

Till Arbetsgivaralliansens avtalsområde Trossamfund och Ekumeniska organisationer

Utgångspunkter inför avtalsrörelsen 2020.

För Vision är det viktigt att alla anställda får möjlighet att utvecklas i sitt arbete och att löneutvecklingen följer arbetsmarknaden i övrigt. För att kunna förlänga yrkeslivet och skapa goda förutsättningar för generationsväxling hos arbetsgivarna bör avtalen öka individens omställningsförmåga på en föränderlig arbetsmarknad, erbjuda tryggare anställningar, bidra till större möjlighet att kombinera arbete med fritid samt öka möjligheterna till ett mer flexibelt uttag av pension.

Löneavtal

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. Våra lokala organisationer stora utvecklingsmöjligheter med den lokala tillämpningen. Det finns ett fortsatt behov av att centrala parter tar ansvar för att aktivt stödja lokala parter i att utveckla tillämpningen av avtalet.

Vision yrkar att:

- Visions medlemmar ska under avtalsperioden ha reallöneökningar.
- Centrala parter preciserar hur den lokala löneprocessen ska genomföras. T.ex. med hjälp av partsgemensamma utbildningar och tillämpningsanvisningar.
- Centrala parter behöver förtydliga kopplingen mellan utfört arbete och lön genom lönekriterier samt arbetet med aktiva åtgärder och lönekartläggning.
- Lokala parter ska få tillgång till personuppgifter för att kunna fullgöra förhandlingsskyldigheten och kontrollera löneavtalets efterlevnad.

Allmänna anställningsvillkor

Allmänna anställningsvillkor behöver utvecklas för att fortsatt vara ett attraktivt villkorsavtal. Avtalet ska ge våra medlemmar en reell möjlighet till att påverka sitt arbetsliv. Detta skapar engagemang, arbetsglädje och ansvarstagande i verksamheterna, underlättar kompetensförsörjning och minskar personalomsättning.

Anställning

Inläsningar på arbetsmarknaden och otrygga anställningar kan leda till en rad olika konsekvenser. Två exempel är sämre hälsa och ökad stress. Vision yrkar därför att,

- Tjänstledigt ska vara möjligt för att prova annat arbete.
- Visstidsanställningar ska vara möjliga att säga upp i förtid.
- Tryggheten för de utan tillsvidareanställning ökas genom att visstidsanställning övergår till fast anställning efter 24 månader oavsett anställningsform.
- Möjligheten till utökad provanställning ses över.
- Begreppet *företagsledare* preciseras i avtalet.

Arbetsid

Vision ser ett behov av att tydligare reglera gränslandet mellan arbetsliv och privatliv. För vissa medför ökad flexibilitet frihet medan det för andra kan ha en negativ påverkan när arbetet intensifieras och förlängs. Vision menar att ett ökat inflytande i arbetstidens förläggning tillsammans med skyddsregler ger ökad trygghet i arbetslivet.

- Många av våra medlemmar förutsätts använda privat bil i tjänsten. Trots det saknas ett avtal som reglerar hur kompensation för detta utges. Vision önskar därför att parterna kommer överens om och tecknar ett Bilersättningsavtal.
- Bilagan *Rekommendationer läggerverksamhet* behöver förtydligas.
- I det gällande avtalet finns skrivningar som gör begreppet förtroendearbetsid svårt att tillämpa i vissa avseenden. Vision önskar därför förtydligande skrivningar om arbetstidsmålet förtroendearbetsid i både avtal och vägledningen.
- Införa ett max-tak för beredskap samt höja nivåerna för ersättning för tid i beredskap.

Hållbart arbetsliv

Friskvård på arbetstid är att ta hand om de anställda samtidigt som arbetsgivaren ofrånkomligt får friskare arbetstagare. Dessutom ska rätten till företagshälsovård förtydligas och regleras. Regelbunden motion och möjlighet att besöka sjukvården på arbetstid ger förbättrad hälsa och leder till mindre sjukskrivningar och ökad produktivitet.

Vision yrkar därför att,

- Arbetsgivarna ska avsätta resurser för friskvårdande- och rehabiliterande insatser för att de anställda ska bibehålla och när behov finns, återställa arbetsförmågan.
- Rätt till friskvård på arbetstid införs i avtalet.
- Möjliggöra enskilda överenskommelser om modellen 80-90-100.
- Avtalet behöver anpassas till nya regler om pensionsavgång och vara öppet för att jobba längre för de som önskar det.
- Ett system för ökade avsättningar till tjänstepension t.ex. genom flexpension förs in i avtalet.
- Underlätta för lokala parter att använda sig av föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö.
- Möjlighet till yrkeshandledning för fler befattningar än de som nämns under § 3 mom 6.

Övrigt

- Möjlighet att besöka hälso- och sjukvård/BVC/MVC på betald arbetstid oavsett reglerad- eller förtroendearbetstid.
- OB-ersättning utgår enligt beräkning med divisorer.
- Föräldrapenningtillägg ska utgå även vid tillfällig föräldrapenning (s.k. VAB-tillägg).
- Avtalet behöver anpassas till nya regler om pensionsavgång och vara öppet för att jobba längre för de som önskar det.

Vision förbehåller sig rätten att komplettera och/eller ändra yrkandet under avtalsförhandlingarna.

För Vision,
Heidi Nousiainen
Ombudsman