

§ 45 Lönepolicy för Svenska kyrkan

BERTH LÖNDAHL:

Ordförande, ledamöter och biskopar! Det är med tillfredsställelse som jag noterar att utskottet med nödvändighet yrkar avslag på min egen motion 2014:44. Jag menar att det är det enda kloka beslut man kan fatta.

Varför motionerar jag då ändå kring någonting som jag menar man måste avslå? Jag är oerhört väl medveten om komplexiteten i en lönebildning, men jag är också oroad av att jag tycker mig se en lönebildning inom Svenska kyrkan som drar iväg på ett olyckligt sätt, jämfört med motsvarande grupper i samhället där man har offentliganställda. Många av oss såg debatten i Kyrkans tidning för rätt många månader sedan som då gällde toplönerna, men jag tror också mig se att det här kan gälla ganska många yrkeskategorier i Svenska kyrkan.

Självklart är det en komplex fråga som handlar om försörjningsansvar, som handlar om kompetens, som handlar om behov av att få bra personal inom Svenska kyrkan. Men det handlar också om en reflektion kring vad det är att leva i ett kall, ett uppdrag som Jesus Kristus har gett oss och att vi därför, menar jag, inte kan vara löneledande eller lönedrivande i samhället. Det handlar om vår trovärdighet inför våra medlemmar, det handlar om trovärdighet i den svenska kontexten, det handlar om kyrkans framtida ekonomi som vi förmodligen kommer att se långsamt vittra ner. Därför instämmer jag givetvis i det här avslaget samtidigt som jag noterar med tillfredsställelse det som ju ändå var min förhoppning, nämligen det som är den andra att-satsen från utskottet. Kyrkomötet beslutar att ”ge kyrkostyrelsen tillkänna vad utskottet anför om samtal rörande lönebildning mellan kyrkostyrelsen och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation”. Läronämnden påvisade också i sitt yttrande just detta att det handlar om kyrkans profetiska uppdrag som har att särskilt hävda rättvisa och solidaritet.

Jag tackar för utskottsbehandlingen av min motion 2014:44.

BERTIL MURRAY:

Fru ordförande! Jag föreslår bifall till utskottets förslag. Jag tror att alla i kyrkomötet minns den ganska intensiva debatten som var i Kyrkans tidning tidigare i år. Bland annat i den debatten skrev biskoparna Thomas Söderberg och Ragnar Persenius under rubriken Sätt stopp för orimlig lönebildning. Givetvis är det arbetsgivare och fack som svarar för löneförhandlingar men det fråntar inte kyrkomötet ett ansvar för frågan, något som också biskoparna påpekade.

Jag vill tacka utskottet för en konstruktiv behandling av motion 2014:44. I botten av behandlingen ligger Läronämndens yttrande. Läronämnden skriver ”att Svenska kyrkan bör ha en genomtänkt hållning i fråga om löneutveckling” samt att ”Svenska kyrkan behöver ta hänsyn både till samhällets generella löneutveckling och till kyrkans profetiska uppdrag som har att särskilt hävda rättvisa och solidaritet”. När utskottet nu uttrycker sin önskan om ett samtal mellan kyrkostyrelsen och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, kan utgångspunkten knappast bli någon annan än Läronämndens yttrande och utskottets konstaterande. Det finns behov av en fördjupad reflektion kring lönebildning i Svenska kyrkan. En sådan reflektion behöver leva med de dubbla perspektiven, de villkor som samhället erbjuder och kyrkans uppdrag att vara en profetisk röst. Jag ser mycket fram emot hur en sådan reflektion redovisas för Svenska kyrkan i stort och vad som då blir de bärande tankarna.

Bifall till utskottets förslag.

EVELINA JOHANSSON:

Utifrån det intressanta resonemanget i betänkandet tänker jag att det kan finnas anledning för oss att fundera över en fråga. På sidan 2 står det att det har 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.” Vi skulle kunna fråga oss, varför då egentligen? I skolan, till exempel, talar man ju ibland om att lärarlönerna skulle behöva komma upp. Det är ett problem att människor som kanske skulle kunna bli utmärkta lärare drar mot det privata näringslivet för högre lönenivåer i stället för att ge sig in i skolvärlden. Men det kanske inte riktigt är ett problem, när man funderar på till exempel kyrkoherdar eller någon annan grupp som har varit aktuell i debatten. Om det är så att man drar ända in i det privata näringslivet för lönenivåernas skull, kanske man krasst tänkt inte skulle vara präst i alla fall. Det är lite skarpt, men det är en fråga som är värd att fundera över. Vad är vi egentligen rädda för, om vi är rädda för att inte ligga i paritet med marknaden i övrigt. Något att fundera på.

BRITAS LENNART ERIKSSON:

Ordförande, deltagare i kyrkomötet! Jag ska inte förlänga det här. Vi är ju ganska överens om att det kan vara av värde att vi för en sådan här fördjupad reflektion omkring lönebildning och lönepolicy. Jag tror att det kommer att ligga på ett sådant plan att det inte är frågan om någon förhandlingsverksamhet eller så, utan att lyfta upp de här frågorna på en lite högre nivå och ge perspektiv också då utifrån det som Evelina nu efterlyser, detta att kyrkan har andra aspekter på lönebildning.

Samtidigt vill jag lyfta fram i betänkandet att detta inte är någon ny fråga. Den har diskuterats av och till så fort det har varit lite rubriker i Kyrkans tidning, och det har det varit många gånger. Redan 1997, som ni ser i betänkandet, diskuterades frågan i dåvarande ombudsmötet. Jag citerar vad man kom fram till då, ”att det inte är möjligt för kyrkan att ha en lönepolicy som gör att kyrkan blir ett reservat i förhållande till arbetsmarknaden i övrigt”. Det menar vi har också fog för sig 2014.

BISKOP MARTIN MODÉUS:

Ordförande, kyrkomötesvänner! Jag vill yrka bifall till utskottets hemställan, men eftersom det innehåller en passning till kyrkostyrelsen som så att säga är ganska vid i sin riktning, vill jag också föra ett resonemang kring detta, även om det inte mynnar ut i ett nytt yrkande.

Lönebildning i en kristen kyrka måste alltid i grund och botten vara en teologisk fråga, även om vi naturligtvis har att ta hänsyn till många andra faktorer. Det är i teologin vi måste börja. Det är en brännande teologisk fråga. I det material som vi har fått till oss ser vi bara där, hur det rör frågor om ledarskap, ledarskap i ett kristet perspektiv och vad det betyder för lön, vad solidaritet och lönebildning betyder, vad rättvisa och lönebildning utmanar oss med och frågor om status, hierarki och lön. Utskottet resonerar naturligtvis klokt kring att arbetsmarknadens parter sätter ramar genom kollektivavtal och att själva lönebildningen sker i en kyrka med självständiga ekonomier på det lokala planet.

Men det räcker inte för en kyrka att stanna där. Kyrkan har en profetisk uppgift och en förebild i Jesus Kristus. Vi yttrar ju oss gärna om andras ekonomiska förhållanden, men här måste vi också vara internprofetiska. Utskottet menar att ett samtal bör föras om lönebildning mellan kyrkostyrelsen och Svenska kyrkans

arbetsgivarorganisation. Det är naturligtvis klokt, men om man ska föra ett samtal behöver man en utgångspunkt. Därför kommer man ändå inte undan frågan om policy eller position eller vad man vill kalla det för. Skapar vi inte en egen policy eller egen teologisk position, så är det världens policy vi bejakar. Då kapitulerar vi i den profetiska uppgiften.

Vi behöver alltså sätta oss i det ideologiska och teologiska förarsätet genom ett rejält teologiskt grundarbete kring lönefrågorna. Jag hoppas att kyrkostyrelsen tar den fighten innan samtalen börjar.

BISKOP HANS-ERIK NORDIN:

Ordförande, ledamöter, biskopar! Först yrkar jag bifall till utskottets förslag. Jag är oerhört tacksam för den här motionen 2014:44, det måste jag få uttrycka. Ni har lyckats lyfta upp en känslig fråga som har varit vilande en tid. Även om den pågått tidigare tycker jag att det har skenat iväg löner på ett sätt som har visat på en viss obalans. Vissa kyrkoherdar med ganska låg församlingstillhörighet kan ha löner som närmar sig toppkyrkoherdarna och vissa kyrkoherdar har en betydligt lägre lön. Den här obalansen måste hanteras. Det gäller då chefslöner. Sedan kan man titta på de lägre löner, hur de ligger i förhållande till de högsta. Vilken slags balanspunkt man ska hitta mellan den högsta och lägsta lönen kan man också diskutera.

Utskottet skriver att man kan förstå motiven till motionen. Det låter lite defensivt. Jag tycker det här är en väldigt viktig trovärdighetsfråga och behöver verkligen, som biskop Martin sa tidigare, motiveras teologiskt-etiskt. Den måste verkligen ta sin utgångspunkt i sådana frågor som Läronämnden nu lyfter fram. Löneavtalet 13 säger ju att lönesättning inte får vara godtycklig, men av de exempel man kan hämta fram visar det sig att det blir en viss godtycklighet om man jämför hur man lönesätter olika tjänster i olika delar av landet.

Återigen, Läronämndens skrivning att man bör ta hänsyn till samhällets utveckling å ena sidan men, skulle jag vilja påstå, verkligen också tar fighten och matchen att fundera över vad kyrkans profetiska uppdrag är när man hävdar rättvisa och solidaritet. Det måste hänga ihop, teologi, etik och lönebildning, och då måste det förändring till. Jag kan inte se annat än att någon form av förändring måste till. Vi kan inte stanna vid status quo.

BISKOP THOMAS SÖDERBERG:

Ordförande och övriga vänner i kyrkomötet! Efter en sådan här sky av biskopar dristar jag mig att påstå att den här frågan faktiskt är en andlig fråga. Annars brukar det kännas att organisation och pengar hör vid sidan om, men det hör faktiskt ihop.

Det handlar om frågan vilken Ande som leder oss. Ta och smaka på den här meningen: Störst är den som tjänar mest. Var lägger ni accenten i den frågan? Nåväl, med hänvisning till Läronämnden, som vi också har fått höra mycket om just nu, har utskottet pekat på att den nuvarande ordningen för lönebildningen i Svenska kyrkan har sin särskilda form och funktion. Det som biskop Persenius och jag också sa i artikeln som hänvisades till i Kyrkans tidning var att det nog är rätt svårt att förstå egentligen hur lönebildningen sker i Svenska kyrkan. Vad gör vi åt det? Vi behöver alltså kunna se hur man håller samman lönebildningen, hur den relateras till samhällets utveckling i övrigt och inte minst om det kan kännas rättvist inom Svenska kyrkan. Så innebär det också att vi behöver se hur det som sker i Svenska kyrkan hör ihop. Förkunnelse om evangelium och organisatoriska frågor är både hörbara och synliga tecken till det samhälle och för det samhälle, till vilket kyrkan

har ett budskap. Håll samman det som är budskapet, organisationen, de synliga tecknen. Det är denna helhet och detta sammanhang som kyrkostyrelsen och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation behöver besinna vid de samtal som utskottet hoppas på. Men det finns ett steg till. Det handlar inte bara om samtal mellan de här två parterna. Det finns mängder av parter här inom Svenska kyrkan. Hur gör vi för att helt enkelt kunna få en solidaritet inom kyrkan, en förståelse för vad det innebär att vara kyrka, också i detta sammanhang?

Jag tillstyrker också utskottets skrivning.

BRITAS LENNART ERIKSSON (REPLIK):

Ordförande! Jag tänker på det som biskop Hans-Erik var inne på. Jag tycker inte alls att utskottet har varit passiva i sin skrivning. Jag tror det var det du sa om det som stod i utskottets överväganden. Det motsäger ju ingenting, men jag vill säga att utskottet helt och fullt delar det som du framför och som jag uppfattar finns med i övervägandena. Beviset för det är väl då att utskottet tar ett eget initiativ genom att med anledning av motionen 2014:44 ändå formulera och föreslå en egen att-sats.

Bifall till utskottet.

PETER NORDGREN:

Fru ordförande! Jag noterar att många tycker att det här är en andlig fråga, en teologisk fråga, en etisk fråga. Jo jo! Men nu är det ju så att det i kyrkan är många mer anställda än bara vi tre som har vinningstjänster. Vi har ekonomer, vi har vaktmästare, vi har barn- och ungdomspersonal, vi har informatörer. Om vi då inte skulle beakta det som står i utskottets betänkande, det vill säga att det inte är möjligt att ha en annan lönepolicy än övriga arbetsmarknaden, ser jag med en viss oro på möjligheterna att rekrytera kvalificerad personal. Jag är väl medveten om att arbetsmarknaden för diakoner, präster och biskopar är något begränsad, att antalet arbetsgivare där inte så att säga är lika många som för till exempel ekonomer. Därför vill jag ändå skicka med att man i överläggningarna beaktar, att det även finns andra tjänster som är väl värda innehavare av god kvalitet när kyrkan rekryterar.

Jag yrkar bifall till utskottets yttrande men skickar med att de överväganden som är gjorda där om hur lönepolicyn ser ut på marknaden är väl värda att beakta.

BO HANSON:

Alla har mycket vackra motiv som vi vill skicka med i lönebildningen. Jag vill nämna ett mindre vackert motiv. Det verkar som om Anden sällan kallar präster till Norrlands inland utan mest till kusttrakten. Också till universitetsorterna känner många sig kallade. Det gör att man kanske ibland måste betala lite mera för att få sökande till områden som inte är eftertraktade. Det tycker jag ni bör skicka med också. Jag vill skicka med det.

Beslut i ärendet återfinns i kyrkomötets protokoll, § 86.