
Kyrkomötet

Tillsyns- och uppdragsutskottets betänkande 2017:8

Inomkyrklig sammanhållning och anställning

Sammanfattning

I detta betänkande behandlas motion 2017:36 med förslag att uppdra till kyrkostyrelsen att ta fram en teologisk mångfaldspolicy för anställningar på nationell nivå, att se över vilka tjänster i kyrkokansliet som framöver bör vara tidsbegränsade anställningar, att uppmana stiftens att ta fram teologiska mångfaldspolicyer för anställningar på stiftsnivå och se över vilka tjänster på stiftskanslierna som framöver bör vara tidsbegränsade. Utskottet framhåller svårigheterna med att ta fram och tillämpa en teologisk mångfaldspolicy vid anställningar och att lagstiftning och kollektivavtal kraftigt begränsar möjligheterna till tidsbegränsade anställningar. Motionen föreslås avslås i sin helhet.

Utskottets förslag till kyrkomötesbeslut

1. Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2017:36, punkt 1.
2. Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2017:36, punkt 2.
3. Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2017:36, punkt 3.

Motionens förslag

Motion 2017:36 av Dan Sarkar, Inomkyrklig sammanhållning och anställning

1. Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att ta fram en teologisk mångfaldspolicy för anställningar på nationell nivå.
2. Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att se över vilka tjänster i kyrkokansliet som framöver bör vara tidsbegränsade anställningar.
3. Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att uppmana stiftens att ta fram teologiska mångfaldspolicyer för anställningar på stiftsnivå och se över vilka tjänster på stiftskanslierna som framöver bör vara tidsbegränsade.

Bakgrund

I diskussioner om mångfald och enhet i Svenska kyrkan är det inte ovanligt att man hänvisar till vad Läronämnden skrev i ett yttrande (Ln 2005:4y) vid kyrkomötet år 2005.

Som folkkyrka är vi en berättelsegemenskap, en bordsgemenskap och en bönegemenskap, men vi är inte en åsiktsgemenskap.

Såvitt kunnat utredas finns det inget stift som har utarbetat någon teologisk mångfaldspolicy, men däremot förekommer det att stiftskanslier, församlingar och pasto-

rat utarbetar en så kallad rekryteringspolicy som tillämpas vid rekryteringar. Den innehåller vanligen en översikt över hur en rekrytering ska gå till samt vad policyn syftar till att uppnå. En del i policyn kan gälla likabehandling eller ange grundläggande värderingar för rekryteringen, dock inte frågor om anställdas teologiska uppfattningar.

Vad gäller frågan om tidsbegränsade anställningar för i första hand präster och diakoner kan konstateras att präster tidigare hade en garanterad rätt till tjänst i prästvigningsstiftet. Dessa befattningar finansierades genom att domkapitlen disponerade medel ut kyrkofonden för "sina" präster. En sådan rätt, kombinerad med en skyldighet att tjänstgöra, följde med prästvigningen. Det ansågs länge att prästvigningsstiftet hade ett moraliskt anställningsansvar för sina präster. Efter en tidsbegränsad anställning på en särskild tjänst kunde därför prästen återgå till en annan tjänst i stiftet. Denna ordning och detta synsätt upphörde 1989 med de ändrade anställningsformer och finansiering av prästtjänster vad avser pastorsadjunkter som då infördes.

Någon rätt till tjänstledighet för att under en tid inneha en annan tjänst inom kyrkan finns numera inte även om det förekommer att arbetsgivare beviljar tjänstledighet för exempelvis en tidsbegränsad anställning vid ett stiftskansli.

Enligt gällande kollektivavtal för Svenska kyrkan (Kyrkans avtal 16) och lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) kan tidsbegränsad anställning förekomma i högst två år. Efter ett år med tidsbegränsad anställning inträder regler om företrädesrätt till återanställning, och efter två år övergår anställningen till tillsvidareanställning. Inom Svenska kyrkan i utlandet kan avtal träffas om tidsbegränsad anställning enligt kollektivavtalet för utlandsanställda inom Svenska kyrkan. Anställningen gäller då "den tid som arbetsgivare och arbetstagare enas om" vilket gör det möjligt att ha tidsbegränsade anställningar som är längre än två år utan att de övergår till att bli tillsvidareanställningar.

Utskottets överväganden

Utskottets förslag: Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2017:36.

Utskottet ser uppenbara svårigheter med att fastställa en teologisk mångfaldspolicy i enlighet med förslaget i motionen. Det förefaller även medföra svårigheter att kunna tillämpa en sådan policy i den konkreta anställningssituationen. Sammantaget anser utskottet att förslaget om teologisk mångfaldspolicy inte torde vara praktiskt genomförbart.

Intentionen med att tidsbegränsa vissa tjänster på stiftskanslier och på kyrkokansliet för att gynna byte mellan stifts- eller kyrkokanslianställning och församlingsanställning finner utskottet vara lovvärd. Med hänvisning till lagstiftning och kollektivavtal konstaterar utskottet dock att förslaget om tidsbegränsade anställningar enbart skulle vara möjligt för anställningar som är kortare än ett respektive två år utan att reglerna om företrädesrätt till återanställning respektive övergång till tillsvidareanställning skulle bli tillämpliga.

Motionen föreslås avslås i sin helhet.

På Tillsyns- och uppdragsutskottets vägnar

Anna Ekström, ordförande

Anna Tronêt, sekreterare

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

Övriga närvarande vid beslutstillfället: Margareta Carlenius, Catharina Erdtman, Kent Karlsson, Stefan Linderås, Bertil Murray, Ingrid Borgström, Helena Nordvall, Kerstin Rossipal, Anna-Lena Carlsson, Ann-Christin Alexius, Helena Elmqvist, Helena Björkman och Irene Leonardsson.

Biskoparna Eva Brunne och Per Eckerdal har deltagit i utskottets överläggningar.