



**Referansar:** KM 5/13, KM 13/14, KR 35/13, KR 40/14, KR 34/15 og KR 45/15

**Arkivsak:** 16/348 - 2 (16/5266)

## Innmelding i arbeidsgjevarorganisasjon

### Samandrag

Vegen fram mot ei fri og sjølvstendig folkekyrkje har pågått i fleire tiår. I samband med det såkalla kyrkjeforliket i 2008 var alle partia på Stortinget samde om ein prosess med siktemål å skilje kyrkja frå staten. Grunnlovsendingane i 2012 la grunnlaget for ei brei, framtidsretta og varig løysing mellom staten og Den norske kyrkja, og var i tråd med tidlegare vedtak i Kyrkjemøtet.

Kyrkjemøtet i 2013 ba om at det måtte etablerast eit nasjonalt rettssubjekt og at verksemds- og arbeidsgjevaransvaret for prestenesta og tilsette ved bispedømekontora og i Kyrkjerådet skulle overdragast til det nye rettssubjektet. Kyrkjerådet oppretta deretter eit førebels arbeidsgjevarutval og vedtok å bruke ein arbeidsgjevarorganisasjon i arbeidet med å førebu arbeidsgjevarrolla fram til det nye rettssubjektet var oppretta. Kyrkjemøtet i 2014 vedtok at dette fortrinnsvis skulle vere KA Arbeidsgjevarorganisasjon for kyrkjelege verksemder (i det vidare kalla KA). Arbeidsgjevarutvalet i Kyrkjerådet forhandla deretter fram ein samarbeidsavtale mellom Kyrkjerådet og KA. Avtalen er og ein intensjonsavtale om innmelding i KA når det føreligg rettssubjektivitet. Avtalen vart vedteken i Kyrkjerådet i sak KR 40/14.

I framlegg til ny kyrkjelov § 24, femte ledd, går det fram at «Kirkemøtet kan gi en arbeidsgiverorganisasjon fullmakt til å inngå og si opp tariffavtale, samt gi eller motta kollektiv arbeidsoppsigelse på Den norske kirkes vegne». Framlegg til vedtak (pkt 1) er språkleg lagt så tett opp til dette som mogleg for ikkje å reise tvil om tolkinga av kva Kyrkjemøtet her gjer. Paragrafen regulerer at det er Kyrkjemøtet som i det minste må velje arbeidsgjevarorganisasjon. Det kan ikkje utan vidare gjerast av Kyrkjerådet. Når val av arbeidsgjevarorganisasjon er gjort (forslag til vedtak pkt 1), kan Kyrkjemøtet gi Kyrkjerådet nærare mynde til å gjennomføre innmelding og forvalte medlemskapet (framlegg til vedtak pkt 2).

### Framlegg til vedtak

Kyrkjerådet tilrår Kyrkjemøtet å treffe følgjande vedtak:

1. Kyrkjemøtet gir KA Arbeidsgjevarorganisasjon for kyrkjelege verksemder fullmakt til å inngå og sei opp tariffavtale, samt å gi eller motta kollektiv arbeidsoppseiing på Den norske kyrkjas vegner når rettssubjektivitet for Dnk føreligg.
2. Kyrkjemøtet gir Kyrkjerådet fullmakt til å:
  - a) Melde det nye rettssubjektet inn i KA Arbeidsgjevarorganisasjon for kyrkjelege verksemder
  - b) Forhandle vilkår for medlemsskapet
  - c) Forvalte medlemsskapet

## Saksorientering

### Bakgrunn

Vegen fram mot ei fri og sjølvstendig folkekyrkje har pågått i fleire tiår. I forbindelse med det såkalla kyrkjeforliket i 2008 var alle partia på Stortinget samde om ein prosess med siktemål å skilje kyrkja frå staten. Ein viktig og avgjerande milepæl i denne prosessen var grunnlovsendingane av 21. mai 2012. Endringane la grunnlaget for ei brei, framtidsretta og varig løysing mellom staten og Den norske kyrkja, og var i tråd med tidlegare vedtak i Kyrkjemøtet.

Kyrkjemøtet i 2013 var det første Kyrkjemøtet etter grunnlovsendingane i 2012. I sak KM 5/13 ba Kyrkjemøtet om at det måtte etablerast eit nasjonalt rettssubjekt og at verksemds- og arbeidsgjevaransvaret for prestetenesta skulle overdragast til dette rettssubjektet.

Kyrkjerådet følgde dette opp og handsama i sak KR 35/13 spørsmål om oppretting av arbeidsgjevarutval, og tilslutning til ein arbeidsgjevarorganisasjon:

- 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 frem vilkår for tilslutning til en arbeidsgiverorganisasjon. Kirkerådet avgjør hvilken arbeidsgiverorganisasjon det slutter seg til.*

Kyrkjemøtet året etter vedtok i sak KM 13/14 eit meir utfyllande mandat for arbeidsgjevarutvalet. I same sak ba Kyrkjemøtet om at det vart framforhandla ein samarbeidsavtale med en arbeidsgjevarorganisasjon, fortrinnsvis KA, og gav Kyrkjerådet fullmakt til å godkjenne denne. Vidare ba Kyrkjemøtet om å få attende sak om endeleg innmelding i en arbeidsgjevarorganisasjon så snart det ville vere ønskjeleg og juridisk mogleg. Komiteen som la fram saka på Kyrkjemøtet sa mellom anna dette:

*Komiteen ser det som ønskelig at man inngår en samarbeidsavtale med en arbeidsgiverorganisasjon for å få nødvendig bistand i arbeidet med virksomhetsoverdragelsen. Komiteen finner det klokt at det er den samme organisasjonen som det søkes medlemskap i etter virksomhetsoverdragelsen.*

Arbeidsgjevarutvalet (AGU) i Kyrkjerådet framforhandla etter dette ein samarbeids- og intensjonsavtale med KA etter forhandlingar med tre aktuelle: KA med si særlege kompetanse og ansvaret for tariffavtaler på kyrkjeleg sektor (kyrkjeleg felleusråd), Virke med mange av dei kristelege organisasjonane og diakonale verksemder organisert i Virke ideell; og Spekter med hovudvekt på helse, samferdsel og kultursektoren samt utskiljing av statlege verksemder. Kyrkjerådet godkjende avtalen i sak KR 40/14.

### Vurderingar

I framlegg til ny kyrkjelov § 24 femte ledd gjev ein Kyrkjemøtet tilgang til å gi ein arbeidsgjevarorganisasjon fullmakt til å inngå og seie opp tariffavtale. Det følgjer av denne regelen at det berre er Kyrkjemøtet som kan melde Den norske kyrkja inn i ein arbeidsgjevarorganisasjon. Dette inneber at vedtak om medlemskap i arbeidsgjevarorganisasjon, med overdraging av mynde som følgjer av dette, ikkje utan

vidare kan treffast av Kyrkjerådet. Regelen er ikkje til hinder for at Kyrkjemøtet kan overlata til Kyrkjerådet å gi nærare og meir utfyllande mynde, ved behov. Likevel har regelen ein sperre mot generell/alminneleg delegasjon ved at - i det minste - val av arbeidsgjevarorganisasjon for Den norske kyrkje må treffast av Kyrkjemøtet. Val av arbeidsgjevarorganisasjon er såleis heilt opp til Kyrkjemøtet.

Innmelding i ein arbeidsgjevarorganisasjon tyder at partsevna til å forhandle tariffavtaler vert overdrege til arbeidsgjevarorganisasjonen. Dette har store praktiske og formelle verknader.

Tariffsituasjonen for Dnk ved førebuing til rettssubjektivitet og overdraging av verksemd inneheld fleire element som ikkje endeleg er avklart. I utgangspunktet vil mottakande arbeidsgjevar vere bunde av dei tariffavtaler avgjevande mynde/arbeidsgjevar har inngått ut tariffperioden for den enkelte avtale. Ny arbeidsgjevar har høve til å reservere seg frå denne tariffbindinga, jf aml § 16-2, pkt 2. Avgjerd om dette må i så fall skje seinast innan 3 veker etter overdraginga. Behovet for å få framforhandla overgangsordningar - og omfanget av evt slike - vil avhenge av avklaringar frå departementets side. Kyrkjerådet avventar den endelege avklaringa frå departementet før det er aktuelt å vurdere om reservasjonsretten i høve deler eller heile det statlege avtaleverket bør nyttast.

I hoveddariffoppgjeret i 2018 er det truleg ønskjeleg å forhandle fram ein felles og samla tariffavtale for heile kyrkjeleg sektor.

### **Erfaringar**

I 2014 (sak KR 40/14) vart det etablert eit formelt samarbeid mellom KR og KA for å førebu overdraging av verksemd for statlege tilsette i Dnk. Avtalen regulerer roller, oppgåver og plikter mellom partane. Dette er konkretisert i samarbeidsavtalens punkt 2.1 der KA sitt ansvar omhandlar tariffførebuande arbeid og opplæring i arbeidsgjevarrollen.

Det er sett i gang tre tariffførebuande grupper med tema medbestemmelse, lønssystem og etter- og vidareutdanning. Gruppene sitt mandat er å gjennomføre førebua samtalar med siktemål å identifisere aktuelle problemstillingar i forkant av eventuelle framtidige forhandlingar. I gruppene sit det representantar for ulike arbeidstakarorganisasjonar, samt KA som intendert arbeidsgjevarorganisasjon og Kyrkjerådet i kraft av mottakande arbeidsgjevar.

KA vil og, overfor sine medlemmer, gjennomføre opplæring i arbeidsgjevarrolla våren 2016.

I tråd med sak KM 13/14 oppretta Kyrkjerådet eit førebels arbeidsgjevarutval (AGU) med fire representantar. Siktemålet var å sørgje for utvikling av ein overordna arbeidsgjevarpolitikk. KA har sidan utvalet vart oppretta ytt rådgiving til AGU.

Som ei førebuing til å innlemme Den norske kyrkja som nytt medlem har KA og endra namn (frå Kyrkjeleg arbeidsgjevar- og interesseorganisasjon til KA Arbeidsgjevarorganisasjon for kyrkjelege verksemd), samt gjort endringar i vedtektene. Det er og varsla fleire vedtektsendringar dersom Den norske kyrkja melder seg inn i organisasjonen.

Samarbeidet mellom Kyrkjerådet og KA (knytt til førebuing av overdraging av verksemda) er intenst og krevjande. Det ber preg av at begge partar driv

nybrottsarbeid med tanke på ei stor omstilling og dei konsekvensar dette får for både arbeidsgjevar og arbeidstakarar. Trass desse utferdingane, synes KA å vere det naturlege val av framtidig arbeidsgjevarorganisasjon. Dette vert understreka mellom anna ved eit grunnleggande og felles ønske om å ivareta alle partar så godt som råd, og utvikle ein felles arbeidsgjevarpolitikk for heile kyrkjeleg sektor.

### **Økonomisk-administrative konsekvensar**

Endeleg innmelding i ein arbeidsgjevarorganisasjon vil få økonomiske konsekvensar i form av ein medlemskontingent. Honoraret til KA gjennom eksisterande samarbeidsavtale vart vurdert i høve berekna kostnadsnivå ved seinare innmelding. Det er lite truleg at medlemskontingenten vil avvike vesentleg frå det etablerte kostnadsnivået.

Det vil vere Kyrkjerådet som både politisk og administrativt forvaltar relasjonen til KA i det daglege. Dette inneber å delta i ulike prosessar knytt til arbeidsgjevaransvaret, gi innspel om ønska profil og innretning på dei ulike avtalane, delta i uravstemming etter forhandlingar m.m.

Det tariffmessige arbeidet er nytt for Kyrkjerådet, og førebuingane til dette har medført auka bemanning, etter særskild finansiering til dette. Etablering av rettssubjektet og innmelding i arbeidsgjevarorganisasjon vert utført innanfor ramma av den etablerte organisasjonen, og utan forventning om ytterlegare bemanningsauke.