



KyrkA
KYRKANS AKADEMIKERFÖRBUND

YRKANDEN

2022-12-05

Svenska kyrkans
arbetsgivarorganisation
Vattugatan 17
Box 157
101 23 Stockholm

KyrkAs yrkanden inför avtalsrörelsen 2023

Härmed överlämnas Kyrkans Akademikerförbunds yrkanden inför kommande avtalsrörelse.

Förbundet bifogar även Bilaga 1 – KyrkAs yrkanden avtalsrörelsen 2023.

Förbundet förbehåller sig rätten att under avtalsförhandlingarna komplettera överlämnade yrkanden med ytterligare förslag.

Med vänlig hälsning

Vibeke Hammarström

Förbundsdirektör

Kyrkans Akademikerförbund



KyrkA

KYRKANS AKADEMIKERFÖRBUND

Innehåll

Innehåll.....	1
Kyrkans Akademikerförbunds yrkanden avtalsrörelsen 2023	2
Inledning – Ett hållbart arbetsliv.....	2
1. Hållbart arbetsliv med hållbara arbetstider	3
KyrkAs yrkanden avseende arbetstagare med oreglerad arbetstid.....	3
2. Den oreglerade arbetstiden bör begränsas av arbetsmiljömässiga skäl.....	4
KyrkAs yrkanden avseende arbetstagare med oreglerad arbetstid.....	4
3. Hållbar semester.....	6
KyrkAs yrkande avseende hållbar semester.....	6
4. Hållbar lönesättning	7
KyrkAs yrkanden avseende hållbar lönesättning	7
5. Hållbar transport och transportekonomi.....	8
KyrkAs yrkanden avseende hållbar transport och transportekonomi	8
6. Svenska kyrkans arbetsgivare behöver bedriva en långsiktig och hållbar verksamhet för framtidens kyrka.....	9
KyrkAs yrkanden avseende bedriva en långsiktig och hållbar verksamhet för framtidens kyrka.....	9
Sammanfattning – Hållbar personalförsörjning	10
Inbjudan till dialog och samarbete	11

Kyrkans Akademikerförbunds yrkanden avtalsrörelsen 2023

Inledning – Ett hållbart arbetsliv

Kyrkans Akademikerförbund vill genom dessa yrkanden söka skapa en bild av den utmaning som Svenska kyrkan som helhet och dess arbetsgivare står inför. Svenska kyrkan har svårigheter med personalförsörjningen – detta är en av de stora frågorna som vi vill lyfta tillsammans med arbetsgivarorganisationen. Dessutom har flera av yrkeskategorierna i Svenska kyrkan, framför allt vinningstjänsten, höga sjukskrivningstal och ligger i riskzonen för långtidssjukskrivning på grund av psykiska orsaker som utmattning. Till detta kommer en ökande administrativ börda på kyrkoherdarna, vilket bör beaktas vid förändringar i avtalet. De komplicerade regleringarna kring arbetstider är exempel på en sådan fråga.

Nedan kommer förbundet att beskriva några av de arbetsmiljöproblem som våra medlemsgrupper beskrivit att de upplever. Kyrkans Akademikerförbund ser att Svenska kyrkan behöver arbeta målmedvetet och konstruktivt med villkor, arbetsmiljö och personalförsörjning i syfte att få en verksamhet som är långsiktigt hållbar.

1. Hållbart arbetsliv med hållbara arbetstider

KyrkA efterlyser en helhetssyn på hur Svenska kyrkans medarbetares arbetssituation ska utformas med avseende på hela arbetslivet som innebär respekt för alla anställdas arbetsmiljö, arbetstid och fritid. Alla medarbetare i Svenska kyrkan behöver arbetstider som säkerställer att de har krafter kvar efter arbetsdagen och kan ha en meningsfull fritid. Det behövs en särskild omsorg om dem som arbetar obekvämt arbetstid, men även om de många som arbetar med så kallad oreglerad arbetstid. Medlemmar med oreglerad arbetstid har påtalat att de upplever sig utnyttjade.

Mer rättvist och förenklat regelverk för arbetstider

Svenska kyrkan behöver ett enklare regelverk för arbetstider. Det finns ett behov av att Svenska kyrkans arbetsgivare framstår och uppträder som rättvisa arbetsgivare. Även om det finns olika arbetstidsmodeller bör årsarbetstidsmättet i grunden vara gemensamt.

Ingen ska behöva arbeta gratis för att de av verksamhetsskäl inte kan ta ut inarbetad tid överstigande plussaldo innan den förfaller

Idag förhandlas många lokala avtal avseende flexarbetstid. KyrkAs erfarenhet är att det ibland kan finnas en tveksamhet från arbetsgivarens sida att säkerställa att överstigande tid på plussaldot kan tas ut. Vi har full förståelse för att tid som överstiger plussaldot bör åtgärdas, men detta bör inte ske på arbetstagarens bekostnad.

Det får inte vara så att Svenska kyrkan som arbetsgivare tvingar anställda arbeta gratis *för att de av verksamhetsskäl inte kunnat ta ut sin inarbetade tid* inom en viss tid. Om medarbetaren av verksamhetsskäl inte kunnat ta ut sin överskjutande tid – ska arbetsgivaren stå skadan, inte den enskilde anställda. Om plustid av olika skäl inte kan tas ut som ledighet, enligt arbetsgivarens bedömning, då ska ersättning ges i pengar. Detta bör stipuleras som en skyldighet för arbetsgivaren i lokala arbetstidsavtal (§ 14, MOM. 3, d) att tillse att den anställda har reell möjlighet ta ut pluskomptiden.

KyrkAs yrkanden avseende arbetstagare med oreglerad arbetstid

KyrkA yrkar att:

- a) ett och samma årsarbetstidsmätt ska gälla för alla anställda oavsett arbetstidsmodell.
- b) avtalet ska säkerställa att medarbetare ges en reell möjlighet ta ut inarbetad tid överstigande plussaldo, antingen i tid eller pengar.



2. Den oreglerade arbetstiden bör begränsas av arbetsmiljömässiga skäl

Inom Svenska kyrkan finns ett stort antal medarbetare som har oreglerad arbetstid. Förbundet har fått starka signaler om att det tyvärr förekommer ett utnyttjande av oreglerade i ekonomiskt vinstsyfte då de inte kostar något extra för arbetsgivaren. KyrkA ser med oro på den ökande trenden att utnyttja dessa oreglerade arbetstagare på olika sätt, till exempel kan de få sig tilldelat en ohemult stor andel av beredskap jämfört med andra medarbetare. Detta skapar en mängd av "osynlig" eller dold beredskap hos arbetsgivaren som inte syns någonstans. En stor mängd beredskap kan för den enskilda medarbetaren påverka balansen mellan arbete och fritid på ett negativt sätt. Att vara oreglerad ska inte innebära att vara skyddslös. Vidare saknas det i många fall en dialog eller en avstämning hur mycket en medarbetare med oreglerad arbetstid arbetat utöver ett arbetstidsmått motsvarande det reglerade har.

Ett sätt att komma åt detta överutnyttjande är att inte undanta medarbetare med oreglerad arbetstid från att erhålla ersättningar. På det sättet blir inte incitamentet lika stort för arbetsgivare att använda anställda med oreglerad arbetstid på ett ohållbart sätt.

I de allmänna villkoren idag är rätt till ersättning borttagen för anställda med oreglerad arbetstid i alltför många situationer. Detta kan vara en orsak till att många av KyrkAs medlemmar med oreglerad arbetstid, upplever en orättvisa och upplever sig tagna i anspråk i obefogat stor utsträckning på kvällen, i beredskap eller på läger utan någon form av kompensation.

KyrkAs yrkanden avseende arbetstagare med oreglerad arbetstid

a) Arbetsgivarens ansvar att inte överutnyttja

KyrkA yrkar att avtalet tillförs en skrivning som tydliggör arbetsgivarens ansvar för alla anställdas arbetsmiljö och hälsa, även för dem som har oreglerad arbetstid, och att ett överutnyttjande av denna arbetskraft inte får ske.

b) Ge oreglerade ersättning för OB-tid

KyrkA vill fästa arbetsgivarens uppmärksamhet på behovet av att dessa medarbetares insatser också ska erkännas när den utförs på kvällar, helger och storhelger varför vi yrkar på kompensation för den obekväma arbetstiden.



Kyrka

KYRKANS AKADEMIKERFÖRBUND

5(11)

c) Ge ersättning vid beredskap även till medarbetare med oreglerad arbetstid
Oreglerade arbetstagare ska vid beredskap erhålla ersättning på samma sätt som anställda med reglerad arbetstid. Detta för att minska incitamentet till överutnyttjande samt öka möjligheter till arbetsgivarens medvetenhet om att beredskap behövs och/eller förekommer. Alternativt bör oreglerade gå över till reglerad arbetstid om det är ett återkommande åtagande under en viss aktuell period.

d) Anställda med oreglerad arbetstid ska kompenseras vid lägerverksamhet
Många medlemmar upplever en orättvisa i att oreglerade inte får lägerersättning. Alla oreglerade bör erhålla lägerersättning i likhet med övriga medarbetare under lägerverksamhet.



3. Hållbar semester

Förbundets tidigare undersökningar har visat att KyrkAs medlemmar har haft svårigheter att *kunna ta ledigt de semesterdagar de har rätt till*. Det har även förelegat stora problem för många av förbundets medlemmar att kunna nyttja sparade semesterdagar.

En majoritet av KyrkAs medlemmar innehar en chefs- eller arbetsledande befattning. Enligt våra undersökningar och kontakter med medlemmar har många bekymmer med att få ut sina semesterdagar överhuvudtaget. Ett annat arbetsmiljöproblem som motverkar en långsiktigt hållbar arbetssituation är att ledigheten de facto inte blir arbetsfri, och i vart fall inte en sammanhängande ledighet. I stället tvingas de avbryta ledigheten vid flera tillfällen för att akuta eller trängande frågor måste hanteras. I synnerhet kyrkoherdar och komminister har uppgett att detta är ett problem i vardagen, för såväl dem som deras familjer.

KyrkAs yrkande avseende hållbar semester

KyrkA yrkar att:

En paragraf införs i avtalet avseende att kyrkoråd ska tillställa medel till kyrkoherdens förfogande så att åtgärder kan vidtas för att alla anställda ska få en sammanhängande sommarledighet under minst fyra veckor då ledigheten är obruten.

4. Hållbar lönesättning

KyrkAs yrkanden avseende hållbar lönesättning

a) Svenska kyrkans arbetsgivare fortsatt ska följa märket.

Yrkandet ligger följdenligt på en löneökning på lägst 4,4 %.

b) Höjd Ob-ersättning

En kraftig höjning på Ob-ersättningarna OB-A, OB-B samt OB-D yrkas. Den relativt ovanliga OB-C mår väl av att höjas men övriga höjningar bör prioriteras.

OB-A = en höjning till 150 kr yrkas.

OB-B = en höjning till 75 kr yrkas.

OB-D = en höjning till 38 kr yrkas.

5. Hållbar transport och transportekonomi

Kyrkans behov av att medarbetare använder egen bil i tjänsten

Transporter och hållbarhet handlar om vår miljö men det handlar även om att verksamheten inom Svenska kyrkan ska kunna fortgå på det sätt som hittills skett.

Det senaste året har inneburit kännbara prisökningar på drivmedel. Svenska kyrkans arbetsgivare är beroende av att anställda ställer sin bil till förfogande i tjänsten. Det finns arbetsgivare som solidariskt har höjt bilersättningen till sina anställda. Tyvärr finns det även arbetsgivare som inte höjt milersättningen. Detta är inte en långsiktigt hållbar personalpolitik och de arbetsgivare som inte höjt bilersättningen riskerar att uppfattas negativt av nuvarande och blivande medarbetare. En alltför rigid hållning från arbetsgivare kan skapa en tveksamhet hos de anställda att ställa sina privata fordon i arbetsgivarens tjänst. En sådan utveckling vore direkt förödande för Svenska kyrkan som helhet. Verksamheten på många håll är helt beroende av att i synnerhet vigningstjänsten använder sin privata bil i tjänsten.

Lokala avtal kan underlätta en lösning då de har fördelen att de relativt snabbt kan ändras om priset på drivmedel går upp eller ner.

Arbetsgivare bör underlätta användande av miljövänliga transportmedel

För att Svenska kyrkan som helhet ska bidra till en bättre miljö och ett hållbarare samhälle bör arbetsgivare underlätta för arbetstagare som väljer ett miljövänligt transportmedel såsom elcykel, elbil eller allmänna kommunikationsmedel.

Exempel på underlättande åtgärder som KyrkAs medlemmar påtalat är installation av laddningsstolpar eller möjliggörande av arbetstidsförläggning som tar hänsyn till allmänna kommunikationsmedels tidtabeller i mån av möjlighet.

KyrkAs yrkanden avseende hållbar transport och transportekonomi

KyrkA yrkar att:

- a) bilersättningen ska följa prisutvecklingen på drivmedel vilket kan underlättas av att möjligheten att teckna lokala bilavtal införs.
- b) det i avtalet skrivs in att arbetsgivare bör underlätta för hållbara transporter såväl i som till och från arbetet.

6. Svenska kyrkans arbetsgivare behöver bedriva en långsiktig och hållbar verksamhet för framtidens kyrka

Lägerverksamheten är en central och viktig del i kyrkans arbete

Ett stort antal medlemmar och förtroendevalda inom Kyrkans Akademikerförbund har framfört att lägerbilagans ersättningar inte motsvarar en hemul compensation. Kyrkans medarbetare och våra medlemmar anser inte att bestämmelserna om ersättningen är tillfyllest.

Genom lägerverksamheten skapas kontakter och detta är en viktig del i relationsbyggandet för kyrkans framtid. Här utförs ett viktigt arbete för Svenska kyrkan. Statusen på läger måste höjas. Ett sätt att göra det är att öka ersättningen.

Konfirmationsläger är en avgörande förutsättning för en framtida kyrka

Konfirmationsläger utgör en framtidsyftande verksamhet som är nödvändig om Svenska kyrkan ska fortsätta vara relevant för unga människor. Undersökningar visar att de som är konfirmerade har större benägenhet att stanna kvar som kyrkotillhöriga i Svenska kyrkan och låta döpa sina egna barn. Detta visar vikten av konfirmandarbetet, som är en engagerande men ansträngande arbetsuppgift för dem som ska utföra den. Konfirmandlägerverksamheten är viktig också ur en annan aspekt; den är rekryterande för att nå framtida medarbetare. Därför yrkar KyrkA på en särskild satsning för dem som arbetar på konfirmationsläger.

KyrkAs yrkanden avseende bedriva en långsiktig och hållbar verksamhet för framtidens kyrka

KyrkA yrkar att:

- a) ersättningsnivåerna för arbete på läger höjs kraftigt, minst 10 %.
- b) KyrkA yrkar på en höjning med minst 12,5 % för konfirmationsläger.

Sammanfattning – Hållbar personalförsörjning

Förbundets yrkanden syftar till att alla arbetsgivare inom Svenska kyrkan ska kunna ta ansvar för såväl kort- som långsiktig personalförsörjning. Bristen på utbildad personal är kännbar. Ökande pensionsavgångar fortsätter utgöra ett allvarligt hot mot kompetensförsörjningen. Utbildad personal är en förutsättning för bibehållen kvalitet på verksamheten och därmed möjligheten för Svenska kyrkan att behålla medlemmar. Det faktum att alltför få utbildar sig för tjänst inom Svenska kyrkan är ett välkänt problem som måste tas på allvar. Arbetsgivarna inom Svenska kyrkan behöver framstå som attraktiva för att i framtiden kunna rekrytera medarbetare. Detta gäller rekrytering till såväl utbildning som anställning.

Om Svenska kyrkans arbetsgivare vill vara goda sådana måste de också värna de anställdas fysiska och psykiska hälsa. Ett aktivt arbete behöver initieras för att motarbeta sjukskrivning och utmattning på grund av dålig arbetsmiljö. En attraktiv arbetsgivare har en god en personalpolitik, en god arbetsmiljö och erbjuder goda villkor inbegripet rimliga arbetstider och möjlighet till återhämtning.

Svenska kyrkan är idag beroende av att äldre utbildad personal, i synnerhet inom vigningstjänsten, vill arbeta kvar. Det finns ett behov av att arbetsgivare särskilt beaktar äldre medarbetares eller seniorers arbetsmiljö.

Inbjudan till dialog och samarbete

Avslutningsvis vill vi från Kyrkans Akademikerförbunds sida framföra att vi önskar vara en samarbetspartner i arbetsgivarnas och arbetsgivarorganisationens arbete för en god arbetsmiljö ur alla aspekter.

KyrkA är det enda förbund som har fullt fokus på enbart Svenska kyrkan och skulle anse det mycket värdefullt om det fanns intresse hos motparten att föra en dialog om hur vi gemensamt kan arbeta för att främja Svenska kyrkans arbetsgivares möjligheter att framstå som goda och attraktiva arbetsgivare för att öka rekryteringen till profilyrkerna. Mot bakgrund av att arbetsrelaterad utmattning är ett stort arbetsmiljöproblem kan det vara av värde att det anordnas digitala utbildningar för arbetsgivare i hur arbetsrelaterad utmattning kan uppstå, hur den kan motverkas och vad som behövs för en lyckad återgång efter en utmattning. De seniora medarbetarnas arbetsmiljö är vi också gärna med och diskuterar.

Vi skulle gärna från KyrkAs sida även se ett samarbete med arbetsgivarorganisationen som syftar till att förbättra förutsättningarna för de lokala arbetsgivarna att arbeta proaktivt med konflikter och som motverkar uppslitande utköp till förfång för individ och arbetsplats.