



**Referansar:** KM 13/14, KM 19/16, KR 09/16, AGU 1/15, AGU 10/16, AGU 13/16 og KR 42/16

**Arkivsak:** 16/349 - 6 (16/38288)

**Saksdokument:**

## **Mandat Arbeidsgjevarutvalet**

### **Samandrag**

I denne saka vert Kyrkjemøtet sitt vedtak i sak KM 19/16 følgt opp. Det inneber at endeleg fastsetjing av mandat for Arbeidsgjevarutvalet vert lagt fram for Kyrkjemøtet til vedtak.

Kyrkjerådet oppretta Arbeidsgjevarutvalet på sitt møte i juni 2016, i same møte vart det vedteke eit mandat for utvalet. Arbeidsgjevarutvalet vart med dette raskt operativt, og har allereie handsama større saker som reservasjonsvedtak i høve statlege tariffavtalar i tillegg til prosess og innhald inn mot før-forhandlingane mellom arbeidstakarorganisasjonane og KA.

Mandatet som vert lagt fram for Kyrkjemøtet i januar 2017 er identisk med mandatet vedteke av Kyrkjerådet i juni 2016.

Kyrkjemøtet sitt vedtakspunkt om at tillitsvalde ikkje kan veljast til Arbeidsgjevarutvalet er ikkje følgt opp i mandatet, bakgrunn for dette kjem fram under saksorienteringa.

### **Framlegg til vedtak**

Kyrkjerådet rår Kyrkjemøtet til å treffe følgjande vedtak:

#### **Mandat for Arbeidsgjevarutvalet:**

##### **1. Formål**

Formålet med Arbeidsgjevarutvalet er å oppfylle det utøvande arbeidsgjevaransvar som er lagt til Kyrkjerådet ved å vidareføre og ivareta overordna, prinsipielle, tariffrettslege og politiske arbeidsgjevarfunksjonar.

## **2. Oppdrag/oppgåver**

- a) Arbeidsgjevarutvalet fastset overordna arbeidsgjevarpolitiske føringar som er lagt til Kyrkjerådet.
- b) Arbeidsgjevarutvalet fastset overordna løns- og personalpolitiske retningsliner.
- c) Arbeidsgjevarutvalet initierer og gjev innspel til saker om endring av arbeidsgjevarrelatert regelverk for Den norske kyrkja.
- d) Arbeidsgjevarutvalet uttaler seg om eller tek stilling til tariffrelaterte og tariffrettslege spørsmål.
- e) Arbeidsgjevarutvalet forvaltar medlemskapen i *KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter*.
- f) Arbeidsgjevarutvalet godkjenner framlagt forhandlingsresultat (uravrøysting). I saker der forhandlingsresultatet overgår Kyrkjerådet sine budsjetttrammer, må sak vedkomande økonomiske konsekvensar leggjast fram for Kyrkjerådet for budsjettrevisjon.

## **3. Samansetjing**

Arbeidsgjevarutvalet har 4 medlemmer, valt av og mellom Kyrkjerådet sine medlemmer. Arbeidstakarar i Den norske kyrkja kan ikkje veljast som medlemmer av utvalet. Preses er unnateke dette.

## **4. Reglar for verksemda**

Reglar for Kyrkjerådet si verksemd vert lagt til grunn for Arbeidsgjevarutvalet så langt dei passar.

## **5. Rapportering**

Arbeidsgjevarutvalet rapporterer til Kyrkjerådet.

# Saksorientering

## Bakgrunn

I sak KM 13/14 vedtok Kyrkjemøtet:

I

- a) Kirkemøtet ber Kirkerådet opprette et Arbeidsgiverutvalg.
- b) Kirkemøtet ber om at det blir forhandlet fram en samarbeidsavtale med en arbeidsgiverorganisasjon, fortrinnsvis KA, og gir Kirkerådet fullmakt til å godkjenne denne.
- c) Kirkemøtet tar stilling til endelig innmelding i en arbeidsgiverorganisasjon så snart det er ønskelig og juridisk mulig.
- d) Kirkemøtet vil på et senere tidspunkt i arbeidet med kirkeordningen ta endelig stilling til hvordan arbeidsgiverorganiseringen skal utformes.

II Mandat

### **1. Oppnevning**

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

Arbeidstakere i Den norske kirke kan ikke velges som arbeidsgiverrepresentanter. Preses er unntatt fra denne bestemmelsen. Dersom Kirkerådets leder eller nestleder er arbeidstakere i Den norske kirke, må Kirkerådet velge andre representanter og vararepresentanter til Arbeidsgiverutvalget av og blant Kirkerådest medlemmer. Kirkerådet velger personlig vararepresentant blant Kirkerådets medlemmer, til hver representant i Arbeidsgiverutvalget. Visepreses er vara for preses.

### **2. Formål**

Arbeidsgiverutvalget har som hovedformål å sørge for utvikling av en overordnet arbeidsgiverpolitikk som Kirkemøtet vil legge rammene for.

### **3. Oppgaver fram til rettssubjektivitet foreligger**

- Arbeidsgiverutvalget ivaretar videre utforming av arbeidsgiverfunksjonen på vegne av Kirkemøtet og Kirkerådet.
- 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 har ikke myndighet på vegne av bispedømmerådene eller Kirkerådet som statlige forvaltningsorganer eller arbeidsgiverfunksjoner som følger av å være virksomhet i staten.

### **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.*

I sak KM 19/16 vedtok Kyrkjemøtet:

- 1. Kirkemøtet ber Kirkerådet opprette et arbeidsgiverutvalg som utøvende arbeidsgiverpolitisk myndighet for det nye rettssubjektet.*
- 2. Arbeidsgiverutvalget utfører arbeidsgiverfunksjoner.*
- 3. Personer med tillitsverv i aktuelle fagorganisasjoner og arbeidstakere i Den norske kirke kan ikke velges som medlemmer av utvalget. Preses er unntatt fra denne bestemmelsen.*
- 4. Kirkemøtet ber Kirkerådet fastsette et tidsavgrenset mandat for Arbeidsgiverutvalget, gyldig til 1.februar 2017.*
- 5. Kirkemøtet fastsetter permanent mandat for Arbeidsgiverutvalget på Kirkemøtet 2017.*
- 6. Vedtaket i sin helhet forutsetter varslede endringer i kirkeloven.*

I sak KR 24/16 vedtok Kyrkjerådet mandat for Arbeidsgjevarutvalet. Mandatet som vert lagt fram for Kyrkjemøtet i januar 2017 er identisk med det mandatet Kyrkjerådet vedtok i juni 2016, og som låg til grunn då Arbeidsgjevarutvalet handsama sak om reservasjon i sak 10/16:

- 1. Rettssubjektet Den norske kirke erklærer seg fra 01.01.2017 ubundet av statlige tariffavtaler i medhold av arbeidsmiljøloven § 16—2 nr. 2.*
- 2. Kirkerådet legger Kirkemøtets prinsipp om trygghet under omstilling til grunn, og har derfor ikke til intensjon at det blir gjort større materielle endringer i tariffavtalene. Kirkerådet ber KA igangsette og gjennomføre forhandlinger av nødvendige avtaler for perioden fram til neste hovedtariffoppgjør.*

Med referanse til Kyrkjemøtet sitt vedtak i sak KM 10/16 har Kyrkjerådet v/AGU vedteke innmelding i KA i sak 13/16:

- 1. Kirkerådet v/AGU melder det nye rettssubjektet **Den norske kirke** inn i KA med virkning fra 1. januar 2017.*
- 2. Gjennom medlemskapet vil det nye rettssubjektet ha 17 medlemmer i Landsrådet. AGU drøftet representasjon rundt dette og legger saken frem for Kirkerådet i oktober til endelig vedtak.*

## **Arbeidsgjevarutvalet sine oppdrag og oppgaver**

Arbeidsgjevarutvalet sine oppgaver etter rettssubjektivitet pr. januar 2017 var tema allereie i 2014, jf. sak KM 13/14, då som grunnlag for å utforme mandatet for det midlertidige utvalet. I saksframstillinga til sak KM 19/16 vart det sagt at «Det er ingen grunn til å tro at det er behov for et vesentlig annerledes innhold i et mandat for Arbeidsgiverutvalget enn de oppgaver som i dag ivaretas av utvalget. ... Den største forskjellen er at nåværende Arbeidsgiverutvalg er av forberedende karakter uten formell beslutningsmyndighet, mens med rettssubjektivitet oppstår rettslig handleevne».

Hovudintensjonen bak eit arbeidsgjevarutval er å styrke det utøvande arbeidsgjevaransvaret som er lagt til Kyrkjerådet. Arbeidsgjevarutvalet skal handsame overordna arbeidsgjevarfunksjonar, ha ansvar for framtidig arbeidsgjevarpolitisk plattform, lønspolitiske retningslinjer o.l., jf. framlegg til mandat pkt. 2 a) og b).

I framlegg til mandat pkt. 2 c) er det føreslått at Arbeidsgjevarutvalet initierer og gjev innspel til saker om endring av arbeidsgjevarrelatert regelverk for Den norske kyrkja. Det vil framleis vere Kyrkjemøtet som fastset slikt regelverk, Kyrkjerådet vil som vanleg innstille til Kyrkjemøtet og Kyrkjerådet sin direktør vil innstille i saker til Kyrkjerådet. Det er likevel viktig å gi Arbeidsgjevarutvalet eit slikt mandat for å sjå heilskapen mellom tariffavtalar, regelverk, sentrale og regionale fastsettingar og avtalar. Det er denne heilskapen som vil utgjere arbeidsgjevar sin totale arbeidsgjevarpolitikk.

I framlegg til mandat pkt. 2 d) er det føreslått at Arbeidsgjevarutvalet uttaler seg om eller tek stilling til tariffrelaterte og tariffrettslege spørsmål. Det vil vere KA som forhandlar tariffavtalar, når partsevna til dette vert overdrege til KA. Det er difor viktig å gi Arbeidsgjevarutvalet eit mandat til å kunne gi innspel til KA i forkant av forhandlingar. Utvalet må og vere ein del av det «bakrommet» KA treng under forhandlingane for å forankre det som vert forhandla. I tillegg vil det vere Arbeidsgjevarutvalet som forhandlar avtalar og treff vedtak som ikkje er ein del av partsevna som vert overdrege til KA.

Som det går fram av vedtak i AGU-sak 10/16 har den nye arbeidsgjevaren reservert seg mot statlege tariffavtalar og sett i gong ein prosess for å få på plass nye tariffavtalar med verknad frå 1. januar 2017.

I framlegg til mandat pkt. 2 e) er det føreslått at AGU forvaltar medlemskapen i KA – *Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter*. Dette har sitt utgangspunkt i sak KM 10/16 som i pkt. 2 gjev Kyrkjerådet fullmakt til å melde det nye rettssubjektet inn i KA.

Som det går fram av vedtak i AGU-sak 13/16 er innmeldingsvedtak fatta. I tillegg til å gjere sjølve innmeldinga er det inngått naudsynte avtalar mellom Kyrkjerådet og KA, som pris og andre vilkår for tenestene som skal leverast frå KA til Kyrkjerådet.

I framlegg til mandat pkt. 2 f) er det føreslått at Arbeidsgjevarutvalet skal godkjenne framlagt forhandlingsresultat (uravrøysting). I saker der forhandlingsresultatet overgår Kyrkjerådet sine budsjetttrammer, må sak vedkomande økonomiske konsekvensar leggjast fram for Kyrkjerådet for budsjettrevisjon. Mynde til å godkjenne forhandlingsresultat er naudsynt for å kunne handtere resultatet av tarifforhandlingar innan dei fristar som vanlegvis er for dette (uravrøysting). Ei tarifforhandling kan medføre kostnadar som det i utgangspunktet ikkje er dekning for i vedteke årsbudsjett. Resultatet kan og innebere vesentlege økonomiske bindingar på sikt. Arbeidsgjevarutvalet må difor syte for at det er utarbeida analyser av dei økonomiske konsekvensane av avtalane, og fremje dette for Kyrkjerådet gjennom budsjettrevisjonar og føringar for komande budsjett.

Tarifforhandlingane fram mot nytt avtaleverk skal etter planen vere ferdig i januar 2017, det vil vere Arbeidsgjevarutvalet som godkjenner forhandlingsresultatet.

På nasjonalt nivå er medråderett og medverknad sikra gjennom partssamansett arbeid i *Kontaktmøtet* og i *Sentralt arbeidsmiljøutvalg (SAMU)*. Det ikkje tenkt at arbeidsgjevarsida i desse fora skal ha representasjon på politisk nivå. Dette er difor ikkje reflektert i mandatet.

I sak KM 19/16 pkt. 3 om Arbeidsgjevarutvalet sa Kyrkjemøtet at *Personer med tillitsverv i aktuelle fagorganisasjoner kan ikke velges som medlemmer av utvalget*. Dette er eit vedtak som vanskeleg kan operasjoniserast. Opplysningar om kven som har tillitsverv i fagorganisasjonar er ikkje offentleg tilgjengeleg søkbar informasjon. Det er ikkje uvanleg at arbeidstakarorganisasjonar har interne reglar som hindrar slike dobbeltroller. Eit mandat med slike reglar kan fort kome i strid med organisasjonsfridomen. Problemstillinga må difor løysast av Kyrkjerådet, som vurderer kva for personar som skal veljast til utvalet basert på tilgjengelege opplysningar om til dømes tillitsverv, og den enkelte representant si vurdering kring habilitet.

### **Økonomiske/administrative konsekvensar**

Fleire møter i Arbeidsgjevarutvalet vil medføre utgiftsauke både når det gjeld reisekostnader og møtegodtgjering.

Utgifter som ei følge av framtidige vedtak, til dømes etter godkjenning av forhandlingsresultat, er ikkje mogleg å kostnadsberekne på førehand.