
Kyrkomötet

Tillsyns- och uppdragsutskottets betänkande 2021:7

Utbildning i hr-frågor för förtroendevalda

Sammanfattning

I betänkandet behandlas motion 2021:49 i vilken föreslås att kyrkomötet ska uppdra till kyrkostyrelsen att *dels* sammanställa en sammanhållen stegutbildning i arbetsmiljö-, arbetsrätts- och anställningsfrågor, som kan erbjudas förtroendevalda i samtliga stift, *dels*, efter framtagandet av en stegutbildning, tillsammans med stiftens kommunikerare detta till alla pastorat och församlingar som är arbetsgivare.

Utskottet menar att kraven på kompetens inom området arbetsrätt i första hand måste ställas på kyrkoherdar och andra med arbetsledande funktioner inom kyrkan och inte på de förtroendevalda. Vidare menar utskottet att det är Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation som primärt har – och bör ha – ansvaret för såväl utbildningar som rådgivning inom området arbetsrätt. Mot bakgrund av detta föreslår utskottet kyrkomötet att avslå motionen.

Till betänkandet finns två reservationer.

Utskottets förslag till kyrkomötesbeslut

Kyrkomötet beslutar att

1. avslå motion 2021:49 punkt 1,
2. avslå motion 2021:49 punkt 2.

Motionens förslag

Motion 2021:49 av Mats Ludvigsson m.fl., Utbildning i hr-frågor för förtroendevalda

Kyrkomötet beslutar att uppdra till kyrkostyrelsen att

1. sammanställa en sammanhållen stegutbildning i arbetsmiljö-, arbetsrätts- och anställningsfrågor, som kan erbjudas förtroendevalda i samtliga stift,
2. efter framtagandet av en stegutbildning tillsammans med stiftens kommunikerare detta till alla pastorat och församlingar som är arbetsgivare.

Bakgrund

2020 fanns det i Svenska kyrkan drygt 22 500 anställda omräknat till helårsanställda. Den helt övervägande delen har sin anställning i någon av de ekonomiska enheterna på lokal nivå (församlingar med egen ekonomi eller pastorat) som 2020 var drygt 600 till antalet. Arbetsgivarna på lokal nivå är av mycket varierande storlek. Från den största enheten med fler än 120 000 medlemmar till den minsta med knappt 600 medlemmar. Spannet av antalet anställda är också stort, alltifrån något fåtal anställda till flera hundra.

Sedan relationsförändringen 2000 gäller den allmänna arbetsrätten för samtliga Svenska kyrkans anställda. Därutöver gäller kollektivavtal som tecknas mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation som företrädare för arbetsgivarna (församling, pastorat, stift och den nationella nivån) och ett antal fackliga organisationer som företrädare för arbetstagarna.

Av 2 kap. 1 § kyrkoordningen framgår att församlingen ska anställa och avlöna den personal som behövs för församlingens verksamhet. Om en församling ingår i ett pastorat fullgör pastoratet enligt 2 kap. 5 § dessa uppgifter. Kyrkorådet är enligt 4 kap. 1 § församlingens eller pastoratets styrelse och har i denna egenskap arbetsgivaransvar med allt vad som följer av lagar och kollektivavtal. Kyrkorådet har som arbetsgivare enligt 3 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160) också vidsträckta skyldigheter och ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall.

Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation företräder församlingar, pastorat och stift när det gäller vissa i kyrkoordningen angivna förhållanden som att ingå kollektivavtal (34 kap. 6 §). Som arbetsgivar- och serviceorganisation erbjuder den också rådgivning och även vissa utbildningar inom områdena arbetsrätt och arbetsmiljö som är särskilt inriktade mot målgruppen förtroendevalda.

I kyrkoordningens uppräknade kyrkostyrelsens uppgifter finns som första punkt att ”stödja stiftens arbete för utveckling av församlingslivet och av en god förvaltning i församlingar och pastorat” (10 kap. 3 §) vilket även kan omfatta stöd för att till exempel främja en god arbetsmiljö.

Kyrkomötet har tidigare behandlat en motion 2008:11 om att initiera en för Svenska kyrkan gemensam utbildning för alla ledare med arbetsgivaransvar. Tillsyns- och uppdragsutskottet angav i sitt betänkande TU 2008:2 att det inte är en uppgift för kyrkostyrelsen att anordna utbildningar för de kyrkliga arbetsgivarna och föreslog därför att motionen skulle avslås. Kyrkomötet beslutade i enlighet med utskottets förslag.

Vid 2015 års kyrkomöte behandlades en motion i vilken bland annat hade föreslagits att kyrkomötet skulle besluta att uppdra till kyrkostyrelsen att ta fram ett material om arbetsgivarrollen i kyrkorådet inför nästkommande mandatperiod. Vid sin behandling av motionen anförde tillsyns- och uppdragsutskottet bland annat följande.

Vad gäller kyrkostyrelsens möjligheter att ta fram ytterligare material för kyrkliga arbetsgivare vill utskottet framhålla att den arbetsfördelning mellan Svenska kyrkan och dess arbetsgivarorganisation som kyrkoordningen pekar ut innebär att det primärt är hos den senare som stödet i arbetsgivarfrågor finns. Stiftelsen kompletterar detta stöd framför allt i anslutning till genomförda kyrkoveal då det finns nyvalda ledamöter, genom att inom ramen för tillsyn och främjande uppmärksamma kyrkoråden på deras ansvar som arbetsgivare och genom att tillhandahålla viss information och utbildning.

Mot bakgrund av det anförda föreslog utskottet att motionen skulle avslås. Kyrkomötet följde utskottets förslag.

Utskottets överväganden

Utskottets förslag: Kyrkomötet beslutar att avslå motion 2021:49.

I likhet med motionärerna menar utskottet att det är viktigt att de som företräder arbetsgivarna inom Svenska kyrkan har kompetens och kunskap inom arbetsrätten.

Enligt utskottet är det emellertid viktigt att här skilja mellan församlingens ledning och dess styrande organ. Utskottet menar att krav på kompetens inom området arbetsrätt i första hand måste ställas på kyrkoherdar och andra med arbetsledande funktioner inom kyrkan. Även om det enligt utskottet kan vara av stort värde att även de förtroendevalda är förtrogna med arbetsrätten kan det enligt utskottet inte vara de förtroendevalda som ska bära kompetensen inom arbetsrätt. Utskottet kan därför inte se att det finns något behov av en utbildningsåtgärning som den som föreslås i motionen. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation erbjuder redan idag utbildningar som särskilt är inriktade mot förtroendevalda. Många stift erbjuder också utbildningar inom området för nyvalda förtroendevalda.

Mot bakgrund av det anförda och då det enligt utskottets mening är Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation som primärt har – och bör ha – ansvaret för såväl utbildningar som rådgivning inom området arbetsrätt, föreslår utskottet att motionen ska avslås.

Digitalt sammanträde den 6 oktober 2021

På tillsyns- och uppdragsutskottets vägnar

Margareta Nisser-Larsson, ordförande

Fredrik Nilsson, sekreterare

Beslutande: Margareta Nisser-Larsson, ordförande, Maria Johansson-Berg, Roine Olsson, Anna Forssell, Jenny Thor, Hans-Olof Andrén, Emma Hedlundh, Mattias Rosenquist, Lisbeth Göranson, Anna-Lena Carlsson, Jonas Chongera, Helena Nordvall, Hanna Unger, Linda Sjöo och Torbjörn Arvidsson.

Övriga närvarande vid beslutstillfället: Birgitta Eliasson, Sebastian Ekeroth Clausson, Linda Isberg, Sten Janson, Stig Eriksson, Hans Weichbrodt, Lars Arvidsson och Jan Björkman.

Biskoparna Johan Tyrberg och Susanne Rappmann har deltagit i utskottets överläggningar.

Reservation 1

Reservation till förmån för motion 2021:49. Då förtroendevalda på alla nivåer har arbetsgivaransvar gällande arbetsmiljö och arbetsrätt behöver detta arbete stärkas i enlighet med intentionen och förslag till beslut i motion 2021:49. Kompetens och förtroende kring arbetsgivaransvaret bland förtroendevalda stärker Svenska kyrkans hr-arbete och möjliggör bättre arbetsmiljöer och förtroendefulla relationer mellan förtroendevalda och anställda i Svenska kyrkan.

Linda Sjöo

Reservation 2

Vi reserverar oss mot beslutet till förmån för motion 2021:49.

Maria Johansson-Berg, Roine Olsson, Anna Forssell och Jenny Thor