

Avtal 23

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens samlade yrkanden

Ekonomiska förutsättningar för Svenska kyrkans arbetsgivare m.m.

Inledningsvis konstateras att Svenska kyrkan på nationell nivå har uttalat att Svenska kyrkans ”medverkan i det offentliga är en tjänst i och till samhället och världen.../” och att dess /...”bidrag och verksamhet efterfrågas i samhället, inte minst diakonala och själavårdande bidragen”¹.

Ekonomiska förutsättningar och förutsättningar att bedriva verksamhet

Förändrade ekonomiska förutsättningar kräver en ”långsiktig omställning i hela Svenska kyrkan, ökad samverkan mellan stiftet och en ansvarsfull budgetering på nationell nivå de närmaste åren.../” och att man ”/... behöver prioritera och utveckla nya arbetsformer”².

Församlingarnas och pastoratets resurser ska i första hand användas för församlingens grunduppdrag. Varje arbetsgivare i Svenska kyrkan måste därför tillse att det finns tillräckliga resurser för medarbetarna att ägna sig åt dessa verksamheter. Ekonomiska överväganden ska genomsyras av:

- samverkan mellan organisationer,
- förmåga till samverkan hos organisationer och medarbetare,
- ekonomi i balans, och
- effektiviseringar - helst ska sådana uppgå till 2,5 procent per år.

”Medlemsutvecklingen är fortsatt nedåtgående och intäkter från kyrkoavgiften har en tydligt nedåtgående trend”.³ Arbetsgivare i Svenska

¹ Kyrkomötet Kyrkostyrelsens skrivelse 2021:1, Verksamhet och ekonomi för Svenska kyrkans nationella nivå 2022–2024, s 3

² Kyrkomötet Kyrkostyrelsens skrivelse 2021:1, Verksamhet och ekonomi för Svenska kyrkans nationella nivå 2022–2024, s 5

³ Kyrkomötet Kyrkostyrelsens skrivelse 2021:1, Verksamhet och ekonomi för Svenska kyrkans nationella nivå 2022–2024, s 18

kyrkan har ett ansvar för att nå en ekonomi i balans, skapa effektiviseringar av och i verksamheterna och tillse att förutsättningar för samverkan ska ske mellan arbetsgivare och inom organisationerna. Det handlar om att alla arbetsgivare möter behoven om omställning av resurser och kompetens för att kunna klara den grundläggande uppgiften (gudstjänstliv, undervisning, diakoni och mission), inte bara i utgångsläget hur situationen för närvarande är, utan även på sikt.

Antalet medlemsutträden från Svenska kyrkan var 2020 54 000 personer och antalet inträden vad 8 400 personer. Totalt minskade kyrkans intäkter med ca 100 000 000 kronor⁴.

Utmaningar för Svenska kyrkan

Svenska kyrkan står inför ett antal utmaningar. Utmaningarna ska ses i perspektiv till de ekonomiska förutsättningarna och särskilt peka på verksamhetsområden och arbetsuppgifter som är centrala för Svenska kyrkan:

- a) För att nå ut till medmänniskor i samhället är det av central vikt för all verksamhet inom Svenska kyrkan att arbeta med **kommunikation** på alla plan.
- b) **En kyrka på nätet** i alla avseenden är därför en del av utmaningen för verksamheterna och som behöver beaktas särskilt.
- c) **Rekryteringen och kompetensförsörjning** bygger på att göra yrkesvalen inom Svenska kyrkan attraktiva, att rekrytera med en större bredd och att förbereda medarbetare på hur uppdraget kan komma att utvecklas i ett samhälle i förändring.
- d) Svenska kyrkans arbetsgivare upprätthåller en **hög kvalitet i arbetsmiljöarbetet**.
- e) Att på alla nivåer arbeta med **Medlemsvård/-utveckling**.

Åtgärder i form av aktioner för att vända medlemsutvecklingen, att utveckla en tydligare arbetsgivarpolitik, att bättre hushålla med tid och resurser, samt att villkoren för att arbeta i Svenska kyrkan inte väsentligen ska skilja sig från att arbeta i en annan organisation.

En påverkan av medlemsutvecklingen är således den överhängande mest centrala utmaningen för att arbetsgivare inom Svenska kyrkan ska kunna både effektivisera men också utveckla sin verksamhet.

⁴ Kyrkomötet Kyrkostyrelsens skrivelse 2021:1, Verksamhet och ekonomi för Svenska kyrkans nationella nivå 2022–2024, s 35

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation (Skao) yrkande 2023

Ett bakomliggande resonemang

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens yrkanden syftar till att möta de framtida ekonomiska förutsättningarna och överbygga utmaningar som finns i verksamheterna enligt ovan.

Svenska kyrkans arbete och bidrag i samhället är önskat och efterfrågat. Det har stor betydelse för många medborgare och anställdas bidrag till detta måste i högre grad uppmärksammas. Alltför arbetstagare har tungt ansvar för att Svenska kyrkans huvudsakliga uppgift blir utförda. Samtidigt befinner sig Svenska kyrkan i en process av förändringar; minskad ekonomi, minskat medlemsantal och ökade kostnader. Det är därför angeläget att anställningsvillkor och löner för Svenska kyrkans anställda också speglar villkoren för arbetsmarknaden i stort, men självfallet med vissa anpassningar på grund av det speciella uppdraget i verksamheterna.

- a) Det finns för många och oöverskådliga kollektivavtalsregler m.m. som styr eller påverkar arbetet inom Svenska kyrkan. Det gör ledarskapet i Svenska kyrkan svårt och inte alltid attraktivt. Inte heller får anställda någon enhetlig uppfattning om vilka regler som faktiskt gäller. Det handlar dels om förläggning och planering av arbetsbetstider men också förenkla allmänna villkor för alla arbetstagare. Samma regler ska gälla för alla. Det är inte befogat att olika villkor och regler ska gälla för olika yrkesgrupper.

Kollektivavtalet och dess regelverk måste bli
-överblickbart (regler på samma ställe),
-enklare (samma regelverk för alla medarbetare), och
-hållbarare på lång och kort sikt (till exempel överenskommelser om förlängd beräkningsperiod för präst).

- b) Återhämtning och vila är viktiga motpolar till arbetskrav, arbetsbelastning och arbetets varierande intensitet. Det handlar dels om att se arbetsbelastningen i ljuset av möjlig vila under dagen, dygnet och veckan. Men självfallet är frågan om återhämtning under arbetsåret lika centralt. Det förefaller inte helt ovanligt att medarbetare inom Svenska kyrkan inte tar ut semester i den utsträckning som kollektivavtalet medger, utan att det i ganska stor omfattning sparas semester som ger upphov till att det samlas stora semesterskulder hos arbetsgivare. Ett tydligare regelverk vad gäller förläggning av semesterledighet under huvudsemestern och möjlighet till begränsade möjligheter för att spara semester är

angeläget att införa i kommande kollektivavtal.

- c) Arbetet med att koppla ihop lönebildning/lönestruktur på arbetsplatsen och en individualiserad lönesättning med verksamheternas utveckling som bakgrund behöver förtydligas. Det centrala med lönebildningen för Svenska kyrkan ska vara att:
- Lönen ska sättas så nära individen som möjligt
 - Löneökning ska utgå från den lönenivå som en arbetstagare har på grund av ansvar och arbetsuppgifter och motiveras av den enskildes måluppfyllelse och bedömning av hur arbetet utförs.
 - Genom struktur för ledarskap och riktning i verksamheten i form av mål och resultat kan verksamheten attrahera ny personal och behålla befintlig.
 - Löneavtalet ska särskilt förordas att kompetensutveckling också medför att verksamheten kan göra mer och vara mer varierad. Till stöd för kompetensutveckling är det nya Omställningsavtalet 22.

Yrkandena på löneområdet inriktas därför för att förbättra, tydliggöra och förenkla löneprocessen. Det ska vara attraktivt och lönsamt för arbetsgivare att strukturerat sätta lön och att kunna peka på att medarbetare som uppfyller sina mål samt utför sina arbetsuppgifter med kvalitet har en gynnsam löneutveckling.

Svenska kyrkans arbetsgivare kan inte attrahera arbetstagare eller presumtiva arbetstagare genom att enbart spara sig igenom det stramare ekonomiska läget. Det måste också vara möjligt för arbetsgivare att kunna satsa särskilt på vissa medarbetare. Skao vill därför att det ska vara möjligt för en arbetsgivare att öka lönespridningen utan att öka löneutrymmet.

- d) Flera behöver söka och genomgå utbildningar för arbete i Svenska kyrkan för att fylla nuvarande och kommande kompetensbehov av utbildad personal.

För att underlätta för studenter att kunna få lön för en obligatorisk praktik, för vilket det inte medges studiemedel, vill Skao införa en kollektivavtalad praktikanställning med begränsande grundläggande anställningsvillkor. Svenska kyrkans arbetsgivare behöver utöka de anställningsformer för att kunna intressera unga/yngre, som ännu inte gjort sitt framtida yrkesval, att pröva på arbete i en församling - ”utbildningsanställning”. En sådan anställning skulle vara kollektivavtalsreglerad med såväl arbetsgivar- som arbetstagarpart som delaktiga och kontrollerande för att anställningarna ska fylla sitt syfte.

Yrkanden i huvuddrag:

1. Löneavtal

Erforderliga ändringar - ett mer anpassat och förenklat löneavtal – både vad avser Kommunal och övriga arbetstagarorganisationer.

- centralt utrymme
- tydligare omfattning
- från förhandlingsmodell till dialogmodell

2. Allmänna villkor

-Förenkling av arbetstidsregler och att arbetstidsregler samlas på ett ställe. Det innebär att protokollsanteckningar och särskilda bestämmelser för präst, diakon, församlingspedagog, lärare och förskolelärare samt vaktmästare inarbetas i de allmänna villkoren.

-Utveckling av årsarbetstid

-Semester – ändrade regler för förläggning av huvudsemestern samt begränsning av sparade semesterdag

-Anpassning av regler för visstidsanställningar som motsvarar övriga privata arbetsmarknaden

-Ny kollektivavtalad anställningsform – Extra anställning för enstaka dagar

3. För praktik/Aspirantanställning

Införande av två nya kollektivavtalsreglerade anställningsformer rörande så kallade utbildningsanställningar – 1. anställning för församlingspraktik och 2. anställning som aspirant. De två nya kollektivavtalade anställningsformerna införs för att stödja rekrytering till SKUI och för att församlingar och pastorat ska ha möjlighet att husera yngre som söker kunskap om arbete inom Svenska kyrkan.

4. BIL 14

Villkor för att tillhandahålla egen bil i anställningen har, med anledning av att kostnaderna för drivmedel ökat, väsentligt ändras. Med anledning av detta behöver en översyn av kollektivavtalet i sin helhet göras.

5. Personalpolitiskt utvecklingsavtal (PU-avtalet), avtal om Personalpolitiska rådet inom Svenska kyrkan (PRK) samt Avtalsvårdsgrupp (AVG)

Skao yrkar att parterna tillsätter en arbetsgrupp med syfte och mål att göra en partsgemensam översyn av PRK-avtalet, PU-avtalet samt behovet av AVG och på vilket sätt parterna kan ersätta avtalen och samarbetet. Gruppen ska särskilt enas om hur framtidens utvecklings-, umgänges- och inflytandefrågorna kan komma att se ut mellan avtalsrörelserna.

6. Säsonganställda

Förutsättningarna för att kunna anställa medarbetare på s.k. säsong skiljer sig åt för arbetsgivare och även mellan olika delar av landet. Svenska kyrkans avtal kan därför behöva kompletteras med en ny anställningsform

– tillsvidareanställning deltid, med heltidsarbete del av år.

Möjligheten att kunna föra in detta i kollektivavtal 2023 behöver troligen inriktas genom ett partsgemensamt arbete under 2023.

7. Inarbetande av särskilda bestämmelser för kyrkomusiker och för betingsarbetande kyrkvaktmästare m fl.

För att fortsätta det påbörjade förklaringsarbetet mellan parterna yrkar Skao att det under 2023 partsgemensamt tillsätts en grupp med uppgift att inarbeta och förnya särbestämmelser från ovan nämnda ställen i kollektivavtalets allmänna bestämmelser.

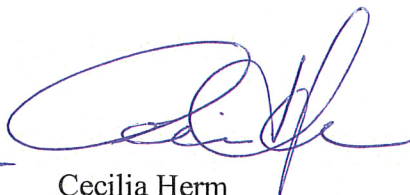
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation förbehåller sig rätten att ändra och/eller komplettera yrkandena under förhandlingarna.

Stockholm 2023-01-17

För Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation

Utgivet och presenterat på uppdrag av Birgitta Ödmark/m

Birgitta Ödmark
VD



Cecilia Herm
Förhandlingschef



Sten Lycke
Bitr. förhandlingschef

