

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation  
Box 4312  
102 67 Stockholm

## Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund, nedan benämnt ATO, yrkanden inför avtalsrörelsen 2023 med Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, nedan benämnt SKAO

Svenska kyrkan befinner sig i en osäker tid, precis som Sverige och världen. Det är samtidigt en tid då kyrkans roll får en ökad betydelse för att möta olika utmaningar i samhället. Medlemmarna i våra förbund rör sig över alla sektorer. För att rekrytera och behålla dem som anställda inom Svenska kyrkan krävs avtal i nivå med de arbetsgivare de också kan välja att arbeta hos.

ATO:s avtalsinriktning 2023 är att våra medlemmars löneökningar ska följa märket för resten av arbetsmarknaden och att Svenska kyrkans villkor fortsätter att bidra till att man är en attraktiv arbetsgivare. Att skapa en god och hållbar arbetsmiljön inom Svenska kyrkan har i många år varit en utmaning. ATO vill att avtalen ska bidra till tydliga förväntningar på arbetsgivare och arbetstare och en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv.

### Avtalsperiod

Med tanke på det osäkra ekonomiska läget i Sverige och i världen är vår utgångspunkt ett ettårigt avtal. ATO vill att avtalet även ska gälla med sju dagars ömsesidig uppsägningstid för tid efter det att avtalet har löpt ut.

### Lön och ersättningar

ATO tror på medlemmarnas egen förmåga att påverka sin löneutveckling genom kompetens, ansvar, erfarenhet och den individuella prestationen. Vi vill särskilt betona vikten av att erfarna medarbetares prestation uppmärksammas. ATO vill att lönesättande samtal som förhandlingsordning ska vara huvudspåret för våra medlemmar inom Svenska kyrkan. De flesta arbetsgivare inom Svenska kyrkans avtal har ingen vana av lönesättande samtal. ATO ser därför att detta kräver stora utbildningsinsatser för att förankra vad som styr lönesättningen och hur löneprocessen går till, både för arbetsgivare och arbetstare. Om någon av de lokala parterna begär det genomförs lönerrevisionen genom traditionell förhandling. Löneavtalet och ersättningar enligt AB ska följa märket för resten av arbetsmarknaden. För att skapa incitament till saklig lönesättning ska lönejusteringar beroende på osakliga löneskillnader identifierade vid lönekartläggning eller andra skillnader beroende på brister i lönesättningen hanteras utanför lönerrevisionen inom ramen för det kontinuerliga arbetet med löneprocessen.

**ATO yrkar på** löneökningar med 4,4% för avtalsperioden 230401-240331. Fasta ersättningar ska räknas upp med 4,4%.

**ATO yrkar att** lönesättande samtal som förhandlingsordning ska vara huvudspåret i löneavtalet.

**ATO yrkar att** osakliga löneskillnader utifrån kön eller andra skillnader beroende på brister i lönesättningen hanteras utanför lönerrevisionen inom ramen för det kontinuerliga arbetet med löneprocessen.

Svenska kyrkans avtal 20 innehåller särskilda bestämmelser för lägerverksamhet med övernattning. Ersättningsnivån per påbörjat dygn enligt dessa bestämmelser upplevs omotiverat låg av de

av våra medlemmar som arbetar med läger. Särskilt när man jämför med dagläger där övernattningen sker hemma och läger med övernattnig på annan ort.

**ATO yrkar att** ersättningen för läger ses över och höjs

Med höjda drivmedelspriser har ersättning enligt Bilersättningsavtal – BIL 14 visat sig för låg.

**ATO yrkar att** höja ersättningsnivån och indexera den för att följa prisutvecklingen för drivmedel.

Centrala parter bör 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.

### Arbetsmiljö

Lokalt arbete behövs för att förebygga ohälsa och utveckla former för friskvårdsinsatser som främjar hälsa och ett hållbart arbetsliv. De centrala parterna ska kunna stödja de lokala parterna i arbetet med att hitta fungerande arbetssätt. Cheferna måste idag ta en mer aktiv roll i att definiera mål, stämna av arbetsbelastning och sätta gränser tillsammans med sina medarbetare. ATO ser också att de medlemsgrupper som arbetar med självvård och psykosociala samtal behöver få utökad tillgång till handledning. Detta är ett viktigt led i att skapa bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. ATO menar att det är viktigt att utveckla möjligheterna till att träffa enskilda överenskommelser som stödjer det hållbara arbetslivet.

**ATO yrkar att** arbetsgivaren lokalt aktivt ska arbeta för förbättrad psykosocial arbetsmiljö samt att SKAO ska erbjuda både arbetsgivare och arbetstagare tydliga verktyg för arbetet med arbetsmiljö, exempelvis webutbildningar, checklistor och goda exempel. ATO vill att samtliga anställda inom Svenska kyrkan erbjuds möjlighet till företagshälsovård.

**ATO yrkar att** centrala parter utvecklar möjligheterna till att träffa enskilda överenskommelser. Dessa ska vara skriftliga och uppsägningsbara. Det ska tydligt framgå vad man avstår och får som medarbetare.

**ATO yrkar att** arbetsgivarna förbättrar chefers möjligheter att påverka sina anställningsvillkor samt att chefers egna arbetsmiljö utvecklas. Chefer inom Svenska kyrkan ska ha tydligt mandat för att kunna utföra sitt arbete samt tillgång till kompetensutveckling med fokus på ledarskap, mentorskap, vägledning samt arbetsmiljö.

Medarbetarnas möjligheter till rörlighet på arbetsmarknaden behöver underlättas. Ibland är det bra att söka sig vidare i yrkeslivet och det är viktig för verksamheten att ha rätt kompetens för uppdraget.

**ATO yrkar att** Kyrkans avtal ger möjlighet att vara tjänstledig för att prova på annat arbete. Arbetstagare som har en tillsvidareanställning som omfattas av avtalet ska beviljas ledighet, dock högst nio månader för att ha en annan anställning hos annan arbetsgivare för bestämd tid eller provanställning.

### Mångfald

För att vara en folkkyrka måste kyrkan spegla det samhället den är en del av. ATO vill få förbättrade möjligheter för akademiker med utländsk bakgrund att få fäste på den svenska arbetsmarknaden.

**ATO yrkar att** arbetsgivaren uppmuntrar till ökad mångfald i sina rekryteringar och annonser

### **Fackligt förtroendevalda**

Svenska Kyrkans kollektivavtal förhandlas av centrala parter och tillämpas till stor del av lokala parter. Om det saknas lokalt fackligt förtroendevalda blir den lokala tillämpningen lidande. Därutöver har lokal facklig verksamhet och lokal tillämpning en nyckelroll för att parterna ska kunna utveckla kollektivavtalen.

**ATO yrkar att** arbetsgivarna underlättar för våra medlemmar att inom ramen för sina anställningar även ha uppdrag som fackligt förtroendevalda och axla rollen som lokal arbetstagarpart.

### **Övrigt**

ATO förbehåller sig rätten att under förhandlingarna precisera och komplettera våra avtalskrav i detta yrkande.

För Akademikerförbundet SSR och Akavia med förtecknade förbund:

Sveriges Arkitekter

DIK

Sveriges Arbetsterapeuter

Fysioterapeuterna

Naturvetarna

SRAT

Sveriges Ingenjörer

Sveriges Psykologförbund

Sveriges Universitetslärare och forskare

Vårdförbundet

Josefine Johansson  
Akademikerförbundet SSR

Anna Westling  
Akavia