
Kyrkomötet
Motion 2014:44
av Berth Löndahl och Bertil Murray

Lönepolicy för Svenska kyrkan

Förslag till kyrkomötesbeslut

Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att forma en lönepolicy för Svenska kyrkans anställda.

Motivering

Under det gångna året har lönenivåerna inom Svenska kyrkan uppmärksammats, särskilt avseende kyrkoherdelönerna. Flera artiklar i ämnet publicerades i Kyrkans Tidning, bl.a. skrev biskoparna Thomas Söderberg i Västerås och Ragnar Persenius i Uppsala, "Sätt stopp för orimlig lönesättning", om "att det yttersta ansvaret för att se till att det finns ett fungerande system för lönebildning ligger på kyrkomötet". Det är dock inte vare sig kyrkomötets eller kyrkostyrelsens uppgift att besluta om lönebildningen för personal ute i stift och församlingar. Sådant ansvarar lokala arbetsgivare och de olika fackförbunden för.

Inte desto mindre är det av vikt att det finns en gemensam reflektion över hur lönenivåerna ska se ut inom Svenska kyrkan. Vilka lönenivåer är acceptabla för ett trossamfund? Hur ska man se på motsägelsen att å ena sidan är arbetaren värd sin lön, å andra sidan behöver det finnas en återhållsamhet i förvaltandet av Svenska kyrkans medlemmars avgifter. Om lönebildningen för t.ex. prästtjänster, och då framför allt kyrkoherdetjänster, uppmärksammas i medierna skulle det förmodligen inte vara bra för vare sig kyrkans trovärdighet eller betalningsviljan bland medlemmarna. En annan frågeställning är att vi i församlingarna är beroende av frivilliga medarbetare som gör avgörande insatser utan ekonomisk ersättning samtidigt som anställd personal kan ha en ganska eller till och med mycket hög lönenivå. Ytterligare ett skäl till en lönepolicy är att Svenska kyrkan på sikt kommer att få en alltmer försämrad ekonomi, varför det med tiden krävs återhållsamhet med lönerna. Här kan man jämföra med övriga kyrkor och samfund i Sverige som t.ex. Frälsningsarmén eller Romersk-katolska kyrkan.

Det finns skäl för relativt höga löner likaväl som återhållsamhet i löneutvecklingen. För att få kompetenta och välutbildade chefer krävs en relativt hög lönenivå men de höga lönerna tycks också vara en spegling av ett växande koncerntänkande inom Svenska kyrkan. Här finns en utmaning till dem som har ledande positioner: biskopar, kyrkoherdar, tjänstemän och kyrkoråd att inte bidra till en spiral där lönenivåerna ökar och löneskillnaderna blir större och större. En av följderna med Strukturutredningen och införandet av stora pastorat och församlingar är att högste chefen, ofta kallad "superkyrkoherde", är att likna vid den världsliga ordningens vd:ar och chefer med följden att lönen ska vara därefter. Kyrkans ordning kan inte och ska inte följa världens. Här utmanas vi att hindra och vända den utveckling som

Mot 2014:44 nu sker genom ett helhetsgrepp för lönenivåerna. ”Störst är den som tjänar mest” behöver förstås på kyrkans sätt, inte världens.

Men även varje anställd står inför en utmaning då även andra tjänster som t.ex. komministrar eller diakoner har förhållandevis höga löner. Var och en av oss som har anställning i Svenska kyrkan utmanas att förändra synen på våra löner. Kanske handlar det här om den klassiska frågan om grunden till att vara anställd inom Svenska kyrkan – som ett kall eller som en löneanställd, vilket i och för sig inte behöver innebära en motsättning men riskerar att göra det.

Bunkeflo och Uppsala den 13 juli 2014

Berth Löndahl (FK)

Bertil Murray (FK)