

Avtalsvårdsgrupp 2020-2023

Reglering av arbetsformer och innehåll

2020-12-04

Avtalsvårdsgrupp Svenska kyrkan – AVG, Avtalsperioden 2020-11-01 – 2023- 03-31

I såväl avtalsförhandlingarna 2016, 2017 och 2020 har framförts yrkanden från parterna som under förhandlingarna inte lett till ändrade kollektivavtalsregleringar. Det finns ett behov och en önskan parterna emellan om att föra en dialog mellan arbetsgivar- och arbetstagarföreträdarna vid sidan av regelrätta avtalsförhandlingar. En del av dessa frågor handlar om arbetsmiljöfrågor.

Parternas erfarenheter är goda av att föra en sådan dialog i en Avtalsvårdsgrupp – AVG. AVG kan därmed förhoppningsvis möta den önskan om dialog i de frågor parterna önskar föra. Dessa samtal kan dessutom föras under lugnare former, under fredsplikt och frågorna behöver inte belasta de centrala avtalsförhandlingarna utan kan hanteras i en annan ordning. Parterna är överens om att formen för dialogen parterna emellan inte är en förhandling. Parterna är också överens om att dialogen ska föras i konstruktiva former och i god anda för att tillsammans uppnå bästa resultat. Syftet med AVG är således att utanför centrala kollektivavtalsförhandlingarna ha ett forum för partsgemensamma frågor och på så sätt koncentrera kollektivavtalsförhandlingarna till frågor av ren villkorskaraktär

Till AVG förs frågor som rör kollektivavtal och/eller frågor om arbetsmiljö.

Vad gäller partsgemensamma arbetsgrupper anges dessa särskilt i förhandlingsprotokollet.

För frågor rörande kollektivavtal ansvarar förhandlingschefen eller biträdande förhandlingschefen och för arbetsmiljöfrågor ansvarar chefen för Utvecklingsenheten vid Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Arbetet i AVG gäller under avtalsperioden och kan förnyas om parterna önskar det. AVG sammanträder minst två gånger per termin. Finns ett uttalat behov till ett extra sammanträde kan ett sådant sättas ut. Frågor kan också uppkomma under avtalsperioden som lämpligen bör lyftas till AVG.

Sammankallande är arbetsgivarorganisationen som också ansvarar för att kallelse med *förslag* på dagordning skickas ut till parterna om möjligt minst tre veckor innan sammanträdet. Varje part är själv ansvarig att lyfta de frågor som ska tas upp på dagordningen. Varje part är också ansvarig att ta fram eventuellt underlag för de frågor som ska behandlas. De ytterligare förslag på frågor som ska tas upp på dagordningen och eventuella underlag ska ha kommit in till arbetsgivarorganisationen senast två veckor före sammanträdet. Slutlig dagordning skickas ut av arbetsgivarorganisationen en vecka före sammanträdet. Sammanträdet kan genomföras gemensamt med samtliga parter eller delas upp beroende på frågornas karaktär och innehåll.

Vid sammanträdet representeras varje arbetstagarorganisation av maximalt två personer. Arbetsgivarorganisationen kan representeras av upp till fyra personer.

Uppnås inte förväntat resultat i AVG kan parterna i stället välja att lyfta frågan som ett yrkande i kommande centrala avtalsförhandlingar.

Avtalsfrågor

- 1. Utredda parternas förhandlingsordning**
Exempelvis fatalietider, medbestämmande, tvisteärenden.
- 2. Översyn, undersökning och utredning om ändrad modell för ersättningar och tillägg**
Exempelvis beredskap/jour – behov av förläggning, ersättning och ev. återhämtning – lönetillägg/löneutfyllnad vid omplacering – konsekvenser av regleringen av övriga ersättningar. Utredda möjligheter till enskilda överenskommelser som möjliggör ett flexibelt och längre arbetsliv.
- 3. Arbetstidens förläggning**
Exempelvis – olika arbetstidsmodeller, flextidsmodeller, årsarbetsavtal, beräkningsperioder, återhämtning.
- 4. Lön och lönesättningsprinciper**
Exempelvis samma grundläggande lönesättningsprinciper, grundläggande krav på löneavtalets innehåll, omfattning och förhandlingsordning.

- 5. Gemensam partsgemensam skrift om hur vi ser på att arbeta i Svenska kyrkan**
Skao vill diskutera att förutsättningarna för att skapa ett ”nytt” häfte/samling av skrivelser och foga nuvarande policydokument, pamflett, partsgemensamma viljeyttringar m.m. till ett sådant dokument. Skao vill att ”avtalsboken” ska innehålla de överenskommelser parterna emellan som reglerar medarbetarnas anställningsvillkor, ersättningar och löner.
- 6. AB § 28 mom 11, s 79**
Ny punkt rätt vid ledighet med bibehållen lön för tio samtal med psykolog eller annan terapeut. Inskrivs som egen punkt.
- 7. Personalutveckling/kompetensutveckling**
KyrkAs yrkande sidan 2 – 3 samt protokollsanteckning 29.
- 8. Miljömål s 3–4 i KyrkAs avtalsyrkanden**
- 9. Ett längre arbetsliv**
Se över möjligheten att införa en kollektivavtalad rättighet att gå ner i arbetstid från till exempel 65 år.

Arbetsmiljöfrågor

- 1. Arbetsmiljö, mångfald och jämställdhet**
SSR/Akavia vill diskutera vad vi som centrala parter kan göra för att underlätta för lokala parter mer aktivt kan arbeta med psykosocial arbetsmiljö. Att vi som centrala parter diskuterar vad vi kan göra för att uppmuntra lokala arbetsgivare att öka mångfalden och jämställdheten.
- 2. Gränssättning arbete – fritid**
- 3. Att organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete bedrivs systematiskt på varje arbetsplats med formulerade mål för minskning av sjuktalen och förbättring av medarbetarnas arbetsmiljö**
- 4. Att man på varje arbetsplats finner praktiska metoder för att åskådliggöra arbetsinnehåll och balans i den enskilde medarbetarens uppdrag**

5. Förutsättningarna för ett hållbart chefskap

SSR/Akavia vill diskutera vilket stöd det finns för chefer inom Svenska kyrkan både med inriktning på deras arbetssituation men även stöd till cheferna som ska leda till ett hållbart ledarskap.

6. Systematiskt hållbarhetsarbete

SSR/Akavia vill diskutera möjligheterna till enskilda överenskommelser men även att hjälpa lokala parter med att ta fram modeller m.m. för att bedriva ett systematiskt hållbarhetsarbete utifrån ett helhetstänk om ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet.