



Saksdokumenter:

Dok.dato	Tittel	Dok.ID
05.09.2013	KR 35.1/13 Vedrørende fremtidig arbeidsgiverorganisering.pdf	99829
06.09.2013	KR 35.2/13 Virke-presentasjon.pdf	99889

## Etablering av KR som arbeidsgiver

### Sammendrag

Vedtakene i KM 5/13 om opprettelsen av Dnk som rettssubjekt og overføring av arbeidsgiveransvaret for statlig tilsatte følges opp. Kirkerådet blir med dette invitert til å opprette Kirkerådets arbeidsgiverutvalg, som skal utgjøre den demokratiske arbeidsgivermyndigheten for forberedelse og gjennomføring av denne prosessen. Det foreslås at AU i Kirkerådet utgjør dette utvalget, at arbeidsgiverutvalget foreløpig rapporterer til Kirkerådet, og at Kirkemøtet i 2014 vedtar oppnevning, mandat og rapportering for utvalget.

Samtidig blir det foreslått å gi AU i Kirkerådet mandat til å gå i dialog og forhandle med arbeidsgiverorganisasjoner om medlemskap. Dette for å sikre kvalitet og gjennomføringsevne i de prosessene som ligger foran.

### Forslag til vedtak:

1. Kirkerådet oppretter et arbeidsgiverutvalg, som består av de fire representantene i Kirkerådets arbeidsutvalg. Kirkemøtet blir i 2014 invitert til å fastsette oppnevning, mandat og rapporteringsrutiner for arbeidsgiverorganet.
2. Kirkerådet vil bruke en arbeidsgiverorganisasjon i arbeidet med å etablere sin arbeidsgiverfunksjon. Arbeidsgiverutvalget får fullmakt til å forhandle fram vilkår

for tilslutning til en arbeidsgiverorganisasjon. Kirkerådet avgjør hvilke arbeidsgiverorganisasjon det slutter seg til.

## **Saksorientering**

### **Bakgrunn**

Kirkerådet har ikke tidligere behandlet spørsmålet om utøvelsen av arbeidsgiveransvaret som følger av KM 5/13. Det er en rekke premisser for at saken skal bli en realitet. Det må være politisk vilje i departementet til å følge opp vedtakene i Kirkemøtet 2013, Stortinget må ville opprette Dnk som rettssubjekt og overdra de statlig tilsatte til Dnk, og det må være kompetanse og kapasitet i alle ledd til å gjennomføre endringene. Etter de nåværende framdriftsplaner kan disse endringene tidligst skje 2017.

I henvendelse av 29. januar 2013 ble KA bedt om gi en vurdering av fremtidig arbeidsgiverorganisering. Denne vurderingen ble gitt i brev fra KA av 8.april 2013. Brevet og notatet som fulgte er vedlagt denne saken. En presentasjon fra Virke er også vedlagt.

Innholdet i dette saksframlegget ble lagt frem i møte i Kirkerådets arbeidsutvalg 28. august 2013.

Gjennom arbeidet med ny kirkeordning vil hele Dnk bli gjennomgått med tanke på ansvar og oppgaver. Staten må bidra gjennom ny lovgivning også på dette området, og Kirkemøtet skal fastsette den indre ordningen for Dnk. Denne saken skal bidra til å løse oppgavene som følger av Kirkemøtevedtaket KM 5/13, nr 1 og 2. Disse vedtakspunktene omhandler opprettelsen av Dnk som rettssubjekt og overdragelse av virksomhets- og arbeidsgiveransvaret for prester og ansatte i sentralkirkelige råd. I vedtakets pkt 3 sier Kirkemøtet at de ”understreker at overføringen av virksomhets- og arbeidsgiveransvaret for prestatjenesten til et nasjonalt rettssubjekt ikke endelig fastlegger hvor arbeidsgiveransvaret i en fremtidig kirkeordning skal plasseres. Kirkemøtet fastholder målsettingen i tidligere kirkemøtevedtak om felles arbeidsgiveransvar i en framtidig kirkeordning.” Dette innebærer at den organiseringen som foreslås i denne saken må vurderes, og eventuelt endres, i lys av den fremtidige kirkeordningen etter hvert som arbeidet med hele kirkeordningen går fram.

### *Arbeidsgiverutvalg*

Etter dagens ordning er verken Kirkemøtet eller Kirkerådet arbeidsgiverorganer for ansatte i Den norske kirke. Kirkerådets sekretariat har som statlig forvaltningsorgan bare et delegert tilsetningsansvar m.m. for egne ansatte. Det samme gjelder bispedømmerådene for egen administrasjon og presteskaper i bispedømmet. Det innebærer at Kirkemøtet og Kirkerådet ikke er part, eller har partsansvar i arbeidsgiverspørsmål. Fram til Dnk står på egne ben juridisk, vil staten ved FAD ha det fulle partsansvar. Dette er bl.a. ansvar for

informasjon og medbestemmelse etter Hovedavtalen, som følger av en overføring av arbeidstakere fra staten til kirken. Det er viktig å understreke at den personalfunksjonen som utøves av bispedømmerådene for sine tilsatte prester og administrasjon, og Kirkerådet for sin administrasjon, ikke er foreslått endret gjennom denne saken. Slike endringer bør vurderes i forbindelse med kirkeordningen.

Ved etableringen av et nasjonalt rettssubjekt for Dnk vil Kirkemøtet få et ansvar som arbeidsgiver. Direktøren foreslår at dette delegeres til et nytt arbeidsgiverutvalg i Kirkerådet, og at KR-AUs fire medlemmer utgjør dette utvalget. Forslaget innebærer at Kirkerådet vedtar, og starter arbeidet med arbeidsgiverfunksjonen. Deretter skal Kirkemøtet behandle saken og vedta oppnevning og mandat for arbeidsgiverutvalget. Utvalget vil midlertidig rapportere til Kirkerådet, og Kirkemøtet i 2014 vil behandle spørsmålet om rapportering sammen med oppnevning og mandat.

Det er en forutsetning at Dnk har etablert en organisering av arbeidsgiverfunksjonene før arbeidstakerne kan overføres fra staten til kirken som arbeidsgiver. For å kunne gjøre denne overgangen både innholdsmessig forsvarlig og formelt riktig, er det viktig å starte arbeidet med å etablere et folkevalgt arbeidsgiverutvalg nå. Det er mye som må på plass før selve overdragelsen kan skje.

Et slikt utvalg bør tiltres av tre tillitsvalgte, og dermed utgjøre et partssammensatt utvalg for statlig sektor i Dnk, i de sakene som skal behandles partssammensatt. En slik modell er kjent som administrasjonsutvalg i kommuner etter kommuneloven § 25, og kirkelige fellesråd etter kirkeloven § 35.

Oppgavene til arbeidsgiverutvalget (ikke partssammensatt) vil for eksempel kunne bli å:

- være et overordnet arbeidsgiverorgan og fastsette arbeidsgiverpolitikken
- være ”rett saksøkt” i arbeidsrettslige konflikter med nåværende statlige tilsatte – etter at virksomheten er overdratt fra staten til kirken,
- inngå eller si opp tariffavtaler (når det foreligger partsevne),
- fastsette lønns- og personalpolitikk på sitt område. Dette handler bl.a. om å fastsette personalreglement og personalhåndbok, legge overordnede føringer for lokale lønnsforhandlinger, fastsette rekrutteringsstrategier, m.m,
- gi innspill til behov for utvikling av regelverk som fastsettes i lov eller av Kirkemøtet, som for eksempel tjenesteordningene,
- utvikle og forvalte kompetansekrav, etter- og videreutdanning, lederutvikling m.m,
- bruke arbeidsgiverorganisasjonen til å gjennomføre forhandlinger om tariffavtaler, m.m, og fastsette grensesnitt mellom direktør/sekretariat og arbeidsgiverorganisasjon,
- utøve arbeidsgiverfunksjonen for direktøren selv
- delegerer alle daglige gjøremål til direktøren

Direktøren vil utarbeide et forslag til mandat for utvalget, og legge dette frem til avgjørelse i Kirkerådet og Kirkemøtet.

### *Arbeidsgiverorganisasjon*

Det må klarlegges om arbeidsgiverfunksjonen for statlig sektor i Dnk skal bli medlem i en arbeidsgiverorganisasjon. Under forutsetning av at Kirkerådet ønsker å vurdere slikt medlemskap, bør arbeidsgiverutvalget (AU i KR) få fullmakt til å gå i dialog med og forhandle fram innhold i bistand fra de relevante tilbyderne. Vilåårene for medlemskap må også klarlegges gjennom dialog og forhandling. Resultatet av denne prosessen legges fram for Kirkerådet til avgjårelse.

## **Vurdering**

### *Arbeidsgiverutvalg*

Det daglige ansvaret for arbeidsgiveransvaret vil etter den foreslåtte modellen ligge til direktåren. Derfor er det viktig å nedsette et arbeidsgiverutvalg. Det er viktig av hensyn til demokratisk styring og kontroll. Det er viktig av hensyn til de folkevalgtes styring av direktåren, og gjennom det hele administrasjonen. Det vil gi legitimitet til hele prosessen med etablering av et arbeidsgiveri for statlig sektor i Dnk. Kirkemåtet bør behandle oppnevning og mandat for arbeidsgiverutvalget, for å gi størst mulig demokratisk legitimitet til dette arbeidet.

I en tidlig fase vil det våre et viktig strategisk arbeid for utvalget å sammenligne tariffavtalene i staten og på KA-sektor, og legge en strategi for hvordan dette bør håndteres gjennom en overfåring av virksomhets- og arbeidsgiveransvaret fra stat til kirke. Et samarbeid med en arbeidsgiverorganisasjon vil våre vesentlig i dette arbeidet.

Endringer i tariffavtalene vil også kunne påvirke pensjonsspårmålet. Det er tariffavtalene som bestemmer pensjonssystemenes vilkår og omfang. Tariffavtalen må gi rett til offentlig tjenstepensjon dersom f.eks. Statens pensjonskasse skal våre aktuell.

Et arbeidsgiverutvalg bør våre stort nok til å våre representativt, og samtidig lite nok til å våre effektivt. Det vil våre i virksomhet på helårsbasis, og må kunne sammenkalles på relativt kort varsel. Det skal ikke våre et fagorgan, samtidig som det behov for ganske tung arbeidsgiverpolitisk kompetanse. Det vil våre krevende å bygge opp og vedlikeholde slik kompetanse hos en stor personkrets. Det er viktig at arbeidsgiverutvalget i størrelse også er tilpasset en egnet størrelse for et partssammensatt utvalg. Et arbeidsgiverutvalg på 3 til 5 representanter er vanlig, og utlåser 2 til 4 arbeidstakerrepresentanter i et partssammensatt utvalg. (Arbeidsgiver har alltid flertall.) Ut fra disse vurderingene synes det hensiktsmessig å oppnevne 4 representanter, fra Kirkerådets arbeidsutvalg. For partssammensatt arbeid vil disse da bli supplert med 3 arbeidstakerrepresentanter.

Det kan problematiseres om preses i tillegg til sine arbeidsgiverfunksjoner også er arbeidstaker, og dermed ikke bør sitte i utvalget for arbeidsgiverfunksjonen. 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. Det må også vurderes og tas stilling til, sammen med staten, om en overdragelse av ansatte best skjer i en eller to omganger.

Det kan også nevnes at i den finske kirkeordningen utgjør Kirkemøtet, etter at alle tilsatte har fratrudd møtet, det ”høyeste arbeidsgiverorganet” eller generalforsamling. Slike spørsmål vil bli utredet i de videre utredningene om arbeidsgiveri og kirkeordning.

### *Arbeidsgiverorganisasjon*

Det er viktig å komme i gang med en eventuell tilknytning til en arbeidsgiverorganisasjon. Gjennom et samspill med en arbeidsgiverorganisasjon vil det bli større klarhet i behovet for kompetanse for utøvelsen av arbeidsgiveransvaret. Det vil også avklare behov for organisering av arbeidet både folkevalgt og administrativt. Gjennom dette vil også en overordnet arbeidsgiverstrategi kunne fastlegges etter hvert.

Vi ser det nærliggende å vurdere tre arbeidsgiverorganisasjoner. KA med sin særlige kirkekompetanse, og ansvaret for tariffavtalen på kirkelig fellesrådssektor. Virke er en stor organisasjon med mange medlemmer, og har mange av de kristelige organisasjonene og diakonale virksomhetene, organisert i Virke ideell. Spekter er også en stor organisasjon, med hovedvekt av helse, samferdsel og kultursektoren, og har erfaringer med utskillelse av statlige virksomheter.

Under forutsetning av at Kirkerådet oppretter et arbeidsgiverutvalg vil det være viktig at dette utvalget får møte de aktuelle, og gjennom dialog og eventuelle forhandlinger klarlegge innhold og vilkår for medlemskap. Dette har særskilt betydning i forhold til KA, som i sin tid er opprettet på bakgrunn av sterk anbefaling fra Kirkemøtet som kirkens egen arbeidsgiverorganisasjon. KA har fellesrådene som medlemmer. KA har derfor noen åpenbare fordeler, og samtidig har de en betydelig virksomhet som interesseorganisasjon som må avklares. Det vises for øvrig til vedlagte notat fra KA som utdyper dette.

Når kriterier for valg av organisasjon er klarlagt, dialog og forhandlinger er gjennomført, og saken er ferdig utredet, går den til Kirkerådet til avgjørelse.

Det er viktig å merke seg at en arbeidsgiverorganisasjon er et redskap for den folkevalgte arbeidsgiverfunksjonen, selv om det meste av kontakten i det daglige går mellom direktør/administrasjon og arbeidsgiverorganisasjonen.

## **Økonomiske og administrative konsekvenser**

Det vil bli økte kostnader knyttet til bl.a:

- økt møtefrekvens for AU i KR,
- økt kapasitet og kompetanse i sekretariatet, avhengig av valg av organisasjon og innretning av grensesnittet mellom sekretariat/arbeidsgiverorganisasjon,
- medlemsavgift og andre kostnader til arbeidsgiverorganisasjonen,
- juridisk bistand knyttet til forberedelse og gjennomføring av overdragelsen av ansatte

Kostnadene til dette må innarbeides i driftsbudsjettene i Kirkerådet for årene som kommer.

Administrativt blir det ett organ til i Kirkemøte/Kirkerådsstrukturen. Det er nye oppgaver som må løses administrativt uten at dette synes å kreve administrative eller organisatoriske endringer i denne omgang. Resultatet av arbeidet med kirkeordning kan medføre større administrative endringer.

Det er viktig å understreke behovet for gode IKT-løsninger for å kunne håndtere denne arbeidsgiverfunksjonen på en god og kostnadseffektiv måte framover. Dette gjelder regnskaps-, lønns-, og personalsystemer, intranett som arena for ressursdeling, samhandling og dialog, osv.