



Referanser: KR 35/13, KR 5/14, KR 18/14

Etablering av arbeidsgiveransvar

Sammendrag

Vedtakene i KM 5/13 om opprettelsen av Den norske kirke som rettssubjekt og overføring av arbeidsgiveransvaret for statlig tilsatte, følges opp. Kirkerådet vedtok i KR 35/13 å opprette et Arbeidsgiverutvalg for «statlig sektor» i Den norske kirke. Arbeidsgiverutvalget skal utgjøre den demokratiske arbeidsgivermyndigheten for forberedelse og gjennomføring av denne prosessen. Arbeidsutvalget i Kirkerådet utgjør dette utvalget. Arbeidsgiverutvalget rapporterer til Kirkerådet. Kirkerådet vedtok i KR 18/14 at Kirkemøtet i 2014 vedtar oppnevning, mandat og rapportering for Arbeidsgiverutvalget.

Samtidig vedtok Kirkerådet å gi Arbeidsgiverutvalget mandat til å gå i dialog og forhandle med arbeidsgiverorganisasjoner om samarbeid og medlemskap. Dette for å sikre kvalitet og gjennomføringsevne i de prosessene som ligger foran. Arbeidsgiverutvalget har hatt en prosess med Spekter, Virke og KA- Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA) og anbefaler at det forhandles fram en konkret samarbeidsavtale med KA, hvor Virke også trekkes inn som en samarbeidspart.

Forslag til vedtak

Kirkerådet anbefaler Kirkemøtet å treffe følgende vedtak:

- a) Kirkemøtet oppretter et Arbeidsgiverutvalg som fast ordning. Arbeidsgiverutvalget består av 4 medlemmer.
- b) Kirkemøtet vedtar mandat for Arbeidsgiverutvalget.
- c) Kirkemøtet ber om at det blir forhandlet frem en samarbeidsavtale med en arbeidsgiverorganisasjon, fortrinnsvis med KA, og gir Kirkerådet fullmakt til å godkjenne denne.
- d) Kirkemøtet tar stilling til endelig innmelding i en arbeidsgiverorganisasjon i Kirkemøtet 2017.
- e) Kirkemøtet vil på et senere tidspunkt under utforming av kirkeordningen ta endelig stilling til hvordan arbeidsgiverorganiseringen skal utformes.

Saksorientering

Bakgrunn

Kirkerådet følger opp Kirkemøtets vedtak i sak KM 5/13, og traff i sitt møte 26.–27. 09.2013 følgende vedtak i sak KR 35/13:

1. Kirkerådet oppretter et foreløpig 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 hvilken arbeidsgiverorganisasjon det slutter seg til.

Kirkerådet traff i sitt møte 11.03.2014 følgende vedtak i sak KR 18/14:

- a) Kirkerådet ber det midlertidige Arbeidsgiverutvalget forhandle fram en samarbeidsavtale med KA.
- b) Det forutsettes at et slikt samarbeid ikke vil medføre interessepolitiske konflikter, f.eks. i arbeidet med ny kirkeordning.
- c) Kirkerådet forutsetter at KA har tilstrekkelig kompetanse, erfaringsbakgrunn, og kapasitet til å bistå Arbeidsgiverutvalget allerede fra 2014 og fram mot det tidspunktet der Dnk blir opprettet som eget rettssubjekt.

Gjennom arbeidet med ny kirkeordning fram mot ca 2020, vil hele Den norske kirke bli gjennomgått med tanke på ansvar, organisering og oppgaver. Staten må bidra gjennom ny lovgivning i to omganger, og Kirkemøtet skal fastsette den indre ordningen for Den norske kirke. Denne saken skal bidra til å løse oppgavene som følger av Kirkemøtevedtaket KM 5/13 punkt 1 og 2. Disse vedtakspunktene omhandler opprettelsen av Den norske kirke som rettssubjekt og overdragelse av virksomhets- og arbeidsgiveransvaret for prester og ansatte i regionale og sentralkirkelige råd. Dette kan tidligst skje gjennom høringsnotat fra departementet i 2014, Kirkemøtebehandling i 2015, behandling i Stortinget 2016 og ikrafttredelse i 2017.

I KM 5/13 nr 3 står det at

«Kirkemøtet 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 politisk og administrativ organisering av arbeidsgiveransvaret slik det foreslås i denne saken, må vurderes i lys av en fremtidig kirkeordning når alle organer og funksjoner skal vurderes i forhold til hverandre.

Det er en rekke forutsetninger som skal være oppfylt for at rettssubjektivitet og virksomhetsoverdragelse skal kunne ut i iverksatte vedtak. Det må være politisk vilje hos kirkeministeren til å følge opp vedtakene i Kirkemøtet 2013, i form av å sende på høring et notat og senere fremme lovproposisjon for Stortinget. Stortinget må deretter *ville* opprette Den norske kirke som rettssubjekt med hensikt på å overdra de statlig tilsatte til Den norske kirke. Det må være administrativ kompetanse og kapasitet i alle ledd til å gjennomføre alle endringene. Etter de nåværende framdriftsplaner kan endringene tidligst settes i verk i 2017.

For å kunne overta arbeidsgiveransvaret for ca 1200 prester og 300 tilsatte i bispedømmeråd og kirkeråd i 2017, må det bygges opp gode rutiner, en god arbeidsgiverpolitikk, gjøres strategiske vurderinger av Hovedavtale og Hovedtariffavtale med tanke på endring eller videreføring. I staten i dag ivaretas dette ansvaret ved Arbeidsgiverpolitisk avdeling (APA) i Kommunal- og Moderniseringsdepartementet (KMD).

Etter dagens ordning er verken Kirkemøtet eller Kirkerådet arbeidsgiver 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 Den norske kirke etableres som eget rettssubjekt, vil staten ha det fulle partsansvar. Dette omfatter bl.a. ansvar for informasjon og medbestemmelse etter Hovedavtalen, med tanke på en overføring av arbeidstakere fra staten til kirken.

Det er viktig å understreke at den personalfunksjonen som bispedømmerådene utøver for sine tilsatte prester og administrasjon og Kirkerådet for sin administrasjon, ikke er foreslått endret gjennom denne saken. Slike endringer bør eventuelt vurderes i forbindelse med kirkeordningen frem mot 2020.

Det er en forutsetning at Den norske kirke 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. Forslag til mandat for Arbeidsgiverutvalget ligger vedlagt.

Det må klarlegges om arbeidsgiverfunksjonen for «statlig sektor i Den norske kirke» skal starte et samarbeid med en arbeidsgiverorganisasjon. Kirkerådet og Arbeidsgiverutvalget har vurdert dette spørsmålet, og ønsker slikt samarbeid. Arbeidsgiverutvalget har vært i dialog med tre arbeidsgiverorganisasjoner: Spekter, Virke og KA. Kirkemøtet inviteres til å delegerer til Kirkerådet å godkjenne en fremforhandlet samarbeidsavtale. I 2017 vil Kirkemøtet kunne ta stilling til innmelding i arbeidsgiverorganisasjon.

Vurdering

Ved etableringen av et nasjonalt rettssubjekt for Den norske kirke vil Kirkemøtet få et ansvar som arbeidsgiver. Det må fastsettes hvem som skal ivareta dette ansvaret på vegne av Kirkemøtet. For å ivareta dette ansvaret har Kirkerådet foreslått å opprette et Arbeidsgiverutvalg på 4 personer, bestående av arbeidsutvalget. Arbeidsgiverutvalget skal sikre demokratisk styring og kontroll. I den oppbyggingsfasen kirken nå går inn i, må arbeidsgiverutvalget være tett knyttet opp mot Kirkerådet. Alle biter av etablering av arbeidsgiverfunksjonen og utviklingen av ny kirkeordning må sees i sammenheng og koordineres i Kirkerådet. Opprettelsen av et arbeidsgiverutvalg vil gi legitimitet til arbeidet til direktøren og sekretariatet som selv skal virksomhetsoverdras fra staten til Den norske kirke. Slik kan man også sikre ryddige og forutsigbare prosesser for de folkevalgtes styring av direktøren og administrasjonen. Det vil gi legitimitet til hele prosessen med etablering av et arbeidsgiveri for statlig sektor i Den norske kirke at dette ansvaret er forankret i et folkevalgt organ, ikke minst ettersom mye av det daglige ansvaret for arbeidsgiveransvaret vil måtte delegeres til direktøren.

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

Et arbeidsgiverutvalg bør være stort nok til å være representativt og samtidig lite nok til å være effektivt. Det vil være i virksomhet på helårsbasis og må kunne sammenkalles på relativt kort varsel. Det skal ikke være et fagorgan, samtidig som det behov for arbeidsgiverpolitisk kompetanse. Det vil være krevende å bygge opp og vedlikeholde slik kompetanse hos en stor personkrets.

Et moment er også at Arbeidsgiverutvalget i størrelse bør være tilpasset en egnet størrelse for et fremtidig partssammensatt utvalg.

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. Denne problemstillingen må også finne en god løsning i den fremtidige kirkeordningen.

Særskilt om samarbeid med en arbeidsgiverorganisasjon

Et spørsmål er om det er behov for samarbeid med en arbeidsgiverorganisasjon. Staten ivaretar denne funksjonen selv gjennom KMD/APA. Arbeidsgiveransvaret handler om omfattende krav til kompetanse og kapasitet, som det er ressurs- og tidkrevende å bygge opp. Det er ikke vanlig i Norge at arbeidsgivere ivaretar slike funksjoner selv.

Et annet vurderingstema er kostnader. Med en lønnsmasse på ca kr 1,2 mrd vil medlemskap i en arbeidsgiverorganisasjon utgjøre mellom kr 1,5 og 2,3 mill per år. Et slikt kostnadsnivå er trolig lavere enn å etablere tilstrekkelig kompetanse og kapasitet i eget sekretariat.

For det tredje er det 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/sekretariat og arbeidsgiverorganisasjonen.

Arbeidsgiverutvalget har ut fra disse vurderingene vært i dialog med tre arbeidsgiverorganisasjoner: Spekter, Virke og KA Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon. Det er gjennomført møter med alle tre 04.12.2013. Det ble gitt skriftlige innspill fra organisasjonene 16.01.2014, og gjennomført nytt møte med alle tre 24.01.2014.

Begrunnelsen for å kontakte disse tre arbeidsgiverorganisasjonene er at:

- KA i sin tid er opprettet som kirkens egen arbeidsgiverorganisasjon på bakgrunn av en anbefaling fra Kirkemøtet. KA har fellelrådene som medlemmer. KA har derfor noen åpenbare fordeler. KA har på den annen side en betydelig virksomhet som interesseorganisasjon som må avklares. Dette vil også kunne ha betydning for fremtidig kirkeordning.
- 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 få, men store medlemmer, og med hovedvekt på helse, samferdsel og kultursektoren. Spekter har særskilt erfaring med utskillelse av statlige virksomheter.

Følgende invitasjon ble gitt disse arbeidsgiverorganisasjonene i brev av 12.11.2013:

«Problemstillinger vi ønsker innspill på:

- En beskrivelse av den erfaring og kompetanse som tilbys.
- Det arbeidsgiverpolitiske landskapet vi kan bli en del av, deres vurdering av plasseringen av «statlig sektor i Den norske kirke» i deres arbeidsgiverpolitiske landskap. Videre hvilke arbeidsgiverkultur vi blir en del av, og kirkelig kjennskap og kompetanse hos dere.
- Under henvisning til avsnittet om viktige formaliteter, manglende rettssubjektivitet og manglende partsevne, ønsker vi å drøfte prosess på hvilken samhandling mellom Den norske kirke og arbeidsgiverorganisasjonen som formelt sett er mulig, og samtidig hensiktsmessig.
- En beskrivelse eller vurdering av kapasiteten i deres organisasjon, særlig i forhold til forberedelse og gjennomføring av en virksomhetsoverdragelse.
- En beskrivelse av hvordan «statlig sektor av Den norske kirke» vil kunne få innflytelse over arbeidsgiverpolitikken og interessepolitikken i arbeidsgiverorganisasjonen, og hvordan dette virker organisatorisk gjennom vedtekter, generalforsamlinger o.l.
- Et bilde av prinsipper for pris og prisnivå.»

Arbeidsgiverutvalget vurderer de tre organisasjonene slik at de alle kan være tjenlige samarbeidspartnere i tiden som kommer i forhold til kompetanse, kapasitet og organisering. Arbeidsgiverutvalget har likevel etter skriftlige og muntlige innspill, samt egne drøftinger, valgt å legge vekt på:

- At KA kjenner det kirkelige landskapet best, og at dette er viktig for å skape gode arbeidsforhold for alle ansatte i Den norske kirke.
- KA er arbeidsgiverorganisasjon for den andre delen (fellesrådene) i Den norske kirke. Gjennom avtaleverk og forhandlinger vil det sikt derfor være lettere å kunne føre en helhetlig arbeidsgiverpolitikk for alle ansatte i Dnk.
- Dersom «statlig sektor av Dnk» blir et fremtidig medlem i KA, vil organisasjonens grunnlag og innhold endres. KAs styrke vil også bli en styrke for «statlig sektor i Dnk» når KA skal jobbe for alle medlemmenes interesser.

I forhold til Spekter vil Den norske kirke være en relativt liten arbeidsgiver i deres medlemsmasse. Spekter har masse verdifull kompetanse på utskilling av statlig virksomhet, men Den norske kirke har et særpreg som er annerledes enn de andre virksomhetene i Spekter. Dette kan få negative konsekvenser, særlig i et lengre perspektiv.

Virke fremstår med bred kompetanse og kapasitet. De har ikke erfaring med virksomhetsoverdragelse fra statlig sektor, og det må bygges opp kunnskap og kompetanse om Den norske kirke.

Arbeidsgiverutvalget vurderer KA slik at det mangler noe på kapasitet og breddekompetanse i forhold til de to andre organisasjonene. KA er en typisk bransjeorganisasjon, og Spekter og Virke er store hovedsammenslutninger. Det er et element av verdivalg og policy i denne dimensjonen. Det er mange fordeler ved å være i en bransjeorganisasjon som kjenner kirkevirkeligheten godt. På den annen side står Den norske kirke overfor store oppgaver på arbeidsgiverfeltet frem til 2017. Det første er å bygge opp struktur, organisasjon og kompetanse hos folkevalgte og administrasjon. Det andre er å gjennomføre selve virksomhetsoverdragelsen og alle små og store forhold som må ryddes opp i den sammenheng. Dette vil kreve kapasitet og bredde hos arbeidsgiverorganisasjonen. Dersom KA kan styrke kapasitet og breddekompetanse gjennom et samarbeid med f.eks. Virke, vurderer Arbeidsgiverutvalget dette som svært positivt.

Det er også noe uklart hvordan et samarbeid og senere medlemskap for «statlig sektor av Den norske kirke» vil endre KA. Særlig gjelder dette det interessepolitiske arbeidet, og de forvaltningsoppgaver KA i dag ivaretar. Det er derfor behov for gjennom forhandlinger å klarlegge dette nærmere. KA og Kirkerådet er enige om mange forhold i Den norske kirke. Samtidig har KA som interesseorganisasjon – naturlig nok – også hatt andre synspunkter enn de folkevalgte organer på bispedømme- og nasjonalt plan. Slike interessemotsetninger er det vanskelig å tenke seg videreført i en god relasjon mellom arbeidsgiveren i «statlig sektor i Den norske kirke» og dens arbeidsgiverorganisasjon. Alle arbeidsgiverorganisasjoner har mekanismer og metoder for å avklare mulige interessemotsetninger mellom sine medlemmer, og modeller for håndteringen av dette.

Det er av stor betydning å få avklart hvordan KAs landsråd som et representativt organ vil håndtere saker som også behandles av Kirkerådet og Kirkemøtet, slik at det ikke oppstår konkurrerende demokratiske strukturer. Det blir svært viktig gjennom samtaler og forhandlinger med KA å få klarlagt håndteringen av dette. De momentene som det er viktig å få en avklaring på, vil Arbeidsgiverutvalget ta med inn i forhandlinger med KA. Den fremforhandlede samarbeidsavtalen vil kunne gi noen svar på hvordan slike forhold vil bli håndtert.

Arbeidsgiverutvalget vil peke på at denne saken dreier seg «bare» om en samarbeidsavtale. Samtidig er dette samarbeidet av så stor strategisk betydning at det får stor betydning for seinere medlemskap. Det vil være uheldig å bytte arbeidsgiverorganisasjon når virksomhetsoverdragelsen skal skje. Derfor dreier det seg om en samarbeidsavtale med sikte på fremtidig medlemskap.

Kirkemøtet har tidligere truffet vedtak om et ønske om felles arbeidsgiveransvar i Den norske kirke. Det vil også påvirke spørsmålet om felles arbeidsgiverorganisasjon. Det vil være u hensiktsmessig om en del av arbeidsgiverne i Den norske kirke forholder seg til en arbeidsgiverorganisasjon, mens en annen arbeidsgiver i Den norske kirke forholder seg til en annen organisasjon. Kompleksiteten i en så sammensatt gruppe arbeidstakere som hele Den norske kirke utgjør, vil kreve kompetanse og kapasitet i en slagkraftig arbeidsgiverorganisasjon.

Arbeidsgiverutvalget ser det derfor som viktig at KA vurderer et samarbeid med Virke for å møte utfordringene som kommer.

Det kan også reises spørsmål om hvordan den administrative organiseringen av arbeidsgiverfunksjonen bør være. Det ivaretas i dag i administrasjonsavdelingen i Kirkerådets sekretariat. Alternativer til en slik plassering kan være å opprette egen avdeling for dette arbeidet som utførende støtte for Arbeidsgiverutvalget. Denne organiseringen må fastsettes endelig i sammenheng med ny kirkeordning, jf forslag til vedtak pkt e).

Økonomiske og administrative konsekvenser

Det vil bli økte kostnader knyttet til bl.a:

- økt møtefrekvens for Arbeidsgiverutvalget
- økt kapasitet og kompetanse i sekretariatet, avhengig av valg av arbeidsgiverorganisasjon 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. I vedtatt budsjett for Kirkerådet 2014 er det til nå ikke innarbeidet ressurser til

dette. Det er helt nødvendig at Kirkerådet blir tilført midler fra staten, dersom Kirkerådet skal kunne inngå økonomisk forpliktende samarbeidsavtaler med andre på dette området.

Administrativt blir det en funksjon 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.

Fremtidig oppgaver og ansvar for Arbeidsgiverutvalget

Arbeidsgiverutvalget skal ivareta en rekke oppgaver frem til Dnk er eget rettssubjekt. Dette vil være en oppbyggingsfase. Samtidig er det av betydning å se for seg hvilke oppgaver Arbeidsgiverutvalget vil kunne få etter at rettssubjektiviteten er etablert. Formelt må det da (trolig i Kirkemøtet 2017) fastsettes et nytt mandat for et Arbeidsgiverutvalg, basert på de premissene som da foreligger. Forslaget til mandat nedenfor er derfor ment å gjelde fra Kirkemøtet vedtar et mandat, og frem til det foreligger rettssubjektivitet.

For å angi et innhold som KAN reguleres når det foreligger rettssubjektivitet, kan nevnes:

Fra det tidspunkt det foreligger partsevne skal Arbeidsgiverutvalget:

- fastsette arbeidsgiverpolitikk,
- fastsette lønns- og personalpolitikk,
- se til at det blir fastsatt personalreglement og personalhåndbok,
- legge overordnede føringer for lokale lønnsforhandlinger,
- fastsette rekrutteringsstrategier

Arbeidsgiverutvalget vil representere "rett saksøkt" i Dnk i arbeidsrettslige konflikter med nåværende statlige tilsatte, når det foreligger partsevne.

Arbeidsgiverutvalget vil ha ansvar for å inngå eller si opp tariffavtaler, når det foreligger partsevne.

Arbeidsgiverutvalget kan bruke en arbeidsgiverorganisasjon til å gjennomføre forhandlinger om hovedavtaler, tariffavtaler, m.m. Arbeidsgiverutvalget fastsetter ansvar og arbeidsoppgaver for arbeidsgiverorganisasjonen.

Arbeidsgiverutvalget kan i fremtiden suppleres med arbeidstakerrepresentanter og utgjøre et partssammensatt utvalg.

Mandat for Arbeidsgiverutvalg
Vedtatt av Kirkemøtet XX.04.2014

1. Oppnevning

Arbeidsgiverutvalget består av fire representanter. Utvalget består av Kirkerådets leder, Kirkerådets nestleder, ett medlem valgt blant Kirkerådets medlemmer, og preses. Funksjonstiden er 2 år. Leder og nestleder i Kirkerådet er leder og nestleder i Arbeidsgiverutvalget.

Kirkerådet velger personlig vararepresentant blant Kirkerådets medlemmer, til hver representant i Arbeidsgiverutvalget. Visepreses er vara for preses.

Arbeidstakere i Den norske kirke kan ikke velges som arbeidsgiverrepresentanter. Preses og visepreses er unntatt fra denne bestemmelsen. Dersom Kirkerådets leder eller nestleder er arbeidstakere i Den norske kirke, må det velges andre representanter og vararepresentanter til Arbeidsgiverutvalget.

2. Formål

Arbeidsgiverutvalget har som hovedformål å sørge for at overordnet arbeidsgiverpolitikk som Kirkemøtet har lagt rammene for, blir satt ut i livet, og at det fins tilstrekkelig kompetanse til dette.

3. Mandat

Arbeidsgiverutvalget ivaretar den øverste arbeidsgiverfunksjonen på vegne av Kirkemøtet og Kirkerådet.

Arbeidsgiverutvalget har ikke myndighet på vegne av bispedømmerådene eller Kirkerådet som statlige forvaltningsorganer eller arbeidsgiverfunksjoner som følger av å være virksomhet i staten.

Arbeidsgiverutvalget skal gi innspill om behov for utvikling av regelverk som fastsettes i lov eller av Kirkemøtet, som for eksempel tjenesteordningene. Arbeidsgiverutvalget skal gi innspill til å utvikle og forvalte kompetansekrav, etter- og videreutdanning, lederutvikling m.m.

Arbeidsgiverutvalget utøver arbeidsgiverfunksjonen overfor direktør.

Arbeidsgiverutvalget deleger, etter nærmere fastsatte regler, alle daglige gjøremål til direktøren.

4. Rapportering

Arbeidsgiverutvalget rapporterer til Kirkerådet.

5. Revisjon

Dette mandatet må vurderes fortløpende og revideres senest ved opprettelsen av Den norske kirke som eget rettssubjekt.