

DEN HÄR MÅNADEN FÅR DU MERA LÖN ÄN FÖRRA MÅNADEN

En god arbetsplats är en kombination av frihet, ansvar och feedback. På arbetsplatserna skapar man spelregler genom avtal. På hösten slöts ett ramavtal, och på basis av det förhandlades tjänste- och kollektivavtalen fram. Man ska tacka grannen när man har fått till stånd goda och insiktsfulla resultat – liksom nu. STTK har gjort en härlig animation om ramavtalet, om du inte har sett den än så lönar det sig att sätta 3 minuter på att gå och se den på <http://www.youtube.com/watch?v=cCLK1qmf2dE>.

Hur tillämpades ramavtalet på kyrkans avtal (1.3.2012- 31.3.2014)?

Vid tiden då Dino kommer ut i mars har vi fått en löneförhöjning på ca 2 %. I maj får arbetstagarna ett engångsbelopp på 150 €. Den utbetalas ifall tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbetsförhållande pågår utan avbrott 1.3 – 31.5.2012 och att han får lön i maj. Arbetsförhållandet är i kraft bl.a. under semestern, tjänst- och arbetsledigheter med eller utan lön samt under permittering. De som drar nytta av avtalet är blivande föräldrar, som får sex dagar faderskapsledighet med lön. År 2012 förverkligas slopandet av den s.k. B-raden i tabellen för uträkning av semesterdagar och semesterersättningar. Denna del av avtalet träder i kraft 1.4.2012. De som drar nytta av den är de tidsbundet anställda, sådana som byter arbetsplats och sådana som avgår med pension, eftersom man för dem inte längre avdrar semesterdagar eller semesterersättningar, utan de får samma lön som om de hade semestern under den egentliga semesterperioden. Kostnadsverkan av detta i avtalet var rätt hög, nämligen 0,4 %. Kyrkan har ett stort antal tidsbundet anställda medarbetare och sådana som är på väg att gå i pension. I kommunens avtal hade det ovan nämnda 0,2 % kostnadsinverkan.

Vad bjuder avtalet för år 2013?

I april 2013 kommer det att bli en allmän förhöjning på 1,4 %. Dessutom har man avtalat om en lokalt förhandlingsbar justeringspott på 0,5 %. Potten ska användas bl.a. för att rätta till missförhållanden i uppgiftsrelaterade löner eller/och för att utveckla den prövningsbaserade lönedelen eller för att rekrytera kunnig personal. Om man inte kan nå avtal lokalt kan ärendet behandlas på central nivå eller också kan potten delas ut som ett allmänt påslag till alla. Huvudavtalsparterna ger församlingarna och förtroendemännen anvisningar (29.2.2012) om förfarandet vid förhandlingarna om den lokala justeringspotten.

Kyrkans förhandlingsorganisation i FOSU har förbättrandet av ersättningarna för lägerarbete på sin förhandlingsagenda. Frågor av det här slaget kallas i förhandlingsvärlden för textfrågor. Om s.k. textjusteringar medför kostnader kan de ta sig uttryck i att det allmänna påslaget blir mindre. Å andra sidan måste man någon gång uppvisa vilja att ingripa i de uppenbara missförhållandena i ersättningarna för lägerarbete.

PS. Du minns väl att alla element i avlöningssystemet är avsedda att användas lokalt. T.ex. är särskild grund en lönedel som inte mäts av uppgiftens kravnivåkriterier. Bl.a. kan omfattande arbetsuppgifter inte mätas med de existerande kravnivåkriterierna. Gå igenom även denna lönedel tillsammans med din chef och förtroendemannen. Försöka duger!