



Arbeidsgiveransvaret i det nye rettssubjektet – en orientering

Innhold

1. Sammendrag
2. Bakgrunn
3. Prosess
4. Organisering av arbeidsgiveransvaret
 - 4.1 Innholdet i arbeidsgiveransvaret
 - 4.2 Organisering
 - 4.3 Tariffrelaterte spørsmål
 - 4.4 Organisering av medbestemmelse og vernetjeneste

1. Sammendrag

Dette dokumentet er en beskrivelse og oppsummering av premissene for, og konsekvensene av, de fire arbeidsgiversakene som blir fremmet for Kirkemøtet i år. Siden arbeidsgiverorganisering ikke fremmes som en egen sak er det et behov for å gjøre en del ansvar og funksjoner så tydelige at det ikke oppstår uklarheter i hvordan organisering av arbeidsgiverfunksjoner er foreslått. Det gjelder forholdet mellom endringene i kirkeloven som omhandler Kirkemøtets myndighet, prosessen som forbereder og gjennomfører en virksomhetsoverdragelse, organisering av arbeidsgiveransvaret mellom de ulike organene i Den norske kirke, og organisering av medbestemmelse og vernetjeneste.

Et grunnleggende premiss for de konsekvenser beskrevet i nedenstående tekst er at Stortinget vedtar Lovproposisjon (XX) på nyåret 2016 og at innholdet i denne proposisjonen ikke avviker vesentlig fra det utkastet Kirkerådet har fått seg i forlagt i forberedelsen av dokumenter til Kirkemøtet. På samme måte er alle henvisninger til kirkeloven gjort med tanke på den endrede kirkeloven. Det vil derfor ikke bli brukt begreper som «som foreslått i ny §25 i kirkeloven», da det ligger implisitt at vi forholder oss til de vedtatte endringene.

2. Bakgrunn

Kirkemøtet skal behandle fire saker som omhandler arbeidsgiveransvar, -organisering, og -oppgaver. Dette gjelder:

- Sak KM 03/16
 - Arbeidsgiverspørsmål i tilknytning til virksomhetsoverdragelsen – utkast til aktuelle regelverk
- Sak KM 05/16
 - Klagenemnd
- Sak KM 06/16
 - Opprettelse av arbeidsgiverutvalg
- Sak KM 09/16
 - Innmelding i arbeidsgjevarorganisasjon

Disse fire sakene må sees i sammenheng for at organiseringen av arbeidsgiveransvaret i det nye rettssubjektet skal bli tydelig. Gjennom vedtak i de fire sakene organiserer Kirkemøtet arbeidsgiveransvaret, uten at noen av sakene inneholder et eksplisitt organiseringsvedtak. Kirkerådet vil derfor i dette dokumentet redegjøre for de hensyn som er lagt vekt på i vurderingene, de strukturene som etableres, og litt om prosessen som ligger foran.

Kirkerådet og Kirkemøtet har tidligere behandlet ulike sider av arbeidsgiverorganiseringen i det nye rettssubjektet:

KM 5/13: Vedtakspunktene i denne saken omhandler opprettelsen av Den norske kirke som rettssubjekt, overdragelse av virksomhets- og arbeidsgiveransvaret og at virksomhetsoverdragelsen «ikke endelig fastlegger hvor arbeidsgiveransvaret i en fremtidig kirkeordning skal plasseres».

KR 35/13: I denne følges KM 5/13 opp, blant annet ved at Kirkerådet vedtar å opprette «et foreløpig arbeidsgiverutvalg (...)» som skal utgjøre den demokratiske arbeidsgivermyndigheten for forberedelse og gjennomføring av prosessen knyttet til opprettelsen av Den norske kirke som eget rettssubjekt. Arbeidsgiverutvalget gis status som et forberedende utvalg.

KM 13/14: a) «Kirkemøtet ber Kirkerådet opprette et Arbeidsgiverutvalg» og e) Kirkemøtet vil på et senere tidspunkt under utforming av kirkeordningen ta endelig stilling til hvordan arbeidsgiverorganiseringen skal utformes».

Et viktig premiss for spørsmålet om organisering av arbeidsgiveransvaret er Kulturdepartementets forvaltningsreform: «Staten og Den norske kirke – et tydelig skille». Kirkemøtet ga sin høringsuttalelse til dette lovarbeidet i sak KM 10/15. Når Kirkemøtet 2016 behandler denne saken har forhåpentlig Stortinget behandlet lovforslaget, slik at Kirkemøtet kan legge dette til grunn. Statens hensyn og vurderinger i forvaltningsreformen fremgår av endringene i kirkeloven og forarbeidene til denne.

Kirkeloven oppretter Den norske kirke som rettssubjekt, og legger til rette for en virksomhetsoverdragelse av ansatte fra staten til Den norske kirke. Loven legger i utgangspunktet all myndighet på vegne av rettssubjektet til Kirkemøtet, jf kirkeloven § 24, fjerde ledd, med mindre loven direkte legger ansvar og oppgaver til andre. Den myndigheten Kirkemøtet finner det hensiktsmessig at andre organer ivaretar, må derfor distribueres. Det er lagt opp til at Kirkemøtet gjør dette, bl.a. i de fire sakene som omhandler arbeidsgiveransvar. Kirkemøtet kan etter kirkeloven § 24, åttende ledd delegerer myndighet til Bispemøtet, bispedømmerådene, biskopene og prostene og eventuelt nemnd opprettet i medhold av § 27. Rammer for Kirkerådets oppgaver og ansvar følger av § 25, og delegasjonsvedtak fra Kirkemøtet.

3. Prosess

Det pågår et omfattende arbeid for å forberede forvaltningsreformen. Medbestemmelse etter Hovedavtale og Hovedtariffavtale er i denne fasen statens ansvar, og ivaretas av departementet frem til det foreligger partsevne i det nye rettssubjektet og virksomhetsoverdragelsen skal gjennomføres. Dette gjelder for prestene som virksomhetsområde og alle kontortilsatte i bispedømmerådene og Kirkerådet. Vernetjenesten ivaretar viktige funksjoner i den prosess vi er inne i.

Bispedømmerådene og Kirkerådet arbeider i en rekke arbeids- og styringsgrupper for å forberede rettssubjektivitet og virksomhetsoverdragelse. Det er et stort endringsarbeid som gjennomføres på forslag til organisering, informasjons- og motivasjonsarbeid, anskaffelser og opplæring på de områdene det nye rettssubjektet selv må håndtere i fremtiden.

Vedtak i Kirkemøtet og Kirkerådet har ført til etablering av et arbeidsgiverutvalg som har som mandat å forberede virksomhetsoverdragelsen på arbeidsgiversiden. Arbeidsgiverutvalget er løpende orientert om fremdrift og utvikling, og behandler saker av arbeidsgiverpolitisk karakter. Utvalget har også vedtatt en fremtidig arbeidsgiverstrategi (KR-AGU 01/15). En viktig begrunnelse for å opprette et eget politisk utvalg var å ivareta spørsmål og hensyn som berører alle ansatte, også de som forbereder selve virksomhetsoverdragelsen. I sak KM 09/16 skal Kirkemøtet ta stilling til hvorvidt ordningen med et politisk arbeidsgiverutvalg skal gjøres permanent etter virksomhetsoverdragelsen

Mange forhold knyttet til organisering av arbeidsgiverfunksjonene vil være klarlagt med Stortingets vedtatte endringer i kirkeloven, og Kirkemøtets vedtak i de fire sakene som gjelder arbeidsgiverspørsmål. Det vil likevel være en rekke forhold, særlig knyttet til arbeidsvilkår for tilsatte, som ikke vil være avklart gjennom dette. Disse forholdene vil måtte klarlegges gjennom forberedelser til, og gjennomføring av, avtaleforhandlinger som først vil finne sted når rettssubjektivitet foreligger.

4. Organisering av arbeidsgiveransvar

4.1 Innholdet i arbeidsgiveransvaret

Et bærende hensyn i arbeidet har vært å endre så lite som mulig. Samtidig blir det endringer når myndighet ikke lenger skal utledes av staten og departementet, men fra Kirkemøtet. Det gjør også at forholdene mellom organene kan bli endret. Graden av selvstendighet i ansvarsutførelsen blir et viktig moment i denne vurderingen.

Myndigheten til å gi regler og fastsette ordninger og reglementer på arbeidsgiverområdet vil ligge i Kirkemøtet. Sak KM 03/16 «Arbeidsgiverspørsmål i tilknytning til virksomhetsoverdragelsen – utkast til aktuelle regelverk» viser dette.

En viktig arbeidsgiveroppgave er myndigheten til å tilsette, si opp, og treffe disiplinærvedtak. Innholdet i dette er ikke foreslått endret. Arbeidsgivers styringsrett er en viktig del av arbeidsgiveransvaret. Det er ulovfestet, utviklet av domstolene over tid og av Høyesterett definert som en rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet. Styringsretten er begrenset av de formelle rammer for arbeidsforholdet og må derfor ses i sammenheng med tjenesteordningene, lovbestemmelser og annet regelverk. Det er ikke foreslått vesentlige endringer på dette området.

Utøvelsen av styringsretten må sees i sammenheng med tjenesteordningene, lovbestemmelser om selvstendighet og tilsvarende regelverk. Prost utøver arbeidsgivers styringsrett for prestene og biskop for prost. Den delen av styringsretten som må ivaretas for biskoper er i hovedsak oppfølging ved sykmelding, og å gi ferie og permisjon. Dette ivaretas av preses for biskopene og Kirkerådets leder for preses. Stiftsdirektørene utøver ansvaret for tilsatte på bispedømmekontorene, og bispedømmerådsleder for stiftsdirektør. Direktør i Kirkerådet har ansvar for arbeidsgivers styringsrett overfor tilsatte i Kirkerådets sekretariat, og Kirkerådets leder for direktør. Dette medfører ikke vesentlige endringer.

Virksomhetsoverdragelsen i Den norske kirke vil bl.a. innebære at tjenestemenn fra og med virkningstidspunktet vil få sine arbeidsforhold regulert av arbeidsmiljøloven i stedet for tjenestemannsloven. I rettspraksis og juridisk teori fremholdes at virksomhetsbegrepet i arbeidsmiljølovens forstand må tolkes på bakgrunn av formålet med den enkelte bestemmelse. Dette innebærer konkret at ansvaret for arbeidsmiljø, informasjon, tilsetting, opphør, arbeidstid og permisjoner vil kunne være ulikt plassert, avhengig av hvem og hva det gjelder. Det nye rettssubjektet vil gå fra å være 13 virksomheter (prestene + 11 bispedømmer og Kirkerådet) til å være en virksomhet.

4.2 Organisering

Det er behov for å tegne så tydelig som mulig hvordan Kirkemøtets arbeidsgiveransvar er distribuert mellom kirkelige organer. Vedtakene om denne distribueringen fremgår av de fire arbeidsgiversakene. Det er utarbeidet et ansvarskart som beskriver hvordan Kirkemøtets arbeidsgiveransvar er distribuert til de ulike kirkelige organer, uten at dette gjøres til gjenstand for selvstendig vedtak. Hensikten er å beskrive hvordan dette er, gitt endringer i kirkeoven og forslag til vedtak til Kirkemøtet. Det er dermed en slags grafisk fremstilling av konsekvenser, og er ikke selvstendig grunnlag for myndighetsplasseringen.

Grunnlaget for pilene på ansvarskartet er å finne i KM 03/16 om forslag til nye regelverk, KM 05/16 om klagenemnd og KM 09/16 om arbeidsgiverutvalg.

Kirkemøtet er regelgivende myndighet. Det er Kirkemøtet som fastsetter tjenesteordninger, kvalifikasjonskrav, personalreglement osv. Innholdet i dette er i hovedsak ikke endret.

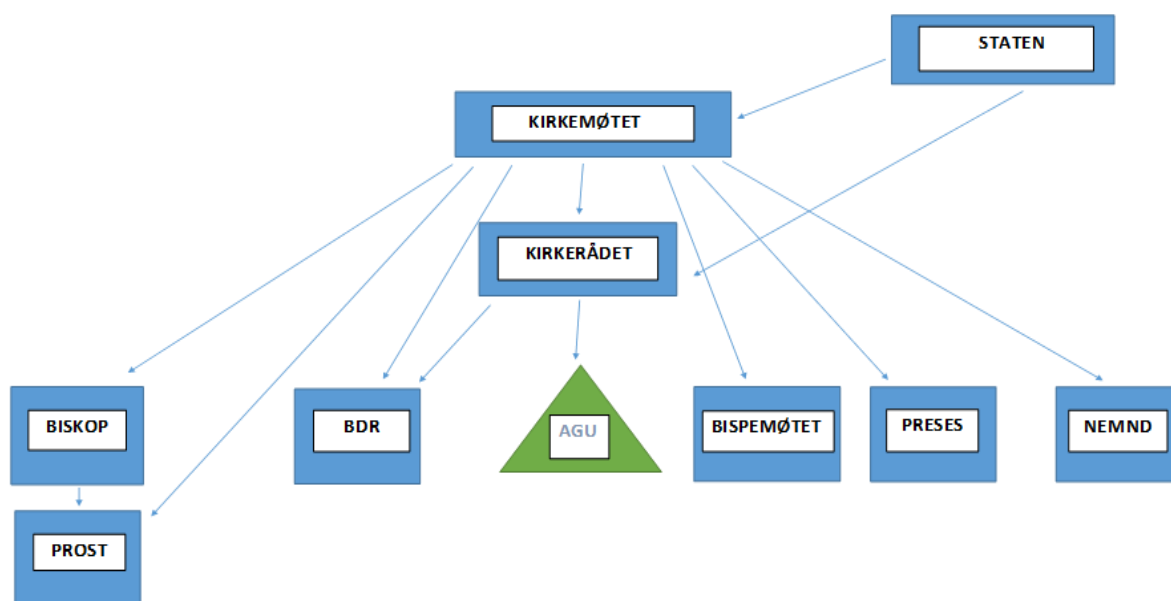


Fig. 1 Ansvarskart

Oppgaven med å tilsette og si opp arbeidstakere er regulert i utkast til tre personalreglement, for prester, for tjenestemenn ved bispedømmekontorene og for Kirkerådet. Det er ikke forslag til endringer av disse oppgavene i forhold til dagens oppgave- og ansvarsfordeling. Dette innebærer at bispedømmerådet fortsatt skal tilsette prester, proster og stillinger i bispedømmeadministrasjonen. Kirkerådet vil fortsatt tilsette biskop etter gjeldende reglement, samt direktør og assisterende direktør i Kirkerådet. Likedan vil Kirkerådets tilsettingsråd tilsette i stillinger i Kirkerådets sekretariat. Ansvar for arbeidsmiljøet, vil for det nye rettssubjektet følge av arbeidsmiljøloven, og blir ivaretatt på samme måte som i dag.

Distribusjonen av arbeidsgivers styringsrett fremgår av forslag til tjenesteordninger. Det er ikke foreslått vesentlige endringer i utøvelsen av arbeidsgivers styringsrett for de fleste arbeidstakere i det nye rettssubjektet. Når staten ikke lenger skal ivareta arbeidsgiverfunksjoner for ansatte i Dnk, må det lages et nytt system «på toppen»: Rådslederne ivaretar stiftsdirektørene og Kirkerådets direktør, preses ivaretar biskopene og Kirkerådets leder ivaretar preses. Tjenesteordningene begrenser styringsretten overfor biskopene.

Saken om klagenemnd (KM 05/16) er en regulering av tilsattes rettigheter, og innebærer til en viss grad en forskyving av arbeidsgiveransvaret fordi klagenemnden kan overprøve førstinstansens vedtak. Samtidig er det ingen endring fra gjeldende ordning i staten hvor disiplinærsaker må til klagebehandling i fagdepartementet før saken eventuelt kan bringes inn for domstolene. Dersom en ansatt ønsker å ta ut søksmål uten klagebehandling, vil en slik sak neppe bli avvist av domstolen på et slikt grunnlag, i motsetning til systemet i staten.

I Kirkerådets forslag legges det opp til at Kirkemøtet distribuerer myndighet direkte til regionale organer uten å gå veien om Kirkerådet. Kirkerådet har vurdert ulike måter å distribuere arbeidsgivermyndighet på, men har landet på den foreslåtte løsningen som den beste. Dette handler om den myndigheten Kirkemøtet må eller ønsker å distribuere, som f.eks. retten til å tilsette og si opp, delegering av arbeidsgivers styringsrett, ansvar for arbeidsmiljø m.m. Det er ikke et spørsmål om å vurdere å delegere Kirkemøtets myndighet til å fastsette tjenesteordninger og ulike reglementer til Kirkerådet.

En alternativ måte hadde vært å ta utgangspunkt i forslaget til § 25 3. ledd: *Kirkerådet leder kirkens arbeid på nasjonalt nivå*, og/eller å ta utgangspunkt i at det som Kirkemøtet ikke har distribuert til

andre kirkelige organer vil Kirkerådet ivareta på Kirkemøtets vegne. Det er pekt på at opprettelsen av et nytt rettssubjekt er en god anledning til å legge mer myndighet til Kirkerådet slik at første fase i etableringen av rettssubjektet og den nye organisasjonen blir klar. Dernest kan Kirkerådet distribuere myndighet ut til andre organ. Dette kunne vært gjort ved at Kirkemøtet distribuerer myndigheten til Kirkerådet, og at Kirkerådet videredistribuerer oppgaver og funksjoner til bispedømmerådene og andre kirkelige organer. Resultatet av myndighets- og oppgavefordelingen ville trolig blitt den samme som i forslaget. Men håndteringen av uønskede handlinger vil kunne bli annerledes, fordi en delegasjon vil kunne trekkes tilbake av Kirkerådet. Dermed vil Kirkerådets ansvar for hele det nye rettssubjektet lettere kunne ivaretas. Med den foreslåtte modellen vil alle organer få sin myndighet delegert direkte fra Kirkemøtet, og det kan skape uklarhet om ansvar og hvordan håndtere vanskelige saker knyttet til rett og plikt til å gripe inn og rydde opp. Dette gjelder særlig for Kirkerådet. Når Kirkemøtet er samlet en uke i året, vil det være Kirkerådet som må håndtere de saker som krever handling.

Lovforslaget i Høringsdokument av 3. mars 2015 kan forstås slik at det innebærer at det er Kirkerådet som i utgangspunktet er tillagt arbeidsgiveransvaret på vegne av det nasjonale rettssubjektet, i tråd med at Kirkerådet utøver den myndighet og de oppgaver som KM er tillagt. Bakgrunnen for dette er blant annet at det er den ene virksomheten som er tillagt det nasjonale rettssubjekt ved virksomhetsoverdragelsen.

Til støtte for en slik vurdering kan pekes på (Høringsdokument av 3. mars 2015 s.50):

«Departementet mener videre at det så langt som mulig bør overlates til Kirkemøtet å organisere oppgavefordelingen og myndighetsutøvelsen blant de organer som skal opptre på vegne av rettssubjektet Den norske kirke, jf. kap. 6. En særskilt lovregulering av Kirkerådets arbeidsgivermyndighet kan dessuten bidra til å utydeliggjøre den rolle Kirkerådet i alminnelighet har som utøvende organ for Kirkemøtet»

I denne omgang har Kirkerådet valgt å legge fram forslag om å distribuere «utenom» Kirkerådet.

Myndigheten til å utøve arbeidsgiverfunksjoner som ikke er omfattet av delegasjonene, ligger i Kirkemøtet og derved i Kirkerådet som utøvende organ.

Dette gjelder for eksempel ivaretagelse av de øvrige sidene ved styringsretten, arbeidsgivers plikter etter arbeidsmiljøloven, det overordnende ansvar for arbeidsmiljøet mv.

Hva dette innebærer rettslig og praktisk, vil Kirkerådet komme tilbake til. Disse sider er ikke uttømmende omtalt og løst i sakene som er fremmet. Styrings- og ledelseslinjene og hvor medbestemmelse skal utøves er heller ikke uttømmende behandlet.

Samtidig er det en uttalt målsetting fra departement, Kirkemøtet og Kirkerådet å endre minst mulig av den eksisterende ansvars- og oppgavefordelingen mellom organene i Den norske kirke som følge av forvaltningsreformen. Som begrunnelse for dette prinsippet er det pekt på hensynet til at selve gjennomføringen av reformen vil bli mer forutsigbar for de berørte. En sentralisering av myndighet til Kirkerådet vil med andre ord være i strid med det som har vært opplevd som en grunnleggende føring gjennom hele forberedelsesprosessen så langt. I tillegg ville en sentralisering ført til et over/underforhold mellom Kirkerådet og bispedømmerådene, som ikke vurderes som ønskelig. Det har vist seg å ikke være nødvendig av hverken juridiske eller praktiske grunner å delegerer til Kirkerådet som så videredelegerer, og det er derfor av hensyn til å ikke endre kirkeordningen heller ikke ansett som ønskelig.

4.3 Tariffrelaterte spørsmål

Etter vedtak i Kirkemøtet ble det høsten 2014 inngått en samarbeidsavtale med KA vedr forberedelsene av virksomhetsoverdragelsen. Samarbeidsavtalen inneholder også en intensjonserklæring fra Kirkerådet om ordinær innmelding i KA Kirkelig arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter (KA) fra det tidspunkt Den norske kirke nasjonalt blir et eget rettssubjekt som opptrer som arbeidsgiver med egne tilsatte.

KA har med utgangspunkt i denne samarbeidsavtalen – og i forståelse med Arbeidsgiverutvalget (AGU) – påbegynt arbeidet med å identifisere de tariffrettslige utfordringer som kan tenkes å oppstå i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen. Et uformelt partssammensatt arbeid er i gang og vil fortsette utover i 2016 med sikte på en så godt forberedt overgangsordning som mulig.

Arbeidet skjer i tett kontakt med Kirkerådet/AGU og Kirkerådets administrasjon. Arbeidsgiverpolitiske signaler av foreløpig karakter blir meldt inn til KAs arbeidsgrupper gjennom Kirkerådets representanter i arbeidsgruppene.

Arbeidet har hovedfokus på følgende 3 hovedutfordringer: Fremtidige medbestemmelsesordninger (Hovedavtalen), Hovedtariffavtalen med vekt på lønssystemet samt etter- og videreutdanning/OU-ordninger. Likheter og forskjeller mellom dagens statlige avtaleverk og KAs tariffavtaler blir gjennomgått og mulige tilpasninger drøftet. Informasjon om gruppenes arbeid, referater, dokumenter mv er åpent tilgjengelige på KAs nettsider www.ka.no/static/article/1361755.

Den uformelle fasen av arbeidet planlegges avsluttet innen 1. april 2016. Under forutsetning av at forvaltningsreformen blir vedtatt i Stortinget og at Kirkemøtet vedtar innmelding i KA, vil det deretter bli etablert formell kontakt mellom KA og de arbeidstakerorganisasjoner som representerer tilsatte som omfattes av virksomhetsoverdragelsen for å påbegynne det konkrete arbeid med evt overgangsordninger. Et første møte i denne fase av prosessen er foreløpig avtalt til 4. mai 2016.

Behovet for å få fremforhandlet overgangsordninger - og omfanget av evt slike - vil avhenge av noen gjenstående avklaringer fra departementets side, samt hvilke vurderinger Kirkemøtet/Kirkeråd/AGU som ny arbeidsgiver lander på.

I utgangspunktet vil mottakende arbeidsgiver være bundet av de tariffavtaler avgivende myndighet/arbeidsgiver har inngått ut tariffperioden for den enkelte avtale. Dette er nedfelt i arbeidsmiljølovens Kap 16. Loven gir imidlertid ny arbeidsgiver anledning til å reservere seg fra denne tariffbindingen, jf aml § 16-2, pkt 2. Beslutning om dette må i så fall avgis av ny arbeidsgiver til de respektive fagforeningene senest innen 3 uker etter virksomhetsoverdragelsen.

Den enkelte arbeidstaker vil uavhengig av tariffbindingen, ha krav på å beholde sine individuelle rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtalen over til ny arbeidsgiver. I praksis vil det bety rett til å beholde sin stilling med samme innhold, omfang, lønn mv.

Ut fra de opplysninger departementet/Kirkeavdelingen har gitt, knytter det seg noen særlige forhold til det statlige avtaleverk ettersom dette regulerer en del egenartede forhold som gjelder i staten. Om tariffbindingen gjelder tilsvarende ved utskilling fra staten som ved øvrige virksomhetsoverdragelser, er derfor problematisert av Kirkeavdelingen i Kulturdepartementet særlig når det gjelder Hovedavtalen, men også det øvrige avtaleverk. Endelig avklaring på dette spørsmål er ventet fra departementet innen utløpet av januar 2016.

Kirkerådet avventer derfor den endelige avklaring fra departementet før det er aktuelt å vurdere om reservasjonsretten i forhold til deler eller hele det statlige avtaleverk bør tas i bruk.

De statlige tariffavtaler gjelder uansett ikke lenger enn til avtalt tid. Hovedavtalen i staten utløp 31.12.15 og foreligger per dato ikke i reforhandlet utgave. Det er derfor ikke kjent om den nye avtalen vil bli gjort gjeldende for 3 eller 4 nye år (dvs ut 2018 eller 2019). Statens hovedtariffavtale utløper 30.04.16 og ny avtale vil gjelde fram til 01.05.2018. Den enkelte særavtale har sin egen avtalte avtaleperiode (eksempelvis gjelder den nye arbeidstidsavtalen for presteskaper fram til 31.12.16).

Ved innmelding i en arbeidsgiverorganisasjon, er det denne som opptre som avtalepart og forhandler fram nye avtaler. Ansvar for å opptre som arbeidsgiverpart i forhandlinger er overdratt til organisasjonen særskilt i forbindelse med innmelding, jf egen sak om innmelding i arbeidsgiverorganisasjon. Det nye rettssubjektet vil etter innmelding bli kontaktet i forkant av viktige forhandlinger for signaler om ønsket profil, innretning og kostnadsramme for de ulike avtalene, det være seg lønssystem, pensjonsordninger, arbeidstidsbestemmelser eller medbestemmelsesordninger. Dette skjer gjennom egne arbeidsgiverkonferanser for ulike typer medlemmer. KA opplyser at det per i dag gjennomføres slike konferanser dels for fellesrådene, dels for organisasjonsmedlemmer. Fremtidig praksis i forhold til Kirkemøtet/Kirkerådet vil bli vurdert særskilt.

Det konkrete mandat for forhandlingene gis av KAs styre. Det er også vanlig praksis i KA at det etableres en referansegruppe som følger tettere på hovedtarifforhandlingene. Kirkerådet forventer å få plass i en slik gruppe. Forhandlingsresultatet blir oversendt Kirkerådet og øvrige medlemmer til uravstemming, før det gjøres gjeldende. Hvis resultatet ikke får flertall, må KA gjenoppta nye forhandlinger.

Ettersom den nye virksomheten (KR/bdr/prestetjenesten) blir samlet til 1 virksomhet etter overdragelsen, vil det være viktig å etablere gode prosesser mellom regionalt og sentralt nivå og mellom de ulike deler av organisasjonen - for sikre en bred forankring av den felles personal- og arbeidsgiverpolitikk som ønskes lagt til grunn for den nye virksomheten. Mest mulig koordinerte signaler vil også være viktig inn mot KA.

Hvilke spørsmål som bør drøftes/avklares på Kirkemøtet, hva som egner seg for kirkerådsbehandling, hvilke spørsmål som tenkes håndtert av et arbeidsgiverutvalg samt hva som naturlig håndteres administrativt vil bli nærmere avklart

4.4 Organisering av medbestemmelse og vernetjeneste

Når arbeidsgiveransvaret tegnes tydeligere ut, reiser det et spørsmål om organisering av medbestemmelse og vernetjeneste. Medbestemmelseordningen er dels regulert i arbeidsmiljøloven og dels regulert i tariffavtaler (Hovedavtalen). Innholdet i en fremtidig hovedavtale er ikke avklart og vil skje i en dialog mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverorganisasjonen/KA først når rettssubjektivitet foreligger.

Medbestemmelse for prestene er i staten i dag organisert gjennom et kontaktmøte på nasjonalt nivå. I tillegg møter stiftsdirektørene prestene i regionale kontaktmøter for informasjon, drøfting og forhandling av spørsmål som skal avgjøres på regionalt nivå. De kontoransatte i bispedømmerådene møter stiftsdirektøren i eget kontaktmøte. Ansatte i Kirkerådet har kontaktmøter med kirkerådets direktør. De kontoransatte har ikke hatt nasjonale kontaktmøter, men som en del av forberedelsen til virksomhetsoverdragelse er det organisert et nasjonalt kontaktmøte også for disse ansattgruppene. Spørsmålet blir derfor om det skal videreføres som to områder nasjonalt og regionalt med ulike kontaktpunkter i det nye rettssubjektet, eller om det skal være ett nasjonalt og

12 regionale (inkludert Kirkerådet) kontaktmøter for både prester og sekretariatstilsatte samlet. Fordi departementet allerede har opphevet skillet mellom prester og administrasjon i den økonomiske tildelingen som skjer til bispedømmene, taler det for et felles kontaktmøte for alle på hvert nivå. Dette forsterkes av at det nye rettssubjektet vil få tildelt ett tilskudd som må fordeles. En sterkere oppdeling enn nødvendig kan gjøre det vanskelig å gjennomføre god og helhetlig arbeidsgiverpolitikk og –tiltak. Et motargument til en slik samlet ordning vil kunne være at mindre fagforbund i mindre grad vil bli representert i møter med begrenset antall deltakere.

Når det gjelder organiseringen av vernetjenesten og arbeidsmiljøutvalg er dette inndelt i verneområder som det i utgangspunktet ikke er grunn til å endre, tatt ovennevnte premisser om å ikke endre mer enn nødvendig i betraktning. Prostiet er verneområde for prestene, som har Regionalt ArbeidsMiljøUtvalg (RAMU) på bispedømmenivå, og Sentralt ArbeidsMiljøUtvalg (SAMU) på nasjonalt nivå. I tillegg er hvert bispedømmekontor og Kirkerådets sekretariat egne verneområder. Også her blir det spørsmål om det er hensiktsmessig å behandle prester og sekretariatstilsatte i fellesskap eller hver for seg. Noen steder (for eksempel i Kirkelig fellesråd i Oslo) har man valgt å organisere prostiet som ett område, med begge arbeidsgiverlinjene. Dette er en organisering det kan være gode grunner å vurdere også flere steder på veien mot 2020. Dette vil også være et spørsmål om man på regionalt og nasjonalt nivå vil etablere en eller to linjer i arbeidet med arbeidsmiljøutvalg. Argumentasjonen vil i stor grad følge det samme mønsteret som for medbestemmelsen. Arbeidsmiljølovens krav til en ansvarlig arbeidsgiver for hele virksomheten må hensyntas.