



Referanser: KM 05/13, KR 35/13, KM 13/14,

Saksdokument

## Opprettelse av Arbeidsgiverutvalg

### Sammendrag

Kirkemøtet opprettet i sak KM 13/14 et arbeidsgiverutvalg til å forberede virksomhetsoverdragelse når rettssubjektivitet foreligger. Det må nå tas stilling til om Kirkerådet skal ha et slikt utvalg i fortsettelsen. Arbeidsgiverutvalget vil være Kirkerådets redskap for å utøve den arbeidsgivermyndighet som ligger til Kirkerådet på vegne av hele rettssubjektet.

Det andre spørsmålet Kirkemøtet blir bedt om å ta stilling til er hvem som kan og bør sitte i utvalget. Valgte medlemmer av Kirkerådet består av både leke og ansatte representanter. Ved etableringen av det eksisterende arbeidsgiverutvalget ble det lagt vekt på at utvalget måtte bestå av representanter som ikke er tilsatt i Den norske kirke. Dette for å unngå at det kan oppstå situasjoner med arbeidstakere på begge sider av et forhandlingsbord og for å gi legitimitet til en prosess som i praksis forberedes og gjennomføres på arbeidsgiversiden av personer som også er ansatte i virksomheten.

### Forslag til vedtak

Kirkerådet anbefaler Kirkemøtet å treffe følgende vedtak:

1. Kirkemøtet ber Kirkerådet opprette et arbeidsgiverutvalg (AGU) som utøvende arbeidsgiverpolitisk myndighet for det nye rettssubjektet.
2. Arbeidsgiverutvalget utfører arbeidsgiverfunksjoner, og arbeidstakere i Den norske kirke kan derfor ikke velges som medlemmer av utvalget. Preses er unntatt fra denne bestemmelsen.
3. Kirkerådet utarbeider mandat for arbeidsgiverutvalget.

# Saksorientering

## 1. Bakgrunn

Kirkemøtet bes om å ta stilling til to spørsmål:

### **Skal det opprettes et permanent arbeidsgiverutvalg fra virksomhetsoverdragelsen?**

Det utøvende arbeidsgiveransvaret vil ligge under Kirkerådets myndighetsansvar, det må derfor tas stilling til om Kirkerådet skal ha et arbeidsgiverutvalg i fortsettelsen lik den ordning som er etablert i forberedelsesfasen.

### **Hvordan skal evt arbeidsgiverutvalget sammensettes?**

Allerede ved etableringen av eksisterende arbeidsgiverutvalget ble det lagt vekt på at utvalget måtte bestå av representanter som ikke er tilsatt i Den norske kirke. Dette for å unngå at det kunne oppstå situasjoner med arbeidstakere på begge sider av et forhandlingsbord, og for å gi legitimitet til en prosess som i praksis gjennomføres på arbeidsgiversiden av personer som også er ansatte i virksomheten. Samme hensyn ligger til grunn for forslag til vedtakets pkt. 2.

Bakgrunn for denne saken framgår av KM 13/14 Etablering av arbeidsgiveransvar. I denne saken traff Kirkemøtet vedtak om opprettelse av et midlertidig arbeidsgiverutvalg og bemerket at «Etter en virksomhetsoverdragelse vil ordningen med et arbeidsgiverutvalg kunne videreføres» (ref. komiteens merknader punkt 11). I vedtakets siste punkt (bokstav d) heter det at «Kirkemøtet vil på et senere tidspunkt i arbeidet med kirkeordningen ta endelig stilling til hvordan arbeidsgiverorganiseringen skal utformes». I KR 35/13 og KM 13/14 ble arbeidsgiverutvalget (AGU) for statlig sektor i Den norske kirke etablert. At dette var av midlertidig/forberedende karakter fremgår bl.a av merknadene fra kirkemøtekomiteen og Kirkemøtes vedtak til KM 13/14: «Opprettelsen av et arbeidsgiverutvalg vil etter komiteens syn bidra til å sikre fremdrift i prosessen... og dermed demokratisk styring, med tanke på at Kirkerådets ansatte ikke skal stå for virksomhetsoverdragelsen. (...) Etter en virksomhetsoverdragelse vil ordningen med et arbeidsgiverutvalg kunne videreføres».

## 2. Opprettelse av arbeidsgiverutvalg

Arbeidsgiverutvalget vil være Kirkerådets redskap for å utøve den arbeidsgivermyndighet som ligger til Kirkerådet på vegne av hele rettssubjektet. Kirkemøtet blir derfor bedt om å ta stilling til å opprette et arbeidsgiverutvalg, men det er Kirkerådet som må utforme et fullstendig mandat for utvalget. En av årsakene til dette er at tariffspørsmål henger nøye sammen med økonomi, et økonomiansvar Kirkerådet har. Et arbeidsgiverutvalg kan derfor ikke være frikoblet Kirkerådet.

Begrunnelsen for å etablere AGU fra og med tidspunktet for virksomhetsoverdragelsen fremheves ved å referere seg til noen spesifikke forhold. Med et politisk AGU ved roret får de arbeidsgiverpolitiske prosessene knyttet til virksomhetsoverdragelsen mer legitimitet, både fordi utvalgets eksistens er forankret i Kirkemøtet og fordi utvalgets

medlemmer, i kraft av å være valgte medlemmer av Kirkerådet, har samme forankring. Videre vil et arbeidsgiverutvalg sikre effektivitet i behandling og beslutning ved at AGU vil kunne møtes hyppigere og på kortere varsel ved behov, samtidig som de involverte parter allerede besitter kunnskap om saker og prosesser som direkte og indirekte påvirker Den norske kirke. Dermed vil man også kunne sikre ansvarlig og overordnet kompetanse på de områder utvalget har ansvar for. Og ettersom utvalget vil fungere som primært kontaktpunkt mot arbeidsgiverorganisasjonen, som opptrer som avtalepart i forhandlinger på vegne av det nye rettssubjektet, vil både kunnskap og tilgjengelighet i perioder være avgjørende for god behandling.

Prosessen med å etablere et nytt rettssubjekt tar tid og det er viktig å sikre både kontinuitet og stabilitet i den overordnede arbeidsgiverpolitikken. Flere av de målsettinger AGU som midlertidig organ har fastsatt strekker seg forbi 2017 og selve virksomhetsoverdragelsen. Ved å opprette AGU som en fast ordning vil man kunne trekke med seg et viktig grunnlagsarbeid etablert i forberedelsesfasen inn i en forvaltningsfase.

### **3. Arbeidsgiverutvalgets sammensetning**

#### **3.1 Roller**

Et arbeidsgiverutvalg vil både gi signaler og senere forhandlingsfullmakt til en arbeidsgiverorganisasjon, som opptrer som avtalepart. I en situasjon hvor de som arbeider med å forberede og gjennomføre virksomhetsoverdragelsen også på arbeidsgiversiden nødvendigvis også er ansatte og dermed skal virksomhetsoverdras selv, er det viktig med et utvalg som består av personer som ikke selv er tilsatte i organisasjonen. Det nye rettssubjektet er avhengig av å skape tillit blant de ansatte omkring prosesser som gjennomføres og beslutninger som fattes. Ved å sørge for at AGU har utvalgsmedlemmer som ikke er ansatt i Dnk unngår man potensielle interessekonflikter og sørger for å utvise en tydelig og saklig rolleforståelse.

I Sak KM 13/14 ble også preses sin rolle som arbeidsgiver, men også ansatt, drøftet: «Det kan problematiseres hvorvidt preses, som også er arbeidstaker i Den norske kirke, bør ha sete i arbeidsgiverutvalget. Biskopenes utøvelse av arbeidsgiverfunksjoner overfor prestene i dagens kirkeordning er imidlertid så omfattende at dette uansett taler for at preses er representert i et slikt utvalg». Dertil nevnes preses arbeidsgiverfunksjoner overfor de øvrige biskopene, ansvarlig rolle i Bispemøtet og det faglig teologiske aspektet dette vil representere inn mot arbeidsgiverhåndteringen i Dnk som sådan. Det fremkom både av komitemerknader og Kirkemøtets vedtak at arbeidsgiverfunksjonen til preses ble sett på som større og viktigere enn det faktum at vedkommende også er arbeidstaker, og at preses i denne sammenhengen er viktig på arbeidsgiversiden. Det samme gjelder visepreses som vara. Det er derfor ikke grunn til å endre vurderingen av preses sin rolle.

#### **3.2 Demokratisk prinsipp**

Kirkerådet har et arbeidsutvalg (AU) som kunne tenkes brukt til å utføre AGUs funksjon. Utfordringen er imidlertid å sikre at en arbeidsgiverfunksjon ikke blir ivaretatt av tilsatte i

Den norske kirke på begge sider av bordet. Dette blir vurdert ulikt av ulike instanser. Kirkemøtet gav i sak KM 13/14 bred tilslutning til prinsippet om at det må være en sperre mot å være tilsatt i Dnk og samtidig være medlem i arbeidsgiverutvalget. Dersom arbeidsutvalget (AU) i Kirkerådet har representanter som er tilsatt i Dnk, vil Kirkerådet måtte finne andre representanter fra Kirkerådet til dette vervet. Det gjelder også vararepresentasjon. Det vil være problematisk å begrense valgbarhet til AU på samme måte som for arbeidsgiverutvalget ut fra demokratiske hensyn. Kirkemøtet blir derfor bedt om å drøfte og ta stilling til dette prinsipielle spørsmålet.

#### **4. AGU til nå**

Arbeidsgiverutvalget ble altså opprettet for å forberede virksomhetsoverdragelsen. Utvalget har arbeidet seg gjennom ulike krevende spørsmål, og har funnet sin plass i strukturen på grunnlag av Kirkemøtets mandat uten å tilta seg myndighet hverken fra Kirkerådet selv eller fra direktør og sekretariat. Utvalget har hatt særskilt fokus på framdrift i forberedelsen til virksomhetsoverdragelsen, og at denne er tilstrekkelig koordinert med departementet og KA.

AGU har også uttrykt en del arbeidsgiverpolitiske målsettinger for den virksomhetsoverdragelsen som skal finne sted. Utvalget behandlet i februar 2015 en sak om arbeidsgiverstrategi (KR-AGU 01/15) der AGU gjennom sin arbeidsgiverpolitikk ønsker å bidra til at Dnk kan videreføre sitt oppdrag som landsdekkende folkekirke. Samtidig legger AGU til grunn at denne fullt ut skal bevares gjennom forvaltningsreformen. Videre vil utvalget ha særlig fokus på å sikre rammebetingelser for et fortsatt stabilt kirkelig nærvær både i distrikt og bykommuner. Både korte – og langsiktige tiltak som kan sikre rekruttering over hele landet, vil ha høy prioritet. AGU vil ha særlig fokus på utviklingen av lønns- og arbeidsvilkår for kirkelig personell, livsfase-tilpasning og kompetanseutvikling. AGU ønsker også at det på sikt skal utvikles en felles tariffavtale for alle tilsatte i Den norske kirke.

AGU vil vie stor oppmerksomhet på utviklingen av gode organisatoriske rammer for arbeidet i de regionale og sentrale kirkelige råd. Det er et mål at administrative og forvaltningsmessige oppgaver skal bli ivaretatt på en profesjonell og ressurseffektiv måte. Forvaltningsreformen forutsetter en samlet gjennomgang av oppgavefordelingen mellom regionalt og sentralt nivå.

Kirkerådet vil samhandle nært med biskopene og bispedømmerådene om dette i tiden fram mot virksomhetsoverdragelsen.

AGU bygger på Kirkemøtets vedtak KM 07/14, hvor det er en uttalt målsetting om at «fleire skal ha lyst til å jobbe i kyrkja». For å nå dette målet vil AGU:

- Være en profesjonell, trygg, tydelig og forutsigbar arbeidsgiver.
- Legge best mulig til rette for at Dnk kan videreutvikles som en meningsfull, utfordrende og trygg arbeidsplass for alle grupper tilsatte, jf. samarbeidsavtalen med KA.
- Søke å ha en personalpolitikk som bidrar til både å beholde arbeidstakere som

- allerede er tilsatt og rekruttere nye arbeidstakere til kirkelige stillinger.
- Bidra til at lønns- og arbeidsvilkår for kirkelige tilsatte holder tritt med utviklingen i offentlig sektor.
- At lokalt og sentralt tilsatt personell i Dnk gis likeverdige lønns- og arbeidsvilkår.
- Utvikle en livsfasepolitikk, særlig av hensyn til alderssammensetningen til prestene og behovet for å minimalisere turn-over ved virksomhetsoverdragelsen.

## **Økonomiske og administrative konsekvenser**

Etablering av et arbeidsgiverutvalg vil medføre økte møte- og reisekostnader. AGU vil ha behov for 7 møter pr år med reisekostnader og møtekompensasjon.

Som utøvende arbeidsgivermyndighet vil AGU, på vegne av rettssubjektet, gi innspill om ønsket profil og innretning foran ulike forhandlinger. Disse beslutningene kan få store økonomiske følger for rettssubjektet.