



Til
Kirkerådet
Her

[Vår dato:
8. april 2013

[Vår ref.:
KA-11922

[Deres dato:
29.01.13

[Deres ref.:
13/6-1 JRF

[Saksbehandler:
mhh/sm

VEDRØRENDE FREMTIDIG ARBEIDSGIVERORGANISERING

Det vises til henvendelse datert 29.01.13 vedrørende spørsmål knyttet til KAs rolle som fremtidig arbeidsgiverorganisasjon for regionale og sentrale kirkelige organer.

KA stiller seg generelt positiv til en utvikling der også regionale og sentralkirkelige organer med arbeidsgiveransvar knytter seg til KA som arbeidsgiverorganisasjon. Det vises til vedlagte notat som utdyper en del av de problemstillinger som er omtalt i henvendelsen. En evt nødvendig tilpasning av egne vedtekter vil, dersom det viser seg aktuelt, kunne håndteres av en allerede etablert vedtektsgruppe som skal fremme endringsforslag for KAs Landsrådet 2014.

For å muliggjøre bruk av KAs kompetanse og tjenester også i en de forberedende prosesser fram mot en forhandlingssituasjon med staten, anbefales at det i første omgang inngås *en revidert samarbeidsavtale mellom KA og Kirkerådet* som tydeligere enn dagens samarbeidsavtale regulerer hvilken bistand Kirkerådet vil kunne trekke veksler på. Prosessen fram mot gjennomføring av en virksomhetsoverdragelse trenger grundig forberedelse og faglig kvalitetssikring både mht økonomiske, juridiske og prosessuelle forhold. Kirkerådet vil dermed kunne få rett til bistand (juridisk rådgivning/forhandlingsbistand) fra KA etter nærmere avtale.

Det bør vurderes hvorvidt en samarbeidsavtale også kan være å foretrekke på sikt fremfor et ordinært medlemsskap slik man bl.a har valgt å regulere forholdet mellom Svenska Kyrkan nasjonalt og Svenska Kyrkans Arbetsgevarorganisation (SKA). Dette bør etter KAs oppfatning sees i sammenheng med øvrige veivalg mht fremtidig kirkeordning. KA har for egen del ikke konkludert i dette spørsmålet.

Kirkerådet anbefales videre snarlig om å *nedsette et arbeidsgiverutvalg blant rådets medlemmer* som gis mandat til å påbegynne gjennomtenkningen av ønskelige føringer for en fremtidig arbeidsgiverpolitikk for eget personell uten dagens bindinger til det statlige avtaleverk. Dersom KA skal kunne bidra til fremforhandling av gode og tjenlige avtaler etter fullmakt fra rådet, forutsettes det nær og god dialog med politisk nivå om hvilke løsninger som vurderes som tjenlige ut fra virksomhetens arbeidsoppgaver, egenart og rammebetingelser. Et arbeidsgiverpolitisk utvalg vil være det naturlige kontaktpunkt for videre dialog mellom KA og Kirkerådet om overordnede veivalg av arbeidsgiverpolitisk karakter.

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

Postadresse:
Postboks 1034 Sentrum
0104 OSLO

Telefon: 23 08 14 00
Telefax: 23 08 14 09

www.ka.no
ka@ka.no

Org.nr: NO 971 273 003 MVA
Kontonr: 3000 15 30344



Henvendelsen er i denne omgang behandlet administrativt fra vår side, men vil bli fremlagt til nærmere drøfting på vårt neste styremøte 6. mai d.å.

Vi takker for henvendelsen og ser fram til videre samarbeid.

Med hilsen

KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon

A handwritten signature in black ink, reading 'Frank Grimstad'.

Frank Grimstad
adm. dir

A handwritten signature in black ink, reading 'Marit Halvorsen Hougnes'.

Marit Halvorsen Hougnes
direktør

2 vedlegg

KA/Notat

Til: Kirkerådet v/ avdelingsdirektør Jan Rune Fagermoen

Fra: KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon v/ direktør Marit H Hougsnæs

Dato: 08.04.2013

1. Overtakelse av statlig virksomhets- og arbeidsgiveransvar

Særskilt om staten som arbeidsgiver

Staten er i dag arbeidsgiver for alle prester, proster og menighetsprester, i tillegg til ansatte i bispedømmeadministrasjonene og i sekretariatene i Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk kirkeråd og Bispemøtet.

Staten som arbeidsgiver er forpliktet på alle bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som gjelder for arbeidsgivere. Unntatt er noen bestemmelser som gjelder ansettelser og opphør av arbeidsforhold, jf. aml § 1-2 (3) og FOR 2005-12-16 nr 1567: Forskrift om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper § 1. På disse punktene gjelder tjenestemannsloven med tilhørende forskrifter. Staten er også omfattet av tjenestetvistloven, som regulerer forholdet mellom staten som arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene hva gjelder forholdet til tariffavtaler mv. Innenfor rammen av de nevnte lover/forskrifter, gjelder ingen innskrenkning av plikter/rettigheter for staten som arbeidsgiver i forhold til andre arbeidsgivere i privat og offentlig sektor. Annet lovverk, f.eks. ferieloven vil gjelde for staten på samme måte, med mindre det er regulert unntak/særskilte regler for staten.

Staten praktiserer en forståelse av at de ikke er én virksomhet selv om staten har det overordnede arbeidsgiveransvaret. Hver etat/direktorat mv. i staten ses på som virksomhet hver for seg. På det kirkelige området innebærer dette at Kirkerådet og bispedømmerådene i dag forstås som egne virksomheter, samt at den enkelte biskop utgjør en særskilt virksomhet. Prestetjenesten utgjør i tillegg en samlet nasjonal virksomhet med FAD som virksomhetsansvarlig og arbeidsgiver. Virksomhetsoppdelingen innenfor staten avgrensar arbeidstakers og arbeidsgivers rettigheter og plikter. Statens inndeling av sine virksomheter får bl.a betydning i forhold til hvor medbestemmelse skal ivaretas, jf. Hovedavtalen i staten § 4 om inngåelse av tilpassingsavtaler, og forhandlingssteder for lokale lønnsforhandlinger, jf. Hovedtariffavtalen i staten vedlegg 2.

Staten kjennetegnes videre av at den har et omfattende regelverk som angir på hvilket nivå ulike myndigheter er lagt etter delegasjon, med tilhørende klageadgang på enkeltvedtak etter forvaltningsloven. Dette har ført til at man i staten er vant til at arbeidsgiveransvaret og ulike

arbeidsgiverfunksjoner er spredt på ulike nivåer og ulike organer. Denne måten å organisere seg på er et unntak i forhold til arbeidslivet for øvrig.

På det tariffrettslige område, er staten én arbeidsgiver og representerer ett tariffområde. Det er Stortinget som er øverste myndighet, men forvaltning av statens arbeidsgiveransvar ivaretas av FAD v/arbeidsgiverpolitisk avdeling med Statens personaldirektør som leder. Tarifforhandlingene på det statlige område gjennomføres av disse.

Tariffrettslig rådgiving og fortolkningskompetanse ivaretas i staten av FADs arbeidsgiverpolitisk avdeling. Arbeidsgiveransvaret for øvrig ivaretas som et løpende ansvar i den enkelte virksomhet.

De gjelder noen særlige ordninger for biskoper, proster og enkelte sokneprester/res.kapellaner som har vært i samme stilling fra før 1989 og som fortsatt er embetsmenn (pr. 2008 er det oppgitt å være 20-30 menighetsprester som er embetsmenn (FOA, pkt 6.4)). Status som embetsmann er uløselig knyttet til å være ansatt i staten.

Nytt rettssubjekt Den norske kirke

En ny arbeidsgiver i Dnk som skal overta personell som tidligere var statsansatte, må være eget rettssubjekt, f.eks. kunne inneha partsstatus overfor domstolene. KA antar at det også vil være naturlig for nye kirkelige arbeidsgiverorganer at forvaltningsloven og offentleglova gjøres gjeldende (hvilket er sannsynlig, i og med at det samme er tilfelle for menighetsråd og fellesråd iht kirkeloven § 38).

En ny sentral/regional arbeidsgiver i Dnk vil måtte svare for alle de pliktene som en arbeidsgiver har etter lov og forskrift. Overgang fra staten vil innebære:

- Tjenestemannsloven og tjenestetvistloven m/tilhørende forskrifter vil ikke lenger gjelde for virksomheten og de ansatte, inkludert alle regler om ansettelser mv. Det er ikke helt klart i hvilken grad de ansatte som en del av reglene for virksomhetsoverdragelse kan videreføre rettigheter etter statlig regelverk som ikke er tariffavtale. Dette er i tidligere overføringer fra statlige etater ikke satt på spissen, det er i stedet laget omforente overgangsordninger.
- Den overbygningen som staten har for sin personalpolitikk vil ikke lenger omfatte de kirkelige virksomhetene. Dnk som ny arbeidsgiver må etablere sin egen plattform.
- Den nye arbeidsgiveren må regne med å motta krav om å inngå tariffavtale med de berørte arbeidstakerorganisasjonene. Arbeidsgiver kan enten inngå tariffavtale på selvstendig grunnlag, eller bli medlem av en arbeidsgiverorganisasjon som innehar et sentralt partsansvar, jf. arbeidstvistloven kapittel 2. (Se mer om dette nedenfor.)

Mht å overta virksomhets- og arbeidsgiveransvar for regionalt personell, prestatjenesten mv, vil KA bemerke at dersom disse tenkes overført til et sentralt rettssubjekt ved Kirkerådet, men mange arbeidsgiverfunksjoner tenkes delegert til bispedømmenivå, vil bispedømmene likevel ikke være å forstå som egne "virksomheter" slik som i dag, men vil være underordnet Kirkerådet. Det vil være Kirkerådet som sitter med ansvaret for å oppfylle de plikter arbeidsgiver har overfor den enkelte ansatte og som vil være rett saksøkt i en situasjon der disse oppfattes å bli misligholdt. Dersom bispedømmerådet tenkes etablert som ansvarlig arbeidsgiver for regionalt personell og evt også for prestatjenesten innenfor et bispedømme, må dette reguleres i særlov. Kirkerådet vil da ikke ha arbeidsgiveransvar for de samme arbeidstakere. Den dobbeltheten som ligger i dagens statlige

system, der staten som en felles arbeidsgiver ligger "bak" flere virksomheter, er ikke kjent fra annet enn det statlige området og kan derfor ikke regnes med som løsning som kan medbringes ut av det statlige området. Prinsippet er rett nok ikke prøvd i Høyesterett, men det er klart at en kommune ikke kan følge samme praksis som staten, jf. Furuset-dommen (Oslo kommune¹). (sjekk Fougner dokument).

Det innebærer at f.eks. arbeidstidsbestemmelsene etter aml kapittel 10, fortrinnsrettigheter etter aml §§ 14-2 og 14-3 og tilbud om annet passende arbeid etter aml § 15-7 må vurderes innenfor hele virksomheten, dvs. hele landet. Arbeidsgiver må da ha rutiner for å ha informasjon som gjør at disse rettighetene kan ivaretas. Se også Framtidig organisering av arbeidsgiveransvaret i Den norske kirke (FOA), kapittel 6 og Vedlegg 1.

Om tilknytning til en arbeidsgiverorganisasjon

Dersom Dnk skal opprettes som rettssubjekt med organer som skal overta arbeidsgiveransvaret for personell som nå er ansatte i staten, legger KA til grunn at dette vil være et tariffregulert område. Da må de aktuelle kirkelige organer velge mellom noen alternativer:

- Det/de kirkelige organer inngår selv tariffavtale med angjeldende arbeidstakerorganisasjoner. Når dette blir en del av virksomhetsoverdragelsen iht. aml kapittel 16, må det klargjøres hvilken betydning dette får for arbeidstakers rettigheter. I så fall vil det/de kirkelige arbeidsgiverorganer til enhver tid være ansvarlig for inngåelse, revisjon og fortolkning av de inngåtte tariffavtalene, håndtere alle tvister som måtte oppstå i kjølvannet av dette ansvaret, og har selv søksmålskompetanse overfor Arbeidsretten og andre domstoler.
- Det/de kirkelige arbeidsgiverorganer tilknytter seg en arbeidsgiverorganisasjon for å få tilgang til rådgivingskompetanse som de selv ikke innehar. Hvordan dette organiseres, er opp til vedtekter i aktuell organisasjon og det man eventuelt blir enige om i en samarbeidsavtale og reguleres ikke av annet regelverk.
- Det/de kirkelige arbeidsgiverorganer melder seg på ordinær måte inn i en arbeidsgiverorganisasjon og overdrar partsansvaret. Etter arbeidstvistloven kan en sammenslutning av arbeidsgivere inngå tariffavtaler på vegne av de enkelte arbeidsgivere. Dette er utbredt både i offentlig og privat sektor, hvor de største aktørene er NHO, KS, Spekter, Virke, KA og PBL. Selve overdragelsen er regulert i den enkelte organisasjons vedtekter, og gjøres skriftlig. Konsekvensen er at den enkelte medlemsvirksomhet ikke selv trenger å ha den kompetansen og bemanningen som trengs for å gjennomføre forhandlinger/revisjon om tariffavtalene, men overlater det til sin organisasjon. Overdragelse av partsansvar vil normalt også innebære at arbeidsgiverorganisasjonen i kraft av å være sentral part også har fullmakt til å fortolke avtalene, og forplikte medlemmene på denne fortolkningen. Dersom det skulle oppstå tvist om forståelsen av tariffbestemmelser, tar arbeidsgiverorganisasjonen dette sentrale ansvaret, både under tvisteforhandlinger og ev. i Arbeidsretten.

Etablering av tariffavtaler for de overførte arbeidstakerne blir da en sak der den aktuelle arbeidsgiverorganisasjon forhandler med de aktuelle arbeidstakerorganisasjoner som har personell i den aktuelle virksomhet på fullmakt fra den/de kirkelige arbeidsgiverorgan(er). Arbeidsgiverorganene får forhandlingsresultatet tilbake til avstemning og vil være godkjent

¹ Notatet «Ny organisering av arbeidsgiveransvaret i Den norske kirke» fra advokatfirmaet Wiersholm omtaler denne dommen i pkt 3.4.1, men forfatteren går i liten grad inn på hvilke konsekvenser dommen vil kunne ha for overdragelsen fra staten til Dnk.

dersom et flertall av organene er enig i resultatet. Arbeidsgiverorganisasjonen blir normalt ansvarlig for tolkning av inngåtte tariffbestemmelser, og dermed også part ved rettsvister og saker i Arbeidsretten. Avhengig av hva som er nedfelt i tariffavtale, er det vanlig at det er arbeidsgiverorganisasjonen mottar plassoppsigelse ved brudd i forhandlinger/mekling om inngåelse/revisjon av tariffavtale. Øvrig samarbeid og tilgang på rådgivingskompetanse reguleres av interne vedtekter i aktuell organisasjon

Virksomhetsoverdragelse

Overføring av sentralkirkelige ansatte til Dnk som et nytt rettssubjekt, vil måtte følge reglene i aml kapittel 16 om virksomhetsoverdragelse. Hovedtrekkene av det som kommer til anvendelse for overføring av de sentralkirkelig ansatte fra staten til Dnk som et nytt, sentralt rettssubjekt vil være følgende:

Lønns- og arbeidsvilkår

Pliker og rettigheter som ligger i den enkelte arbeidsavtale/arbeidsforhold overføres til ny arbeidsgiver. Dette skal skape trygghet for at overføringen ikke skal kunne kullkaste grunnleggende vilkår i arbeidsforholdet.

Tariffavtale

I utgangspunktet er ny arbeidsgiver bundet av de tariffavtalene som tidligere arbeidsgiver var bundet av. Ny arbeidsgiver kan imidlertid seinest innen tre uker etter overdragelsen melde fra at den ikke ønsker å være bundet av tidligere avtale. Om så skjer, får de overførte arbeidstakere videreført individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale hos tidligere arbeidsgiver inntil denne avtalen utløper eller det inngås ny tariffavtale.

Motivasjonen for hvorvidt den mottakende arbeidsgiver vil være bundet av tariffavtalene til avgivende arbeidsgiver eller ikke, kan være forskjellige. Dersom tariffavtalene er helt eller i all hovedsak sammenfallende, kan det være uproblematisk å la seg bli bundet av tidligere arbeidsgivers tariffavtaler. Dersom den virksomheten som overdras har helt forskjellige bestemmelser enn det som finnes fra før, og den overdratte virksomheten fortsetter som en avgrenset, selvstendig «avdeling», kan det også være grunner til å la tidligere tariffavtaler bli gjeldende som et nytt avtaleområde. I de tilfellene den nye virksomheten skal inngå og opptas i en allerede eksisterende virksomhet, vil det normalt være i den nye arbeidsgivers interesse å legge sine egne, tidligere tariffavtaler til grunn, og forhandle om nødvendige tilpassinger (jf. f.eks overføringen av det pedagogiske personellet fra staten til kommunen i 2004).

Dersom Den norske kirke blir et nytt, eget rettssubjekt, stiller denne nye arbeidsgiver med «blanke ark» hva gjelder egen tariffavtale. Den nye arbeidsgiver må da gjøre et selvstendig, strategisk valg om hvorvidt det er hensiktsmessig for denne nye arbeidsgiveren å la seg binde av de tariffavtalene som gjelder i staten (så langt det er mulig), eller om ev. nye «sentralkirkelige» tariffavtaler skal inngås på fritt grunnlag.

Fra KAs side er det sterkt å anbefale det nye arbeidsgiverorganet, eller de nye arbeidsgiverorganene ev. i samråd med sin arbeidsgiverorganisasjon å tenke gjennom de ulike scenarier som her tegnes både på kort og lang sikt, og utvikle en selvstendig kirkelig arbeidsgiverpolitikk. Prestetjenesten er i dag en del av statens tariffavtaler, statens arbeidsgiverplattform, og den kulturen som råder i partsarbeidet i staten. På generelt grunnlag, legger KA til grunn at en ny arbeidsgiver i Dnk ved overdragelsen bør søke å legge til rette for et mest mulig dynamisk system, som også kan møte framtidige endringer. Dette kan sikres best ved at Dnk melder i fra iht hjemmelen i aml § 16-2 (2) at Dnk ikke ønsker å være bundet av statens tariffavtaler etter overføringen. Da vil Dnk starte med en fri posisjon og ut fra egen arbeidsgiverplattform forhandle fram det som vil vise seg å være nødvendig for å komme fram til enighet med partene på arbeidstakersida. Dnk forventes i den

prosessen å ha virksomhetens interesse som primærfokus. Ev. forhandlinger om nye tariffavtaler vil kunne risikere interessetvister, med de konsekvensene dette vil ha for begge sider av forhandlingsbordet. Også med tanke på et framtidig felles arbeidsgiveransvar, er det fra KAs ståsted et stort poeng å bruke denne anledningen til å synkronisere avtalesystemene så langt det er mulig.

Pensjon

Ut fra gjeldende vilkår, vil sentralkirkelige arbeidstakere som overføres til et nytt kirkelig rettssubjekt få rett til offentlig tjenestepensjon. Ytelsene fra den offentlige tjenestepensjonen er like, enten den gis fra Statens Pensjonskasse, eller KLP eller de andre pensjonsleverandørene av den «kommunale» ordningen (som KA-området er en del av). SPK har også bl.a. gunstige låneordninger for statsansatte som kan bli tema. Om de overførte arbeidstakerne kan fortsette å være med i SPK er antakelig noe staten ensidig bestemmer. Pensjonskostnadene for arbeidsgiver ved/etter overføringen vil antakelig være et forhandlingstema mellom staten og Dnk i forbindelse med overføringen, fordi SPK og den «kommunale» ordningen har helt forskjellige måter å finansiere arbeidsgivers andel på.

Reservasjonsrett

Etter aml § 16-3 har arbeidstakere en reservasjonsrett fra å bli overført til ny arbeidsgiver. I så fall blir disse arbeidstakere værende igjen i staten, og det er staten som må håndtere ev. annet arbeid for vedkommende, og rettigheter/plikter i den sammenheng.

Informasjon og drøfting

Både gammel og ny arbeidsgiver har plikt til å informere om, og drøfte overdragelsen med både de konkrete arbeidstakere og deres tillitsvalgte. Nærmere beskrivelse av denne plikten er regulert i aml §§ 16-5 og 16-62.

KA - som mulig arbeidsgiverorganisasjon for hele Den norske kirke

KA ble etablert av norske menighetsråd i 1990 etter anbefaling fra Kirkemøtet 1986 - sak KM 12/86 "Kyrkja sin arbeidsgjevarorganisasjon". Behovet for å få etablert en slik organisasjon var også drøftet to år tidligere (KM 20/84).

Kirkemøtekomiteen som drøftet saken i 1984 uttalte " i prinsippet sin tilslutning til en modell med en egen arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige rådsorganer uavhengig av Kirkemøtet, bygget "nedenfra" på en frivillig sammenslutning av menighetsrådene" (KM 20/84). I vedtaket bes Kirkerådet om å opprette en arbeidsgruppe som kunne utrede spørsmålet videre. Thor Wang) ble av Kirkerådet bedt om å lede arbeidet. Utvalget besto for øvrig av byråsjef Thom Rafoss (Kirkedep), prost Ivar Ramvi, diakonikonsulent Tellef Raustøl og direktør Nils Fr Wisløff.

Arbeidsgruppen konkluderte på følgende måte:

Arbeidsgruppen anbefaler at det etableres en egen organisasjon kalt "Kirkens arbeidsgiverorganisasjon."

Videre gjøres det rede for hvem som tenkes som medlemmer av en slik organisasjon:

I innstillingen er det tatt utgangspunkt i menighetsrådene og oppbyggingen av en organisasjon ut fra disse. Dette er ikke til hinder for at stillinger på prosti- bispedømme- og sentralkirkelig plan kan omfattes av ordningen" (s.2)

Forslaget fra arbeidsgruppen ble lagt fram på Kirkemøtet 1986. Komite B sluttet seg til arbeidsgruppens innstilling og anbefalte at det "opprettets en egen arbeidsgiverorganisasjon for

rådsorganer i Den norske kirke". Organisasjonen ble foreslått kalt "Kirkens arbeidsgiverorganisasjon". Begrunnelsen for ønsket om å opprette KA er fra komiteen å bidra med "et tjenlig og nødvendig redskap for å utvikle en helhetlig personal- og lønns- og rekrutteringspolitikk som kan hjelpe den enkelte menighet til på best mulig måte å frigjøre til tjeneste.

Komite B begrunner anbefalingen mer utførlig i innstillingen (KM protokoll 1986 s. 76 ff):

- Det er behov for forpliktende avtaler i arbeidsgiver/arbeidstakerforhold
- Det er viktig at organisasjonen bygges opp "nedenfra" med menighetsrådene som selvstendige subjekter
- Den foreslåtte arbeidsgiverorganisasjonen må i størst mulig grad ha karakter av en serviceorganisasjon som kan menighetsrådene hjelp i et vidt spekter av oppgaver
- Det må legges opp til best mulig kommunikasjon og arbeidsfordeling sentralt mellom NKS (Norske Kommuners Sentralforbund) og KA. Dette kan etter komiteens mening best skje ved en assosieringsavtale
- Det økonomiske grunnlaget for KA vil være kontingent fra det enkelte menighetsråd. Komiteen er opptatt av at dette må fordeles på en rettferdig måte – eksempelvis ved å ta stilling til antallet stillinger i menighetene
- Komiteen har grunn til å tro at man kan forhandle seg fram til et beløp som gjør det mulig for alle menigheter å delta
- Komiteen har videre grunn til å anta at en stor del av disse utgifter vil dekkes over det kommunale kirkebudsjett siden de fleste stillinger er både kommunale og kirkelige

Kirkemøtebehandlingen i 1986 konkluderer med et vedtak med en anbefaling til "landets menighetsråd å etablere KA" (KM 12/86). Komiteens opprinnelige vedtaksforslag hadde vært å be "Kirkerådet sørge for at det ble opprettet en organisasjon kalt KA". Etter forslag fra delegat Bjørn Hareide, endret komiteen sin innstilling til vedtak. Kirkerådet ble istedenfor bedt om å "hjelpe menighetsrådene" med opprettelsen av KA.

KA ble på kort tid etablert og innarbeidet som organisasjon. Et eksempel på dette er at departementet i Ot.prp nr. 64 (1994-95) skal beskrive forholdene i Den norske kirke, sies det her at departementet legger til grunn at lønnsvilkårene for kirkelige arbeidstakere i all hovedsak vil bli regulert gjennom tariffavtaler som KA inngår med de enkelte tjenestemannsorganisasjoner.

Departementet fremmet også forslag om en ny lovbestemmelse som la til rette for at rådsorganer med rettslig selvstendighet kunne tegne medlemskap i en arbeidsgiverorganisasjon (kl § 35). Det ble i den sammenheng uttalt at det "i dag er KA som er nærmest til slik å representere menighetsrådene og fellesrådene" (Ot. prp. nr. 64 s. 61). Stortinget hadde ingen merknader til denne fremstillingen i sin behandling av kirkelovendringene i 1996 og bestemmelsen ble vedtatt.

Etter 1996 ble det kirkelig fellesråd som utgjorde grunnstammen i KAs medlemsmasse. Fortsatt var mange menighetsråd også medlemmer ettersom kirkelig fellesråd ikke var arbeidsgiver for alle ansatte, men lovendringen medførte at kirkelig fellesråd ble soknenes arbeidsgiverorgan.

De øvrige kirkelige rådsorganer (bispedømmeråd og Kirkeråd) har frem til i dag ikke kunnet benytte seg av KA som arbeidsgiverorganisasjon ettersom man inngår i statsforvaltningen og har vært underlagt statens lønns- og arbeidsgiverpolitikk. Kl § 35 hjemler naturlig nok dermed ingen adgang for disse organer til å melde seg inn i eller overdra partsansvar til andre.

Ved å foreslå navnet "Kirkens" og ikke "Menighetenes" Arbeidsgiverorganisasjon, er det imidlertid liten tvil om at de som etablerte KA i sin tid også har hatt regionale og sentrale kirkelig organer i tankene som mulige fremtidige medlemmer. Kirkemøtets forhold til KA har fra tid til annen vært

gjenstand for drøfting. På 90-tallet var det på administrativt nivå drøftinger om en tettere samordning av KAs landsråd og KM.

I innstillingen fra Kirkerådets kirke/statutvalg i 2002 (Samme kirke - ny ordning) ble det konkludert med at "KA bør vere arbeidsgjevarorganisasjon for alle dei organa i kyrkja som har arbeidsgjevaransvar, på oppdrag frå Kyrkjemøtet" (s. 134). Ideen fra 1980-tallet om en sentral og ikke en lokal forankring av arbeidsgiveransvaret synes her å ha vunnet fram. Forslaget har ikke vært drøftet verken med soknets organer som i dag har arbeidsgiveransvar, med KA eller i Kirkemøtesammenheng og vurderes som vanskelig å forene med den brede enighet som synes å herske om at soknet som rettssubjekt bør videreføres med egne arbeidsgiverorganer.

For øvrig vises til gjeldende vedtekter som regulerer vilkår for medlemskap i KA (Vedlegg 2).

Konsekvenser for KA s interessevirksomhet

En utvikling langs disse linjer, der KA etter avtale ivaretar partsansvaret for regionale og sentrale kirkelige rådsorganer, reiser videre enkelte spørsmål knyttet til KA som interesseorganisasjon. KAs rolle som interesseorganisasjon er på overordnet måte beskrevet i vedtektenes formålsparagraf § 1 der det heter at KA skal "ivareta medlemmenes felles interesser" og "yte dem service i deres virksomhet". Videre heter det om hvilke oppgaver som naturlig faller inn under KAs s service og interessearbeid på vegne av medlemmene i vedtektenes § 3:

§ 3 Oppgaver

KA vil gjennom avtaleinngåelse, rådgivning, kompetanseutvikling, utredningsarbeid, medie- og myndighetskontakt og nettverkbygging, yte medlemmene service innenfor bl.a. følgende områder:

- Arbeidsgiverspørsmål
- Økonomiske rammebetingelser
- Lover og regelverk
- Styring og ledelsesutvikling
- Oppgave- og ansvarsdeling
- Forvaltnings- og organisasjonsutvikling
- Virksomhets- og kvalitetsutvikling
- Strategi- og planarbeid
- Opplæring og informasjon

KAs rolle som service og interesseorganisasjon for sine medlemmer kan noe forenklet deles opp på følgende områder:

1. KA som koordinator og representant på vegne av medlemmene i fellesprosjekter, felles anskaffelser og felles tiltak (Eksempler; Kirkebyggforsikringsordningen, Kirkebyggdatabasen, KAs deltagelse i IKT-prosjekt, arbeidsmiljøundersøkelsen, utarbeidelse av retningslinjer ved mistanke om seksuelle overgrep mv)

2. KA som rådgiver og representant overfor enkeltmedlemmer i økonomiske og rettslige spørsmål (Eksempler: KA bistår enkeltmedlemmer overfor kommunen, i medlemmenes avtaleforhold og andre enkeltsaker innen rettslige og økonomiske forhold der medlemmer ønsker bistand)

3. KA som rådgiver, talsperson og som påvirkningsorganisasjon ("lobby") overfor myndigheter. (Eksempler: KAs arbeid overfor Stortinget og FAD, OVF-rettsaken, KAs arbeid med kirkeordning og kirkelig regelverk for øvrig, KAs deltagelse i Frivillighet Norge mv)

KAs service – og interessearbeid vil til enhver tid farges av den medlemsmasse man opptrer på vegne av og hvilke problemstillinger disse til enhver tid trenger bistand til å få løst. Prioritering av saker vil dels være avhengig av hvor mange medlemmer som berøres av en sak samt hvor prinsipielt viktig saken vurderes å være.

En utvikling der regionale og sentrale kirkelige rådsorganer også knytter seg til KA, vil medføre at KA vil kunne opptre med ytterligere tyngde utad både i møte med offentlige myndigheter mv men også internt i Den norske kirke. KAs rolle i forbindelse med søksmålet mot staten i OVF-saken, er eksempel på at KA allerede fyller en slik rolle i enkelte saker og situasjoner. Det vil normalt også være få dilemmaer ved at KA bistår bispedømmeråd og Kirkerådet i enkeltsaker av rettslig eller økonomisk karakter.

Utviklingen kan samtidig komme til å utfordre relasjonen mellom Kirkerådet og KA ettersom Kirkerådet har som generelt mandat å representere Den norske kirke utad. Det vil antagelig være nødvendig å gjennomdrøfte på nytt den gjeldende samarbeidsavtale for å få avklart nærmere spilleregler for hvordan felles interesseområder skal håndteres. Her vil det kunne tenkes både en avtalt oppgavefordeling der ansvar legges til ett av organene, en avtalt samhandlingsprosess der begge organer opptrer for å styrke gjennomslagskraft og spilleregler for å håndtere eventuell uenighet om profil/prioriteringer. KAs kjerneområde vil i første rekke være spørsmål knyttet til arbeidsgiverpolitiske emner samt økonomiske og rettslige rammebetingelser ettersom disse er så tett knyttet sammen.

En særlig problemstilling knytter seg til håndtering av saksfelt der det kan tenkes å foreligge interessekonflikt mellom pdes lokale rådsorganer og pdas regionale og/eller sentrale råd. Ettersom KA i dag kun har lokale rådsorganer som medlemmer, er situasjonen at KA går inn på vegne av disse og arbeider for deres interesser opp mot regionale og/eller sentrale kirkelige råd.

Det er normalt at det kan eksistere interessemotsetninger/konflikter innenfor medlemsmassen i en interesseorganisasjon. Det vil imidlertid være noe nytt at ett av medlemmene (her: Kirkerådet/Kirkemøtet) vil ha myndighet til å vedta regelverk og ordninger som direkte påvirker resten av medlemsmassen. Det er grunn til å tro at Kirkemøtet/Kirkerådets myndighet vil øke i årene som kommer og det vurderes som viktig at KA fortsatt kan beholde en rolle som interesseorganisasjon for lokalkirkelige interesser.

Kirkerådets rolle i kirkeordningen er egenartet og det vil måtte gjennomtenkes noe nærmere behov for evt tilpasninger i forhold til KAs nåværende vedtekter. Dette kan tenkes på ulike måter, enten ved at det åpnes opp for å tegne et rent arbeidsgivermedlemskap (ikke interessemedlemskap) el. I første omgang anbefales at det inngås en utvidet samarbeidsavtale som eksplisitt omfatter arbeidsgiverrelatert bistand. Avklaring av fremtidig kirkeordning og videre samtaler både internt i og mellom Kirkerådet og KA vil dernest kunne avklare hva som vil være den mest tjenlige løsning i et lengre perspektiv.