

” Avtalet ger därför värdefulla verktyg i vår strävan att uppnå rättvisa löner. Avtalets fria, individuella och differentierade lönesättning bygger alltså på en seriös grund och handlar inte om fjäsk, smicker eller inställsamhet. Det är viktigt att vi vårdar, det vill säga tillämpar vårt löneavtal.”

Löneavtalet bygger på en seriös grund

Lönefrågor är sällan neutrala och vårt synsätt på dem är oftast olika. Vårt förhållningssätt i frågorna är dessutom kulturellt betingat. Att fråga om någons lön eller ekonomiska ställning kan i ett sammanhang betraktas som oartigt och olämpligt, medan det i ett annat sammanhang upplevs tvärtom.

Att prata om lön i Svenska kyrkan är ingen neutral eller likgiltig fråga. Där engagerar lönefrågorna arbetsgivare, arbetstagare och en bred allmänhet. Ofta figurerar lönefrågorna i massmedia och kommenteras på tidningarnas debattsidor. Att den som är anställd i kyrkan också får en lön är de flesta överens om, men när vi kommer till frågorna om vad som ska lönevärderas, hur det ska ske och till vilken nivå är det inte ovanligt att meningarna är delade.

Kravet på rättvisa löner som vilar på objektiva grunder och är satta utifrån gemensamma förutsättningar är kanske en utopi och en dröm som aldrig blir verklighet. I teorin är kravet på rättvis lön en självklarhet, men i praktiken kan det vara svårt att uppnå. Likväl är det ett berättigat krav. Trots att lönesättningsprocessen inte är någon exakt verksamhet och att kravet på rättvisa löner kan tyckas vara ouppnåelig är det ändå eftersträvansvärt.

Motsatsen, det vill säga löner som endast bygger på subjektiva och godtyckliga grunder, leder till orättvisa löner och dålig arbetsmiljö. Det förhållandet att till exempel könstillhörigheten skulle vara grund för lönesättningen vill ingen ha. Däremot är det naturligt att akademisk utbildning, kunskap och kompetens får genomslag i lönebildningen. Verksamhetsutveckling, ledningsförmåga, samarbetsförmåga, idériedom och innovationskraft liksom omdöme och ekonomiskt ansvar ser vi som självklara kriterier för en positiv löneutveckling. Att dessa kriterier tillämpas på ett optimalt objektivet sätt inser de flesta värdet av.

Löner som vilar på objektiva grunder och är satta utifrån gemensamma och kända förutsättningar är den ideologiska grunden för vårt löneavtal. Avtalet ger därför värdefulla verktyg i vår strävan att uppnå rättvisa löner. Avtalets fria, individuella och differentierade lönesättning bygger alltså på en seriös grund och handlar inte om fjäsk, smicker eller inställsamhet. Det är viktigt att vi vårdar, det vill säga tillämpar vårt löneavtal. I avtalet är lönesamtalet en av grundbultarna för en rättvis lön. I lönesamtalet får du med din närmaste arbetsledare samtala om din arbetsinsats och hur du svarar mot de lönekriterier som arbetsgivaren fastställt för församlingen/samfälligheten. Det är därför viktigt att kriterierna är kända så att du vet vilka faktorer som påverkar din lön. I lönesamtalet

får du också möjlighet att lämna din syn på din arbetsinsats och framhålla dina starka sidor. Det är arbetsgivaren som har ansvar för att lönesamtalet kommer till stånd, men det är lika viktigt att du på ett positivt sätt medverkar.

Ibland sammanblandas lönesamtal och lönesättande samtal. I lönesamtalet lämnas omdömen om din arbetsinsats utan att ny lön fastställs. Lönesättningen sker vid ett senare tillfälle och då i förhandling mellan arbetsgivare och fackförbund. I KyrkAs löneavtal har vi valt att hjälpa dig med förhandlingsdelen, därför för du bara lönesamtal och förhandlar inte om lönen. Du får överlåta löneförhandlingsdelen till förhandlingsvana förtroendevalda, som har både kunskap om och översikt över löneprocessen och löneutvecklingen i församlingen/samfälligheten, i dess närområde och i kyrkan i stort.

KyrkA, som kan kyrkan, vet att lönefrågor varken är neutrala eller enkla i Svenska kyrkan. I den kyrkliga kulturen finns det ett motstånd mot att ställa krav för egen del och att driva sina egna frågor. Däremot har vi god vana att göra det för andra. Dessutom är våra arbetsplatser små och vi arbetar nära varandra. I vårt arbete är vi själva också ett verktyg och risken är därför stor att det är personen och inte arbetsinsatsen som lönevärderas. Dessa faktorer, liksom det faktum att majoriteten av våra medlemmar vill att förbundet sköter löneförhandlingsdelen, har vi vägt in i KyrkAs beslut att välja förhandlingsmodellen i löneavtalet, det vill säga lönesamtal och inte lönesättande samtal.

KyrkA arbetar för att du ska få en bra löneutveckling, att du får lön för mödan och att lönesättningen är relaterad till såväl arbetsinsats som relevanta lönenivåer.



Bror Holm
Förbundsordförande