
Kyrkomötet Tillsyns- och uppdragsutskottets betänkande 2012:7

En gemensam arbetsgivarorganisation

Sammanfattning

I detta betänkande behandlas motion 2012:48 med förslag att kyrkostyrelsen ska få i uppdrag att utreda om det behöver vidtas åtgärder för att Svenska kyrkan som helhet ska kunna ta ett samlat arbetsgivaransvar. Vi uppfattar att motionen primärt avser en gemensam arbetsgivarorganisation och menar att det är av stort värde att ha en sådan. Problemet att ett fåtal församlingar/samfälligheter inte är medlemmar i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ska inte överdrivas. Vi menar att ett obligatoriskt medlemskap inte är ett möjligt alternativ och föreslår att motionen avslås.

Till betänkandet finns en reservation.

Utskottets förslag till kyrkomötesbeslut

Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2012:48.

Motionens förslag

Motion 2012:48 av Olle Burell, Ett samlat arbetsgivaransvar

Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att utreda om det behöver vidtas åtgärder för att Svenska kyrkan som helhet ska kunna ta ett samlat arbetsgivaransvar.

Bakgrund

Gällande bestämmelser

I 34 kap. 6 § i kyrkoordningen finns vissa bestämmelser om Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Där sägs att när en församling, en samfällighet eller ett stift är arbetsgivare ska Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation företräda arbetsgivaren när det gäller att ingå eller säga upp kollektivavtal, i frågor beträffande stridsåtgärder och i avtalstvister. Arbetsgivarorganisationen ska på motsvarande sätt företräda Svenska kyrkan som arbetsgivare för personalen i kyrkokansliet. Det som är reglerat i kyrkoordningen är företräderskapet. Frågan om medlemskap i Arbetsgivarorganisationen avgör varje arbetsgivare för sig. Centralstyrelsen angav i 1999 års kyrkoordningsskrivelse att ”bestämmelsen [34 kap. 6 §] innebär inte någon skyldighet att vara medlem i Församlingsförbundet”.

En reglering av vem som företräder de kyrkliga arbetsgivarna var delvis en nyhet som infördes när kyrkoordningen tillkom. Tidigare hade det funnits ett reglerat statligt företräderskap av delvis annan karaktär och som bara gällde prästtjänster. Utöver det företräderskap som nu är reglerat i kyrkoordningen

innebar det att domkapitlen också fullgjorde uppgifter som innebar att de på många punkter hade ett direkt arbetsgivaransvar för prästerna.

Kyrkoordningens tillkomst och fortsatt utveckling

Bestämmelserna i kyrkoordningen om Arbetsgivarorganisationens (då Svenska kyrkans församlingsförbund) ställning tillkom primärt som en del av det s.k. ”prästpaketet”, dvs. ett antal åtgärder vid övergången till ett renodlat lokalt arbetsgivarskap för prästerna. I kyrkoordningsskrivelsen till 1999 års kyrkomöte utgick Centralstyrelsen från ”att de allmänna anställningsvillkoren för alla kyrkligt anställda kommer att regleras i ett gemensamt kollektivavtal”. Regleringen av Församlingsförbundets företräderskap skulle skapa förutsättningar för att den lokala lönebildningen hanterades på stiftsnivå av Församlingsförbundets stiftsförbund med möjlighet för domkapitlet att yttra sig.

När kyrka-statrelationerna ändrades var alla kyrkliga arbetsgivare på lokal nivå – församlingar och samfälligheter – medlemmar i Församlingsförbundet. Kyrkoordningen säger inget om medlemskap i Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation utan bara om vem som på olika sätt ska företräda de kyrkliga arbetsgivarna. Det medför att kyrkoordningen inte medger att man genom medlemskap i en annan arbetsgivarorganisation kommer att företrädas av den organisationen.

Det finns nu fyra församlingar och samfälligheter som inte är medlemmar i Arbetsgivarorganisationen. Tre av dessa är medlemmar i en annan arbetsgivarorganisation, nämligen Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer. En samfällighet är inte medlem i någon arbetsgivarorganisation.

I juni 2011 tecknade Idea och Akademikerförbunden, där Kyrkans akademikerförbund är medlem, ett avtal om allmänna anställningsvillkor för anställda inom trossamfundet Svenska kyrkan. Man var ense om att pröva om det skulle vara möjligt att tillämpa samma pensionslösning som gäller när en arbetsgivare företräds av Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation. Detta har visat sig inte vara möjligt.

Det finns inga sanktioner knutna till bestämmelsen om att kyrkliga arbetsgivare ska företrädas av Arbetsgivarorganisation. Därför bygger den bestämmelsen (precis som många andra delar av kyrkoordningen) på lojalitet från arbetsgivarna. En arbetsgivare kan civilrättsligt välja att ansluta sig till en annan arbetsgivarorganisation och också att träffa kollektivavtal på egen hand.

Tidigare kyrkomöten

2004 års kyrkomöte uttalade på kyrkostyrelsens förslag att ”frågan om vilken förhandlingsordning som skall gälla för kyrkligt anställda, inklusive präster, får övervägas av Församlingsförbundet”. (KsSkr 2004:5, TU 2004:1, KmSkr 2004:10) Avsikten med detta uttalande var att det inte skulle finnas kvar någon bindning till det som hade sagts om lokal lönebildning på stiftsnivå vid kyrkoordningens tillkomst.

Frågor med koppling till den i detta betänkande aktuella motionen har tidigare behandlats av Tillsyns- och uppdragsutskottet. Det har då i första hand gällt frågor om Svenska kyrkans församlingsförbund/arbetsgivarorganisation som obligatorisk företrädare för de kyrkliga arbetsgivarna. Den saken har tagits upp i motioner vid 2000, 2001, 2002, 2006 och 2008 års kyrkomöten.

Tillsyns- och uppdragsutskottet behandlade i sitt betänkande TU 2006:5 en motion om upphävande av kyrkoordningsbestämmelsen om Församlingsförbundet som arbetsgivarorganisation. En utgångspunkt för motionen var det tidigare

redovisade uttalandet från 2004 års kyrkomöte. Utskottet anförde i sitt betänkande bl.a. följande:

TU 2012:7

nuvarande ordning där alla arbetsgivare skall företräddas av samma arbetsgivarorganisation utgör en garanti för att lika löne- och anställningsvillkor även fortsättningsvis kommer att gälla för alla anställda i Svenska kyrkan. Ett bifall till motionen skulle enligt utskottet inte bara ge arbetsgivarna valfrihet ifråga om arbetsgivarorganisation utan också innebära att det inom Svenska kyrkan skulle komma att tillämpas olika kollektivavtal.

Senast frågan var uppe, vid 2008 års kyrkomöte, hade i motion 2008:49 föreslagits att kyrkostyrelsen skulle få i uppdrag att i samtal med Svenska kyrkans församlingsförbund ta fram ett förslag om ett obligatoriskt medlemskap i Församlingsförbundet för Svenska kyrkans arbetsgivare. I sitt betänkande TU 2008:8 konstaterade utskottet att en av Församlingsförbundet tillsatt utredning avsåg att i sitt slutbetänkande kring stundande årsskifte lägga fram förslag beträffande reglerna för medlemskap i Församlingsförbundet. I enlighet med utskottets förslag avsågs motionen. Huvudmotivet för detta var att den i motionen aktualiserade frågan naturligt hörde samman med det då pågående utredningsarbetet.

I slutbetänkandet från den återopade utredningen, *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation – slutbetänkande från Församlingsförbundets framtidsutredning*, pekas på vad som hade förevarit vid 2008 års kyrkomöte. Utredaren såg inte ett obligatoriskt/kollektivt medlemskap som ett möjligt alternativ utan menade att det är mot föreningsrättsliga principer att tvinga någon till medlemskap i en ideell förening. Denna medlemskapsfråga kom dock enligt uppgifter från Arbetsgivarorganisationen inte att spela någon egentlig roll i de fortsatta diskussionerna med anledning av utredningen. Det var andra frågor som stod i centrum.

Utskottets överväganden

Utskottets förslag: Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2012:48.
--

I motionen talas om ett samlat arbetsgivaransvar. Mot bakgrund av det som anføres i motivskrivningarna i motionen uppfattar vi att det gäller frågan om en gemensam arbetsgivarorganisation. Som vi ser det måste var och en som är arbetsgivare ta ett eget arbetsgivaransvar.

Vi ansluter oss helt till motionärens uppfattning om värdet av en gemensam arbetsgivarorganisation. Vi anser att det i högsta grad är önskvärt att samma löne- och anställningsvillkor gäller för alla anställda inom Svenska kyrkan. Det är inte bara en fråga om att Svenska kyrkan ska kunna uppträda på ett enhetligt sätt utan också av värde för de enskilda som arbetar inom kyrkan.

Samtidigt som vi understryker värdet av en gemensam arbetsgivarorganisation menar vi att det inte bör ske någon ytterligare reglering i kyrkoordningen på detta område. Det är ett mycket begränsat antal arbetsgivare som har valt att ansluta sig till en annan arbetsgivarorganisation. Det finns ingen anledning att förstora detta problem. Det är inte säkert att det skulle leda till ett önskvärt resultat om man försöker att få till stånd ett obligatoriskt medlemskap. Som framgår av bakgrundsteckningen bedömdes inte heller ett obligatoriskt/kollektivt medlemskap som ett möjligt alternativ inför tillkomsten av nuvarande Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.

Kyrkoordningen ger entydigt uttryck för vad som är Svenska kyrkans syn på ett gemensamt företräderskap för de kyrkliga arbetsgivarna. Det bör i första hand

vara en uppgift för Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation att arbeta för att ha samtliga kyrkliga arbetsgivare som medlemmar.

Mot bakgrund av det vi här har anfört föreslår vi att kyrkomötet avslår motion 2012:48.

Uppsala den 27 september 2012

På Tillsyns- och uppdragsutskottets vägnar

Sven Kragh, ordförande

Gunnar Edqvist, sekreterare

Beslutande: Sven Kragh, ordförande, Margareta Carlenius, Göte Karlsson, Irene Gustafsson, Rolf Forslin, Kerstin Björk, Staffan Holmgren, Suzanne Fredborg, Ingrid Borgström, Lars-Ivar Ericson, Hans Olof Andrén, Mattias Rosenquist, Bertil Olsson, Karin Långström Vinge och Eric Muhl.

Övriga närvarande vid beslutstillfället: Ronny Hansson, Jan Johansson, Roine Olsson, Christina Blomqvist, Sven Kerst, Inger Lif, Lennart Kjellin, Niklas Grahm, Maria Falk, Rune Wallmyr, Emma Thorén, Torbjörn Lindahl och Bertil Murray.

Biskop Tuulikki Koivunen Bylund har deltagit i utskottets överläggningar.

Reservation

Vi reserverar oss till förmån för bifall på motion 2012:48.

Margareta Carlenius, Göte Karlsson, Irene Gustafsson, Rolf Forslin och Kerstin Björk.