

Presteforeningen er opptatt av, og bekymret for, utfordringene med rekruttering til presteyrket. Rekrutteringsutfordringene kan ikke alene løses gjennom tilgang av nyutdannede og second career. Vi tenker derfor at det er både riktig og viktig at det gis en åpning for at motiverte prester kan stå i yrket ut over dagens grense på 70 år. Vi er mer spørrende til om dette er en god ordning for biskoper.

Endringen reiser for øvrig en del problemstillinger som må håndteres på en god og ivaretagende måte.

Det rettslige grunnlaget

Oppsigelsesvernet i loven opphører ved fylte 70 år, jf. lov om aldersgrense for offentlige tjenestemenn m.fl. (aldersgrenseloven). Lovens § 3 åpner for at man kan forlenge tjenesten, første gang inntil to år, deretter for ett år av gangen. Vi mener det hadde vært naturlig og rimelig at man derfor i første omgang kan få forlengelse for to år (fra 70 til 72) og deretter ett år av gangen fram til man er 75 år. Dette vil være arbeidstakere som arbeidsgiver som regel vil kjenne godt fra en lang karriere i kirken, noe som taler for det samme. Det vil også gi en større forutsigbarhet for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Vi tror videre dette vil gjøre at flere 70-åringene bestemmer seg for to år til. Kun å åpne for ett år forlengelse når regelverket åpner for to år kan oppleves som en mistenkeliggjøring av arbeidstakerens kapasitet. Hvis det skulle oppstå forhold ved den enkelte arbeidstaker i perioden mellom 70 og 72 år som gjør at vedkommende ikke lenger «fyller de krav som stillingen forutsetter», må arbeidsgiver heller ta omkostningen ved å bringe arbeidsforholdet til opphør. Dersom regjeringen får gjennomslag for sitt forslag om heving av aldersgrensen til 72 år i aldersgrenseloven, vil det fortsatt være åpning for at første forlengelse er opp til to år. Samlet sett vil det derfor være både naturlig og rimelig, samtidig som det vil oppleves mer positivt for dem det gjelder, om forlengelsen er for to år i første omgang.

Ved vurderingen om forlengelse bør det være lovens krav om at arbeidstakeren «fremdeles fyller de krav som stillingen forutsetter» som legges til grunn, og det mener vi må nedfelles i de saksbehandlingsreglene som skal utformes for disse sakene.

Vedr. biskopene

Vi er som sagt mer spørrende til om dette er en god ordning for biskoper. Dette henger primært sammen med at det lett vil kunne oppstå mistanker om at både forlenget tjenestetid, og eventuelt det å bli nektet forlenget tjenestetid, kan bli tolket som en kirkepolitisk avgjørelse. Dette blir også indirekte problematisert av KMD i Statens personalhåndbok: «En beslutning om å benytte eller ikke benytte kompetansen etter aldersgrenseloven § 3, er en beslutning av svært skjønnsmessig karakter. Det er viktig at det ikke hefter feil ved skjønnsutøvelsen, for eksempel ved at det legges avgjørende vekt på utenforliggende eller usaklige hensyn, eller at resultatet fremstår som klart urimelig». Vi tror at for en så spesiell lederstilling som biskoper bør det være en fast aldersgrense som gjelder for alle. Vi ser det ikke som en god løsning for en biskop at man har en horisont på sin tjeneste som kun

strekker seg ett år fram i tid. Vi mener derfor primært at biskoper skal måtte avslutte når de er 70 år, ev. 72 år dersom aldersgrenseloven endres tilsvarende.

Fremgangsmåte ved delegasjon

Loven legger avgjørelsen til ansettelsesorganet, det vil si bispedømmerådene og det valgte Kirkerådet. Notatet anbefaler at denne myndigheten delegeres til biskop når det gjelder prester og proster, og til preses når det gjelder biskopene. Vi mener det ikke er en god løsning at man legger avgjørelsen til biskopen, når man samtidig nesten binder biskopen til å få tilslutning fra bispedømmerådsleder og stiftsdirektør (jfr. *Dersom det i disse samtalene ikke er enighet om at det er ønskelig at arbeidstakeren fortsetter i stillingen, bør ikke forlengelse tilbys*). Her mener vi at regelverket med fordel kan gjøres mer tydelig; enten anbefales myndigheten delegert til biskopen, eller den anbefales delegert til flere.

Stiftsdirektøren er sekretær for bispedømmerådet, og daglig leder for bispedømmerådets virksomhet. At stiftsdirektøren da i en slik sammenheng skulle ha en egen stemme i denne beslutningen, som eventuelt går på tvers av rådets leder, framstår som uryddig. Den modellen som foreslås kan innebære at både biskop og bispedømmerådets leder mener at NN skal fortsette i sin stilling, men at stiftsdirektøren er den som setter foten ned. Vi kan ikke se hva det er med rollen til en stiftsdirektør som tilsier at denne skal ha en slik makt. Vi foreslår at dette blir biskopens avgjørelse, sekundært en avgjørelse som forutsetter at biskopen og bispedømmerådets leder er enig. Stiftsdirektøren kan ev. lage en forenklet innstilling, jf. anbefalingen i Statens personalhåndbok hvor det etter KMDs syn vil være korrekt at det gis en enkel innstilling dersom saken legges frem for ansettelsesmyndigheten.

Hvis man velger å åpne denne ordningen for biskoper, så må det tilsvarende være entydig om dette er preses' avgjørelse, eller om det er en avgjørelse flere tar sammen. Det vises her til vår argumentasjon om stiftsdirektører. Vi mener denne må gjelde tilsvarende for Kirkerådets direktør med hensyn til biskoper. Kirkerådets direktør er daglig leder av Kirkerådets virksomhet. Den modellen som foreslås åpner for at både preses og Kirkerådets leder ønsker at en biskop skal fortsette, men at Kirkerådets direktør sier nei. Vi kan ikke se hva det er med rollen som direktør for Kirkerådet som tilsier at denne personen skal ha en slik makt i vår kirke. Vi mener at dette er en avgjørelse som bør tas av preses, og at det er den modellen som i minst grad åpner for spekulasjoner om kirkepolitiske avgjørelser, sekundært at avgjørelsen krever at preses og Kirkerådets leder er enige.

Konsekvenser for pensjonsutbetaling

Selv om vi er enig i at endringene er til det gode ut fra den foreliggende rekrutteringssituasjonen, kan det som det blir påpekt i notatet få betydelige negative konsekvenser for den enkelte. Dette gjelder særlig arbeidstakere født i 1962 eller tidligere. Presteforeningen kan ikke uten videre anbefale sine medlemmer å gå inn på avtaler som utløser en nedgang i fremtidig pensjonsytelse. Det er derfor avgjørende at den som inngår en slik kontrakt er godt informert om de langsiktige konsekvensene for egen pensjon.

Sykepengerettigheter

Vi mener det må arbeides mer med spørsmålet om sykepengerettigheter. Notatet henviser til hovedtariffavtalen for Den norske kirke § 8.1 og til folketrygdloven § 8-3. Spørsmålet om arbeidsgivers plikt til å utbetale sykepenger utover folketrygdlovens bestemmelser bør løftes til de sentrale parter for å se på mulighetene til å utvide minimumsbestemmelsene i hovedtariffavtalen, også for de over 70 år.

For Presteforeningen

Oslo 23.2.2021



Martin Enstad, leder