbete kan utföras eller regler som ger arbetsgivaren incitament att organisera arbetet på ett sätt som minskar sårbarheten och behovet av övertid. Men även att de lokala parterna ges möjlighet att hitta former för arbetet som är anpassade till lokala behov och hitta de optimala formerna för att organisera arbetet på just deras arbetsplats.

Det har kommit några domar i EU-domstolen som påverkar förutsättningarna på den svenska arbetsmarknaden. Utöver tolkningen av reglerna dygnsvila och veckovila har även domar kommit gällande det som benämns fyllnadsersättning (mertidersättning) i Svenska kyrkans kollektivavtal och övertidersättning där Vision ser behov av att anpassa nuvarande regler.

Vision yrkar:

- Generella befattningsbeskrivningar och en individuell arbetsbeskrivning ska finnas för alla anställda i Svenska kyrkan
- De lokala parterna ska ha möjlighet, både teoretiskt och praktiskt, att teckna kollektivavtal som avviker från det centrala avtalet i alla delar förutsatt att minimibestämmelserna i det centrala avtalet respekteras
- Arbetstidsförkortning införs genom individuella arbetstidskonton
- Delpension i enlighet med principen 80% arbete, 90% lön och 100% pension införs i kollektivavtalet. Ett avslag på ansökan kräver att arbetsgivaren särskilt motiverar detta
- Semesterväxling införs som en rättighet i kollektivavtalet. Semesterlönetillägget kan bytas mot fem extra semesterdagar
- Överenskommelser om oregrerad arbetstid ska begränsas i avtalet till att endast gälla chefer som själva har rätten att beordra övertid. Sådana överenskommelser ska vara uppsägningsbara
- Deltidsanställd ska ersättas med övertidskompensation på motsvarande nivå som heltidsanställd för allt arbete som sker utöver den gällande ordinarie dagliga arbetstiden för deltidsanställningen
- Vid behandling av sjukdom ska remitterade medicinska behandlingar/läkarbesök ske på betald arbetstid
- En individuell, årlig pott inrättas som går att använda för tandvårds- och sjukvårdsavgifter
- Influensa- och covid-vaccinationer ska bekostas av arbetsgivaren och ska kunna ske på arbetstid utan löneavdrag
- Protokollsanteckning 26 stryks eller ses över

Övrigt

- Kollektivavtalet ändras till att ha en fast löptid och att därefter prolongeras i sju dagar åt gången till att avtalet sägs upp eller ett nytt avtal tecknas

- En reglering tillförs avtalet för att tydliggöra hur länge en arbetsgivare som lämnar SKAO är bunden av de avtal som tecknats under medlemskapet
- Vision förbehåller sig rätten att framställa nya eller modifierade yrkanden i samband med förhandlingarna