



Referanser: KM 13/14, KM 19/16, KM 07/17, KR 62/21, KR 88/21

Arkivsak: 21/02914-3

Saksdokumenter:

KM 25.1/21. Forslag til mandat for arbeidsgjevarutvalet som Kyrkjerådet fastsett

KM 25.2/21. Mandat arbeidsgjevarutvalet komitemerknader og vedtak frå Kyrkjemøtet 2017

Forholdet mellom Kyrkjerådets arbeidsgjevarutval og Kyrkjerådet

Samandrag

Kyrkjerådet bad i sak KR 62/21 om at forholdet mellom Kyrkjerådet sitt arbeidsgjevarutval (AGU) og Kyrkjerådet vart greia ut til Kyrkjerådsmøtet i september 2021, med moglegheit for å fremje sak til Kyrkjemøtet i november 2021 med forslag til endringar i mandatet for arbeidsgjevarutvalet.

Denne saka presenterer etableringa av Kyrkjerådets arbeidsgjevarutval og bakgrunnen for det – og det mandatet som vart vedteke av Kyrkjemøtet i 2017. Vidare inneheld saka nokre vurderingar av moglege endringar i mandatet for arbeidsgjevarutvalet.

For å tydeleggjera Kyrkjerådet sitt ansvar samanlikna med arbeidsgjevarutvalet sitt ansvar, meiner Kyrkjerådet at det bør vere Kyrkjerådet, og ikkje Kyrkjemøtet, som fastset mandat for arbeidsgjevarutvalet. Det vil gje Kyrkjerådet større fleksibilitet til å endre mandatet og til å gje særskilte fullmakter til arbeidsgjevarutvalet, om det skulle vere behov for det. Kyrkjerådet gjer framlegg om dette til Kyrkjemøtet.

Forslag til vedtak

Kyrkjerådet rår Kyrkjemøtet til å gjere følgjande vedtak:

1. Kyrkjemøtet ber Kyrkjerådet om å vedta eit mandat for arbeidsgjevarutvalet.

2. Mandatet for arbeidsgjevarutvalet, fastsett av Kyrkjemøtet 2017, vert oppheva frå det tidspunktet Kyrkjerådet vedtek nytt mandat.

Saksorientering

Bakgrunn

I samband med Kyrkjerådet si handsaming av saka om delegasjon av mynde knytt til framleis tilsetjing av biskopar etter fylte 70 år, viste debatten ansvars- og rollefordelinga mellom arbeidsgjevarutvalet til Kyrkjerådet (AGU) og Kyrkjerådet var noko uklår. Arbeidsgjevarutvalet i Kyrkjerådet har difor på sitt møte 14. april 2021 gjeve uttrykk for at forholdet mellom AGU og Kyrkjerådet bør greiast ut.

På den bakgrunn vedtok Kyrkjerådet følgjande i sak KR 62/21 i mai 2021:

Kirkerådet ber om at forholdet mellom AGU og Kirkerådet utredes til Kirkerådets septembermøte, med mulighet til å fremme forslag til endringer i AGUs mandat til Kirkemøtet i november.

Denne saka følgjer opp dette ved først å gjera greie for arbeidsgjevarmyndigheit i rettssubjektet Den norske kyrkja på nasjonalt nivå, før det vert gjort greie for oppgåvene frå arbeidsgjevarutvalet og mynde i dagens mandat. Deretter vert behovet for endringar vurdert, og forslag til endringar i mandatet nærare skildra.

Kyrkjerådet handsama saka på møtet 23.–24. september 2021, og vedtok ei samrøysta tilråding til Kyrkjemøtet.

Arbeidsgjevarmyndigheit i rettssubjektet Den norske kyrkja på nasjonalt nivå

Frå 1. januar 2017 vart Den norske kyrkja utskild frå staten som eit eige rettssubjekt. Dei tidlegare statskyrkjelege verksemdene vart overført til det nye nasjonale rettssubjektet. I forarbeidet til lovendringa vart følgjande uttalt:

«Det overordnede arbeidsgiveransvaret i det nye rettssubjektet vil etter departementets forslag ligge til Kirkemøtet. Kirkemøtet vil i hovedsak ivareta dette ved å fastsette regler og budsjettmessige føringer (jf. pkt. 3.7 nedenfor), mens det vil være Kirkerådet som ivaretar utøvelsen av det sentrale arbeidsgiveransvaret på Kirkemøtets og dermed rettssubjektets vegne. Dette vil Kirkerådet kunne gjøre i kraft av sin alminnelige rolle etter kirkeloven § 25, og uten særskilt delegasjon fra Kirkemøtet» (Prop. 55 L (2015–2016) side 30).

For å sikra ei forsvarleg ivaretaking av arbeidsgjevaroppgåver knytt til verksemdoverdraginga frå staten til det nye rettssubjektet Den norske kyrkja frå 1. januar 2017, vedtok Kyrkjemøtet i 2014 å be Kyrkjerådet oppretta eit mellombels arbeidsgjevarutval, jf. sak KM 13/14. Kyrkjemøtet vart i 2016 beden om å gjera utvalet til eit fast organ, og det var foreslått at Kyrkjerådet skulle gje utvalet mandat. Kyrkjemøtet valde i staden å be Kyrkjerådet oppretta organet. Vidare bad Kyrkjemøtet om at Kyrkjerådet skulle gje organet eit mellombels mandat, samtidig som det bad om at Kyrkjemøtet skulle verte førelagt eit forslag til eit permanent mandat som Kyrkjemøtet kunne vedta, jf. sak KM 19/16.

Kyrkjemøtet 2017 vedtok eit slikt mandat, jf. vedtak i sak KM 09/17. Mandatet lyder som følgjer:

Mandat for Arbeidsgjevarutvalet

1. Formål

Formålet med Arbeidsgjevarutvalet er å utøve arbeidsgjevaransvaret som er lagt til Kyrkjerådet.

2. Oppdrag/oppgåver

- a) Arbeidsgjevarutvalet fastset arbeidsgjevarpolitiske føringar som er lagt til Kyrkjerådet.
- b) Arbeidsgjevarutvalet fastset løns- og personalpolitiske retningslinjer som er lagt til Kyrkjerådet.
- 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 røystar over tariffavtalar (uravrøysting). I saker der forhandlingsresultatet overgår Kyrkjerådets budsjettrammer, må sak om vedkomande økonomiske konsekvensar leggjast fram for Kyrkjerådet for budsjettrevisjon.

3. Samansetjing

Arbeidsgjevarutvalet har fire medlemmer, valt av og mellom Kyrkjerådets medlemmer. Arbeidstakarar i Den norske kyrkja kan ikkje veljast som medlemmer av utvalet. Preses er unntatt dette.

4. Reglar for verksemda

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

5. Rapportering

Protokollar frå møte i Arbeidsgjevarutvalet sendast Kyrkjerådet fortløpande.

Ein av grunnane som låg bak opprettinga av arbeidsgjevarutvalet, var vurderinga av at ein burde sikre at arbeidsgjevarmynda knytt til verksemdsoverdraginga. Seinare også fastsetjing av tariff med meir, som ikkje «blir ivaretatt av tilsette i Den norske kirke på begge sider av bordet» (sak KM 19/16 side 5). Sjølv om dette har vorte vurdert ulikt av ulike instansar, gav Kyrkjemøtet i sak KM 13/14 brei tilslutning til prinsippet om at det skal vera ei sperre mot å vera tilsett i Den norske kyrkja og samtidig vera medlem i arbeidsgjevarutvalet.

I det følgjande skal det gjerast nærare greie for kva slags oppgåver og mynde Kyrkjerådet sitt arbeidsgjevarutval har i dag.

Merknader til dei ulike bestemmingane om oppgåvene til arbeidsgjevarutvalet med dagens mandat

Til pkt. 1 Formål

Formålet med Arbeidsgjevarutvalet er å utøve arbeidsgjevaransvaret som er lagt til Kyrkjerådet.

Arbeidsgjevarutvalet er å forstå som eit fast utval innanfor Kyrkjerådet, som har ansvar for å utøva arbeidsgjevaransvaret *som er lagt til Kyrkjerådet*. Ved at Kyrkjemøtet har nytta omgrepet *arbeidsgjevaransvaret*, er den språklege forståinga av dette omgrepet at det arbeidsgjevaransvaret som er lagt til Kyrkjerådet, skal utøvast av arbeidsgjevarutvalet.

Eit mindretal i kyrkjemøtekomiteen gjekk imot forslaget til mandat for AGU i 2017, då mindretalet ikkje fann det «riktig av Kirkemøtet å opprette et slikt Arbeidsgiverutvalg som er foreslått, der en utvalgt gruppe av Kirkerådet skal overta og utøve all arbeidsgivermyndighet som etter lov- og regelverk ligger til det samlede valgte Kirkeråd» (sak KM 09/17 komitémerknad 9). Mindretalsmerknaden illustrerer kva mynde som ligg til arbeidsgjevarutvalet: Arbeidsgjevaransvaret som er lagt til Kyrkjerådet vert utøvd av arbeidsgjevarutvalet. Arbeidsgjevarutvalet vil likevel ikkje kunna gjere vedtak som går ut over Kyrkjerådets vedtekne årsbudsjett, jf. nedanfor.

Til pkt. 2 a) og § 2 b)

a) Arbeidsgjevarutvalet fastset arbeidsgjevarpolitiske føringar som er lagt til Kyrkjerådet.

b) Arbeidsgjevarutvalet fastset løns- og personalpolitiske retningslinjer som er lagt til Kyrkjerådet.

I tråd med dette mandatet har Arbeidsgjevarutvalet mellom anna vedteke følgjande:

- Nasjonal lønnspolitikk for rettssubjektet Den norske kirke (KR-AGU 22/2017)
- Politikktutforming for lederlønn (KR- AGU 30/2017, KR-AGU 29/2018)

- Arbeidsgiverstrategi for rettssubjektet Den norske kirke (KR-AGU 33/20)
- Arbeid etter 70 år (KR-AGU 38/20)
- Arbeidsmiljøundersøkelsen for kvinnelige prester – presentasjon av Rambøll, kommunikasjon og tiltaksplan (KR-AGU 17/21)

Til pkt. 2 c)

Arbeidsgjevarutvalet initierer og gjev innspel til saker om endring av arbeidsgjevarrelatert regelverk for Den norske kyrkja.

I saksorienteringa til Kyrkjemøtet 2017, utdjupa Kyrkjerådet kva som ligg i denne avgjerda:

«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 gje 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» (sak KM 9/17 side 5).

Til pkt. 2 d)

Arbeidsgjevarutvalet uttalar seg om eller tek stilling til tariffrelaterte og tariffrettslege spørsmål.

I saksorienteringa til Kyrkjemøtet 2017 utdjupa Kyrkjerådet kva som ligg i denne avgjerda:

«Det vil vere KA som forhandlar tariffavtalar, når partsevna til dette vert overdrege til KA. Det er difor viktig å gje Arbeidsgjevarutvalet eit mandat til å kunne gje innspel til KA i forkant av forhandlingar. Utvalet må også 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» (sak KM 9/17 side 5).

Til pkt. 2 e)

Arbeidsgjevarutvalet forvaltar medlemskapen i KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter.

Kyrkjemøtet vedtok i sak KM 10/16 å gje Kyrkjerådet fullmakt til å melde rettssubjektet Den norske kyrkja inn i KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter. Som ei følgje av at AGU utøver arbeidsgjevaransvaret som er lagt til Kyrkjerådet, var det AGU som fatta innmeldingsvedtaket (KR-AGU 13/16).

Til pkt. 2 f)

Arbeidsgjevarutvalet røystar over tariffavtalar (uravrøysting). I saker der forhandlingsresultatet overgår Kyrkjerådet sine budsjetttrammer, må sak

vedkomande økonomiske konsekvensar leggast fram for Kyrkjerådet for budsjettrevisjon.

I saksorienteringa til Kyrkjemøtet 2017 utdjupa Kyrkjerådet kva som ligg i denne avgjerda:

«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» (sak KM 9/17 side 5).

I sak KR-AGU 02/21 godkjente arbeidsgjevarutvalet til dømes forhandlingsresultatet for lønsoppgjeret 2020.

Til pkt. 3

Arbeidsgjevarutvalet har fire medlemmer, valt av og mellom Kyrkjerådets medlemmar. Arbeidstakarar i Den norske kyrkja kan ikkje veljast som medlemmer av utvalet. Preses er unntatt dette.

Eit viktig prinsipp som låg bak Kyrkjemøtevedtaket om samansetning av arbeidsgjevarutvalet var at arbeidstakarar i Den norske kyrkja ikkje skal kunne veljast til utvalet. Det har vorte vektlagt at dette er for å gje legitimitet til prosessane der arbeidsgjevarutvalet må ta stilling til spørsmål som vil få konsekvensar for lønn og tariff for arbeidstakarar i Den norske kyrkja. Ein vil unngå at tariffspørsmål mm. «blir varetatt av tilsette i Den norske kyrkja på begge sider av bordet» (sak KM 19/16) side 5.

Kyrkjerådet sine vurderingar og forslag til endringar

Kyrkjemøtet er overordna Kyrkjerådet. Dette inneber at Kyrkjemøtet har høve til å pålegga Kyrkjerådet oppgåver, delegere myndigheit, instruere og kontrollere. Når Kyrkjemøtet har vedteke mandat for Kyrkjerådets arbeidsgjevarutval, medfører det ei avgrensing i kva høve Kyrkjerådet har til å trekke tilbake fullmakter som er gjeve til arbeidsgjevarutvalet om det skulle oppstå behov for det.

Tidlegare var det ei føresegn i kyrkjelova som slo fast at «Kirkemøtet kan oppnevne råd og utvalg til å ivareta oppgaver som hører inn under Kirkemøtet», jf. § 24 dåverande femte ledd. I forarbeida til denne føresegna var det presisert at slike råd, sjølv om dei var oppnemnde av Kyrkjemøtet, ville vera underlagt instruksjonsmynda til Kyrkjerådet. Dette følgde av at Kyrkjerådet leidde arbeidet mellom samlingane til Kyrkjemøtet. Forarbeida tydeleggjorde eksplisitt at Mellomkyrkjeleg råd og Samisk kyrkjeråd var underlagt instruksjonsmynda til Kyrkjerådet. Sjølv om

kyrkjelova er oppheva og kyrkjeordninga i dag er det overordna regelverket som regulerer Kyrkjerådet si mynde, er Kyrkjerådet sitt ansvar som leiar av arbeidet til kyrkja på nasjonalt nivå, vidareført. Samtidig har Kyrkjemøtet i etterkant av 2017 oppretta utval som klagenemnda i Den norske kyrkja og Kyrkjemøtets kontrollutval, som klart må sjåast på som uavhengige av instruksjonsmynda til Kyrkjerådet.

Det kan òg vera nyttig å gjera greie for parallellen mellom arbeidsgjevarutvalet til Kyrkjerådet og Kyrkjerådets arbeidsutval. Reglar for verksemda til Kyrkjerådet fastset at Kyrkjerådet kan oppnemne eit arbeidsutval som kan avgjere saker av mindre følgjer som ikkje kan utsetjast til neste møte i rådet, jf. § 8 nr. 1. Desse reglane er fastsette av Kyrkjemøtet, og reglane inneheld òg ei føresegn der Kyrkjemøtet har som føresetnad at Kyrkjerådet i særskilt delegasjonsreglement fastset kva mynde som er tildelt mellom anna arbeidsutvalet, jf. § 9 nr. 1. Kyrkjerådets noverande delegasjonsreglement vart fastsett 16. mars 2021. Her er det mellom anna presisert at

«Rådet har ikke gjennom en bestemt delegasjon frasagt seg retten til selv å utøve den delegerte myndighet. Der avgjørelse er truffet i medhold av delegert hjemmel, kan rådet bare omgjøre denne der det ikke er til skade for en berørt tredjepart».

Dette viser høvet mellom Kyrkjerådet og *arbeidsutvalet* til Kyrkjerådet. Dette skil seg frå høvet mellom Kyrkjerådet og *arbeidsgjevarutvalet*, der mandatet har vore gjeve av Kyrkjemøtet sjølv.

Ei anna problemstilling er spørsmålet om korleis medråderetten vert ivareteke. Arbeidsmiljølova og Hovudavtalen (HA) med tilleggsavtale på KA-sektoren dannar grunnlaget for dei medbestemming frå tilsette. Tilleggsavtalen til HA, som gjeld rettssubjektet Den norske kyrkja, § 9-3 lyder som følgjer:

Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, samt beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder Den norske kirkes samfunnsmessige og kirkepolitiske rolle. Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og tillitsvalgte om en beslutning går inn under dette punkt, avgjøres spørsmålet av det respektive demokratiske valgte organ.

Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres, skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse, med mindre også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket.

Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de tilsattes arbeidssituasjon i vesentlig grad – og virksomheten forbereder uttalelse i saken – skal arbeidsgiver sørge for at de tillitsvalgte får anledning til å uttale seg.

Føresegna er utforma etter mønster frå Hovudavtalen i staten, som viser skiljet mellom det politiske demokratiet og tillitsvald-ordning/bedriftsdemokrati. Den har som intensjon å byggja opp under den tilliten befolkninga skal ha til dei demokratiske avgjerdene som vert vedteke av Stortinget og andre organ som utøver makt med basis i det representative demokratiet. Den supplerande avgjerda til tilleggsavtalen til HA § 9-3 overfører den same intensjon til det kyrkjelege tariffområdet, jf. rundskriv 08/2021 frå KA.

Kva som vert sett på som politiske avgjerder, kan variere. Arbeidsgjevarsaker som vert handsama av Kyrkjemøtet vil verte sett på som politiske avgjerder, gjort av dei folkevalde. Tilsvarande vil saker som vert handsama av Kyrkjerådet sjåast på som politiske avgjerder i større grad enn dei sakene som vert handsama av arbeidsgjevarutvalet til Kyrkjerådet. Arbeidsgjevarutvalet har i praksis gjennomført prosessar med informasjon og drøfting/medbestemming som saksførebuing for vedtaka sine, utan at det har vore vurdert å kome i konflikt med prinsippet om at det ikkje er medbestemming på politiske vedtak.

For å tydeleggjere ansvaret til Kyrkjerådet i forhold til arbeidsgjevarutvalet, meiner Kyrkjerådet at det bør vera slik at Kyrkjerådet, og ikkje Kyrkjemøtet, fastset mandat for AGU. Det vil gje tydelegare linjer mellom Kyrkjerådet og arbeidsgjevarutvalet. Det gjer at Kyrkjerådet meir løpande og ved behov kan endre mandatet til utvalet. Kyrkjemøtet drøfta dette spørsmålet i 2016 og 2017, og konkluderte med at det er Kyrkjemøtet som bør fastsetja mandatet. I lys av erfaringane sidan den gong, vert det likevel sett på som ei aktuell løysing som Kyrkjerådet anbefaler.

Forslag til endringar i mandatet

Kyrkjerådet vil i etterkant av vedtak på Kyrkjemøtet ta stilling til eit forslag om å gjere endringar i mandatet, som Kyrkjerådet sjølv vil fastsette. Forslag til mandat er vedlagt saka. I forslaget vil Kyrkjerådet sjølv vurdere å gjere følgjande endringar:

- Arbeidsfordelinga mellom Kyrkjerådet og arbeidsgjevarutvalet til Kyrkjerådet bør i hovudsak vidareførast i mandatet, men med den endringa at Kyrkjerådet skal kunna fastsetje overordna føringar. Arbeidsgjevarutvalet bør ha i oppdrag å setja i verk vedtaka til Kyrkjerådet der Kyrkjerådet har fastsett overordna arbeidsgjevarpolitiske føringar.
- Forslaget inneber for det første å endra formålet til arbeidsgjevarutvalet i punkt 1 ved å presisera at «Formålet med Arbeidsgjevarutvalet er å utøve arbeidsgjevaransvaret som er lagt til Kyrkjerådet innanfor dei overordna føringane Kyrkjerådet gjev». Fordi Kyrkjerådet består av både folkevalde som er leke og folkevalde som også er arbeidstakarar i Den norske kyrkja i samsvar med dagens reglar for samansetjing, vil endringsforslaget klargjere at handsaming av arbeidsgjevarsaker i Kyrkjerådet skal vera på overordna nivå. Endringsforslaget inneber difor ei sperre mot at Kyrkjerådet skal handsame meir konkrete saker knytt til lønns- og personalpolitikk og tariffspørsmål. Desse sakene bør framleis handsamast av eit organ som ikkje inkluderer

arbeidstakarar i Den norske kyrkja, med unntak av preses i Bispemøtet, det vil seie av arbeidsgjevarutvalet.

- For det andre inneber forslaget å endra pkt. 2 bokstav a) for å tydeleggjere at arbeidsgjevarutvalet set i verk vedtaka til Kyrkjerådet der Kyrkjerådet har fastsett overordna arbeidsgjevarpolitiske føringar. Arbeidsgjevarutvalet til Kyrkjerådet vil etter dette kunna konkretisere og utfylle arbeidsgjevarpolitikken innanfor dei overordna føringane frå Kyrkjerådet. Samtidig vert det foreslått å justere pkt. 2 bokstav b). Endringsforslaget har som formål å gjere tydeleg at saker om konkrete lønns- og personalpolitiske retningslinjer, som ut frå sakstypen ikkje vil vera av overordna karakter, vert vedteke av arbeidsgjevarutvalet til Kyrkjerådet.
- Til sist inneber forslaget at det vert presisert i mandatet at arbeidsgjevarutvalet rapporterer til Kyrkjerådet. Ei slik presisering i mandatet vil etablera eit over- og underordningsforhold mellom Kyrkjerådet og Kyrkjerådets arbeidsgjevarutval. Forslaget må sjåast i samheng med at det vert foreslått at arbeidsgjevarutvalet utøver arbeidsgjevaransvaret som er lagt til Kyrkjerådet innanfor dei overordna føringane til Kyrkjerådet.

Forslaga inneber ei endring frå dagens ordning, som opnar opp for at heile Kyrkjerådet, og ikkje berre eit utval i Kyrkjerådet, skal handsame overordna arbeidsgjevarpolitiske saker. Samtidig vil arbeidsgjevarutvalet framleis ta stilling til meir underordna og konkrete problemstillingar, innanfor dei overordna føringane frå Kyrkjerådet. Kyrkjerådet meiner prinsipielt at dette er noko som bør fastsettast av Kyrkjerådet, og ikkje av Kyrkjemøtet.

Økonomiske og administrative konsekvensar

Denne saka gjeld organisering og prinsipp, og har difor ikkje vesentlege økonomiske eller administrative konsekvensar. Prosessar må gjennomførast og arbeidsgjevaravgjerder må takast uavhengig av kven som gjer vedtaket. Talet på møter i arbeidsgjevarutvalet vil vere avhengig av mandat arbeidsgjevarutvalet har eller får.