
Kyrkomötet Tillsyns- och uppdragsutskottets betänkande 2014:4

Lönepolicy för Svenska kyrkan

Sammanfattning

I betänkandet behandlas motion 2014:44 med förslag att kyrkostyrelsen ska få i uppdrag att forma en lönepolicy för Svenska kyrkans anställda. Utskottet konstaterar att det finns en väl etablerad ordning för hur lönesättning av anställda inom Svenska kyrkan går till, varvid de kyrkliga arbetsmarknadsparterna sätter ramar genom överenskomna kollektivavtal. Givet förekomsten av angivna ordning skulle den av motionärerna föreslagna lönepolicyn närmast få karaktären av en opinionsyttring. Utskottet föreslår bl.a. mot denna bakgrund att motionen ska avslås. I likhet med motionärerna och Läronämnden, som yttrat sig i ärendet, anser utskottet ändå att det finns behov av en fördjupad reflektion kring lönebildningen inom Svenska kyrkan. Det är därför utskottets förhoppning att samtal rörande lönebildning ska komma till stånd mellan kyrkostyrelsen och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Utskottets förslag till kyrkomötesbeslut

1. Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2014:44.
2. Kyrkomötet beslutar att med anledning av motion 2014:44 ge kyrkostyrelsen tillkänna vad utskottet anfört om samtal rörande lönebildning mellan kyrkostyrelsen och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Motionens förslag

Motion 2014:44 av Berth Löndahl och Bertil Murray, Lönepolicy för Svenska kyrkan

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

Yttrande från Läronämnden

Läronämnden har yttrat sig över motion 2014:44 i Ln 2014:7y, *bilaga 1*.

Bakgrund

Församlingar, pastorat och stift är var för sig självständiga rättssubjekt inom rättssubjektet Svenska kyrkan. Av kyrkoordningen framgår att församlingar som inte ingår i pastorat, pastorat samt stift bl.a. har till uppgift att anställa och avlöna personal. Inom Svenska kyrkan fanns det i november 2013 (enligt Verksamhets-

berättelse och årsredovisning 2013 för Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation) 21 638 anställda fördelade på 778 olika kyrkliga arbetsgivare.

Kyrkoordningen innehåller inte några bestämmelser om lönesättning för Svenska kyrkans anställda. Lönesättning av anställda är istället en kollektivavtalsfråga där arbetsgivarna har att följa de kollektivavtal som de kyrkliga arbetsmarknadsparterna har slutit. Av 34 kap. 6 § i kyrkoordningen följer att när en församling, ett pastorat eller ett stift är arbetsgivare ska Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation företräda arbetsgivaren när det gäller att ingå eller säga upp kollektivavtal. Lönefrågor regleras för närvarande i Kyrkans löneavtal 13, som ingåtts för avtalsperioden 2013-04-01 t.o.m. 2016-03-31. I § 1 i löneavtalet slås det fast vissa grundläggande principer för lönesättning, bl.a. följande.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

(...)

Kyrkans löneavtal utgår från en lönesättning som är individuell och differentierad. Syftet är att skapa en process där lönesättning sker utifrån kända kriterier. Lönesättning får inte vara godtycklig.

Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ett stort ansvar för att uppsatta mål nås och uppföljning av resultat sker. Det är särskilt viktigt att lönen för chefer på alla nivåer tydligt avspeglar hur satta mål uppfylls och de resultat som vederbörande uppnår.

(...)

Det är nödvändigt att arbetsgivaren har en lönepolitik och lokalt vidareutvecklar de lönesättningskriterier som ska gälla för arbetsplatsen. Lönekriterierna ska tillsammans med verksamhetsmålen diskuteras och vara väl förankrade i organisationen och bland medarbetarna.

Kyrkomötet har sedan kyrkoordningens tillkomst behandlat flera motioner, som helt eller delvis tagit sikte på löneförhållandena inom Svenska kyrkan. Motionerna har beretts av Tillsyns- och uppdragsutskottet (TU 2010:4, TU 2006:3, TU 2003:3 och TU 2002:1) och de har avslagits med motiveringen att det inte är en fråga för kyrkomötet att ta ställning till lönerna för olika yrkesgrupper inom Svenska kyrkan, utan att detta är en fråga för arbetsmarknadens parter.

Redan tidigare behandlades en motion inom samma ämnesområde. Med bifall till motionen *Om kyrkans lönefilosofi* (OMot 1996:533) gav ombudsmötet 1996 i uppdrag åt Styrelsen för Svenska kyrkans stiftelse för rikskyrklig verksamhet (SFRV), att klargöra vilka tankemönster och principer som bör gälla vid lönesättning i kyrkan, se även Organisationsutskottets betänkande 1996:507. När styrelsen återrappporterade sitt uppdrag till ombudsmötet 1997 (StSkr 1997:502) anförde den bland annat följande:

Styrelsen har för sin del konstaterat att den inte har några möjligheter att ange lönepolitiska principer för andra än personal anställd i SFRV. I överläggningar med Svenska kyrkans församlings- och pastoratsförbund har vidare konstaterats att det inte är möjligt för kyrkan att ha en lönepolicy som gör att kyrkan blir ett reservat i förhållande till arbetsmarknaden i övrigt. Kyrkan behöver lönemässigt ligga i paritet med vad som gäller i övrigt, utan att vara löneledande.

Då Läronämnden pekat på att frågor om kyrkans organisation, struktur och lönesättning bör avvägas även i teologiskt och etiskt

hänseende, eftersom dessa frågor också har läromässiga implikationer, har styrelsen även överlämnat ombudsmötets skrivelse till utredningsarbetet om Svenska kyrkans framtida organisation.

TU 2014:4

Utskottets överväganden

Utskottets förslag:

1. Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2014:44.
2. Kyrkomötet beslutar att med anledning av motion 2014:44 ge kyrkostyrelsen tillkänna vad utskottet anfört om samtal rörande lönebildning mellan kyrkostyrelsen och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Utskottet konstaterar att det finns en fastställd ordning för hur lönesättning av anställda inom Svenska kyrkan ska gå till och som i förlängningen givetvis påverkar löneutvecklingen för desamma. I bakgrundsbeskrivningen ovan har redogjorts för det ansvar på området som, genom tidigare kyrkomötesbeslut, lämnats åt de kyrkliga arbetsmarknadsparterna att hantera. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisations uppgift att företräda kyrkliga arbetsgivare när det gäller att ingå eller säga upp kollektivavtal, som följer av 34 kap. 6 § i kyrkoordningen, har framhållits.

Mellan arbetsmarknadens parter har ingåtts *Kyrkans löneavtal 13*, som bl.a. innehåller vissa grundläggande principer för lönesättning. Genom löneavtalet förutsätts vidare att den enskilda kyrkliga arbetsgivaren vidtar en rad åtgärder inom ramen för den lokala lönebildningsprocessen. Arbetsgivaren ska bl.a. kartlägga och analysera rådande löneläge på arbetsplatsen och sedan upprätta en handlingsplan med koppling till den egna lönepolitiken.

Utskottet ser inte att det finns någon anledning att ändra rådande ordning för lönesättning inom Svenska kyrkan och någon sådan förändring har inte heller föreslagits i motionen.

Utskottet är inte obekant med den debatt som under det gångna året förekommit i bl.a. Kyrkans tidning avseende lönenivåerna inom Svenska kyrkan och som det hänvisas till i motionen. Löneutvecklingen för präster och framförallt då kyrkoherdar sedan kyrka–statreformen, har sedan tidigare uppmärksamats även i annan press. Utskottet har i sammanhanget förståelse för motiven till motionärernas förslag och har även noterat att läronämnden i sitt yttrande över motionen framhållit ”att Svenska kyrkan bör ha en genomtänkt hållning i fråga om löneutveckling” och att en lönepolicy för Svenska kyrkan ”behöver ta hänsyn både till samhällets generella utveckling och till kyrkans profetiska uppdrag som har att särskilt hävda rättvisa och solidaritet”.

Motionärerna betonar vikten av en framtida återhållsamhet i löneutvecklingen inom Svenska kyrkan och poängterar särskilt faran med växande löneskillnader inom densamma. Motionen tar inte enbart sikte på lönenivåerna för präster, utan på löneutvecklingen för anställda inom Svenska kyrkan generellt. Utskottet kan i sammanhanget konstatera att det finns såväl strukturella som geografiskt betingade orsaker till att t.ex. löneskillnader uppstår, som inte är helt enkla att motverka. Andra orsaker till löneskillnader, t.ex. kön, borde enligt utskottet vara enklare att påverka, men förekommer likväl. Uttalandet av Styrelsen för Svenska kyrkans stiftelse för rikskyrklig verksamhet från 1997 om att ”det inte är möjligt för kyrkan att ha en lönepolicy som gör att kyrkan blir ett reservat i förhållande till arbetsmarknaden i övrigt” har enligt utskottet fog för sig även 2014.

Det kan slutligen ifrågasättas vilket genomslag en på nationell nivå antagen lönepolicy skulle få i praktiken, givet den ordning vi har för lönebildning inom Svenska kyrkan. Enligt utskottet framstår det som skäligen osäkert om en sådan policy skulle vinna gehör hos samtliga arbetsmarknadsparter, som finns representerade på kyrkans område. Det framtagna dokumentet skulle i så fall närmast få karaktären av en opinionsyttring i sammanhanget.

Utskottet anser att det i och för sig finns behov av en fördjupad reflektion kring lönebildningen inom Svenska kyrkan, men finner mot bakgrund av vad som anförts ovan ändå att motion 2014:44 ska avslås. Utskottet vill i sammanhanget dock uttrycka en förhoppning om att det kan initieras samtal mellan kyrkostyrelsen och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation rörande lönebildning.

Uppsala den 26 september 2014

På Tillsyns- och uppdragsutskottets vägnar

Britas Lennart Eriksson, ordförande

Anders Eriksson, sekreterare

Beslutande: Britas Lennart Eriksson, ordförande, Inger Wahlman, Roine Olsson, Anna Forssell, Lars Risberg, Emilia Lindstrand, Hans-Olof Andrén, Emma Hedlundh, Mattias Rosenquist, Sven Kerst, Ingrid Borgström, Sten Elmberg, Lisbeth Göranson, Anders Novak och Hanna Unger.

Övriga närvarande vid beslutstillfället: Margareta Carlenius, Emma Svensson, Johanna Andersson, Kent Karlsson, Bertil Murray, Helena Nordvall, Kerstin Rossipal, Anna-Lena Carlsson, Ann-Christin Alexius, Helena Elmqvist, Helena Björkman och Claes Björndahl.

Biskop Eva Brunne har deltagit i utskottets överläggningar.

Kyrkomötet
Läronämndens yttrande 2014:7y

Lönepolicy för Svenska kyrkan

Läronämndens yttrande över motion 2014:44

Läronämnden har tidigare yttrat sig över Svenska kyrkans lönefilosofi i Ln 1996:507. I sitt yttrande framhöll Läronämnden att frågor om organisation, struktur och lönesättning kan ha läromässiga implikationer.

Läronämnden vill med anledning av motion 2014:44 framhålla att Svenska kyrkan bör ha en genomtänkt hållning i fråga om löneutveckling. En lönepolicy för Svenska kyrkan behöver ta hänsyn både till samhällets generella utveckling och till kyrkans profetiska uppdrag som har att särskilt hävda rättvisa och solidaritet.

Uppsala den 27 augusti 2014

På Läronämndens vägnar

Antje Jackelén, ordförande

Cristina Grenholm, sekreterare

Närvarande: Ärkebiskop Antje Jackelén, ordförande, biskop Ragnar Persenius, biskop Martin Modéus, biskop Åke Bonnier, biskop Hans-Erik Nordin, biskop Jan-Olof Johansson, biskop Johan Tyrberg, biskop Per Eckerdal, biskop Esbjörn Hagberg, biskop Tuulikki Koivunen Bylund, biskop Hans Stiglund, biskop Sven-Bernhard Fast, biskop Eva Brunne, Göran Eidevall, Anna Karin Hammar, Margarethe Isberg, Karin Johannesson och Jesper Svartvik.