



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

Arkivsak: 21/02914-1

Saksdokumenter:

KR 88.1/21 Mandat arbeidsgjevarutvalet - komitémerknadar og vedtak i sak KM 09/17

Forholdet mellom Kirkerådets arbeidsgiverutvalg og Kirkerådet

Sammendrag

Kirkerådet vedtok i sak KR 62/21 å be om at forholdet mellom Kirkerådets arbeidsgiverutvalg og Kirkerådet utredes til Kirkerådets septembermøte i 2021, med mulighet til å fremme forslag til endringer i arbeidsgiverutvalgets mandat til Kirkemøtet i november 2021.

Saken redegjør for bakgrunnen for etableringen av Kirkerådets arbeidsgiverutvalg og det mandatet som ble vedtatt av Kirkemøtet i 2017. Videre inneholder den noen vurderinger om hvordan mandatet for Kirkerådets arbeidsgiverutvalg kan endres.

Det anbefales at Kirkerådet fremmer forslag for Kirkemøtet om å gjøre noen justeringer i mandatet til arbeidsgiverutvalget. Det foreslås å presisere at arbeidsgiverutvalget utøver arbeidsgiveransvaret som er lagt til Kirkerådet innenfor Kirkerådets overordnede føringer. Samtidig foreslås det å presisere at arbeidsgiverutvalget iverksetter Kirkerådets vedtak der Kirkerådet har fastsatt overordnede arbeidsgiverpolitiske føringer. Videre foreslås det å presisere at arbeidsgiverutvalget rapporterer til Kirkerådet.

Forslagene til endringer sammenlignet med dagens mandat er kursivert i forslaget til vedtak.

Forslag til vedtak

Kirkerådet rår Kirkemøtet til å gjere desse vedtaka:

I

Kirkemøtet vedtar følgende nye mandat for arbeidsgjevarutvalet:

Mandat for arbeidsgjevarutvalet

1. Formål

Formålet med arbeidsgjevarutvalet er å utøve arbeidsgjevaransvaret som er lagt til Kyrkjerådet *innanfor dei overordna føringane Kyrkjerådet gir*.

2. Oppdrag/oppgåver

- a) *Arbeidsgjevarutvalet set i verk Kyrkjerådets vedtak der Kyrkjerådet har fastsett overordna arbeidsgjevarpolitiske føringar.*
- b) Arbeidsgjevarutvalet fastset 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 røystar over tariffavtalar (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. Protokollar frå møte i Arbeidsgjevarutvalet sendast Kyrkjerådet fortløpande.

II

Det nye mandatet trer i kraft straks. Frå same tid blir mandatet frå 2017 oppheva.

Saksorientering

Bakgrunn

I forbindelse med Kirkerådets behandling av saken om delegasjon av myndighet knyttet til fortsatt tilsetting av biskoper etter fylte 70 år, viste debatten at det var uklarhet i Kirkerådet rundt ansvars- og rollefordelingen mellom Kirkerådets arbeidsgiverutvalg (AGU) og Kirkerådet. Kirkerådets arbeidsgiverutvalg har derfor på sitt møte 14. april 2021 gitt uttrykk for at forholdet mellom AGU og Kirkerådet bør utredes.

Kirkerådet vedtok på den bakgrunn følgende 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 saken følger opp dette ved først å redegjøre for arbeidsgivermyndighet i rettssubjektet Den norske kirke på nasjonalt nivå, før det gjøres rede for arbeidsgiverutvalgets oppgaver og myndighet i dagens mandat. Deretter blir behovet for endringer vurdert, og forslag til endringer i mandatet beskrevet nærmere.

Arbeidsgivermyndighet i rettssubjektet Den norske kirke på nasjonalt nivå

Fra 1. januar 2017 ble Den norske kirke utskilt fra staten som et eget rettssubjekt og de tidligere statskirkelige virksomhetene ble overført til det nye nasjonale rettssubjektet. I forarbeidene til lovendringen ble følgende 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 sikre en forsvarlig ivaretagelse av arbeidsgiveroppgaver knyttet til virksomhetsoverdragelsen fra staten til det nye rettssubjektet Den norske kirke fra 1. januar 2017, vedtok Kirkemøtet i 2014 å be Kirkerådet opprette et midlertidig arbeidsgiverutvalg, jf. sak KM 13/14. Kirkemøtet ble i 2016 bedt om å gjøre utvalget til et fast organ, og det var foreslått at Kirkerådet skulle gi utvalget mandat. Kirkemøtet valgte isteden å be Kirkerådet opprette organet. Videre ba Kirkemøtet Kirkerådet gi organet et midlertidig mandat, samtidig som det ba om at Kirkemøtet skulle få seg forelagt et forslag til et permanent mandat som Kirkemøtet kunne vedta, jf. sak KM 19/16.

Kirkemøtet 2017 vedtok et slikt mandat, jf. vedtak i sak KM 09/17. Mandatet lyder som følger:

Mandat for Arbeidsgjevarutvalet

1. Formål

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

2. Oppdrag/oppgåver

- a) Arbeidsgjevarutvalet fastset arbeidsgjevarpolitiske føringer 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 Kyrkjerådet sine budsjетtrammer, 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

Protokollar frå møte i Arbeidsgjevarutvalet sendast Kyrkjerådet fortløpande.

En av grunnene som lå bak opprettelsen av arbeidsgiverutvalget, var vurderingen av at man burde sikre at arbeidsgivermyndigheten knyttet til virksomhetsoverdragelsen og senere for tariffastsettelse m.m. ikke «blir ivaretatt av tilsatte i Den norske kirke på begge sider av bordet» (sak KM 19/16 side 5). Selv om dette har blitt vurdert ulikt av ulike instanser, ga Kirkemøtet i sak KM 13/14 bred tilslutning til prinsippet om at det skal være en sperre mot å være tilsatt i Den norske kirke og samtidig være medlem i arbeidsgiverutvalget.

I det følgende skal det gjøres nærmere rede for hva slags oppgaver og myndighet Kirkerådets arbeidsutvalg har i dag.

Merknader til de ulike bestemmelsene om arbeidsgiverutvalgets oppgaver i dagens mandat

Til pkt. 1 Formål

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

Arbeidsgiverutvalget er å forstå som et fast utvalg innenfor Kirkerådet som har ansvar for å utøve arbeidsgiveransvaret *som er lagt til Kirkerådet*. Ved at Kirkemøtet har benyttet begrepet *arbeidsgiveransvaret*, er den språklige forståelsen av denne bestemmelsen at det arbeidsgiveransvaret som er lagt til Kirkerådet, skal utøves av arbeidsgiverutvalget.

Et mindretall i kirkemøtekomiteen gikk imot forslaget til mandat for AGU i 2017, da det ikke fant 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). Mindretallsmerknaden illustrerer hvilken myndighet som ligger til arbeidsgiverutvalget: Arbeidsgiveransvaret som er lagt til Kirkerådet, utøves av arbeidsgiverutvalget. Arbeidsgiverutvalget vil imidlertid ikke kunne treffe vedtak som går ut over Kirkerådets vedtatte årsbudsjetter, jf. nedenfor.

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.

Arbeidsgiverutvalget har i tråd med dette mandatet bl.a. fastsatt følgende:

- 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 saksorienteringen til Kirkemøtet 2017, utdypet Kirkerådet hva som ligger i denne bestemmelsen:

«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» (sak KM 9/17 side 5).

Til pkt. 2 d)

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

I saksorienteringen til Kirkemøtet 2017, utdypet Kirkerådet hva som ligger i denne bestemmelsen:

«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» (sak KM 9/17 side 5).

Til pkt. 2 e)

Arbeidsgjevarutvalet forvaltar medlemskapen i KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter.

Kirkemøtet vedtok i sak KM 10/16 å gi Kirkerådet fullmakt til å melde rettssubjektet Den norske kirke inn i KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter. Som en følge av at AGU utøver arbeidsgiveransvaret som er lagt til Kirkerådet, var det AGU som fattet innmeldingsvedtaket (sak 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 saksorienteringen til Kirkemøtet 2017, utdypet Kirkerådet hva som ligger i denne bestemmelsen:

«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 kostnader 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 arbeidsgiverutvalget for eksempel forhandlingsresultatet for lønnsoppgjøret 2020.

Til pkt. 3

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.

Et viktig prinsipp som lå bak Kirkemøtets vedtak om sammensetningen til arbeidsgiverutvalg var at arbeidstakere i Den norske kirke skal være utelukket fra å kunne velges til utvalget. Det har blitt vektlagt at dette er for å gi legitimitet til beslutningsprosessene hvor arbeidsgiverutvalget vil måtte ta stilling til spørsmål som vil få konsekvenser for lønn og tariff for arbeidstakere i Den norske kirke, dvs. for å unngå at tariffspørsmål m.m. «blir ivaretatt av tilsatte i Den norske kirke på begge sider av bordet» (sak KM 19/16) side 5.

Kirkerådets vurderinger og forslag til endringer

Kirkemøtet er overordnet Kirkerådet. Dette innebærer at Kirkemøtet har anledning til å pålegge Kirkerådet oppgaver, delegere myndighet, instruere og kontrollere. Når Kirkemøtet har vedtatt et mandat for Kirkerådets arbeidsgiverutvalg, medfører det en begrensning i Kirkerådets mulighet til å trekke tilbake fullmakter gitt til arbeidsgiverutvalget, om det skulle oppstå behov for det.

Tidligere var det en bestemmelse i kirkeloven som slo fast at «Kirkemøtet kan oppnevne råd og utvalg til å ivareta oppgaver som hører inn under Kirkemøtet», jf. § 24 daværende femte ledd. I forarbeidene til denne bestemmelsen var det presisert at slike råd, selv om de var oppnevnt av Kirkemøtet, ville være underlagt Kirkerådets instruksjonsmyndighet.¹ Dette fulgte av at Kirkerådet ledet arbeidet mellom Kirkemøtets samlinger. Forarbeidene tydeliggjorde eksplisitt at Mellomkirkelig råd og Samisk kirkeråd var underlagt Kirkerådets instruksjonsmyndighet. Selv om kirkeloven er opphevet og kirkeordningen i dag er det overordnede regelverk som regulerer Kirkerådets myndighet, er Kirkerådets ansvar som leder av kirkens arbeid på nasjonalt nivå, videreført. Samtidig har Kirkemøtet i etterkant av 2017 opprettet utvalg som Den norske kirkes klagenemnd og Kirkemøtets kontrollutvalg, som klart må anses som uavhengige av Kirkerådets instruksjonsmyndighet.

Det kan også være nyttig å redegjøre for parallellen mellom Kirkerådets *arbeidsgiverutvalg* og Kirkerådets *arbeidsutvalg*. Regler for Kirkerådets virksomhet fastsetter at Kirkerådet kan oppnevne et arbeidsutvalg, som kan avgjøre saker av

¹ Se Ot.prp. nr. 64 (1994–1995) side 59.

mindre betydning som ikke kan utsettes til neste møte i rådet, jf. § 8 nr. 1. Disse reglene er fastsatt av Kirkemøtet, og reglene inneholder også en bestemmelse hvor Kirkemøtet forutsetter at Kirkerådet fastsetter i særskilt delegasjonsreglement hvilken myndighet som er tildelt bl.a. arbeidsutvalget, jf. § 9 nr. 1. Kirkerådets nåværende delegasjonsreglement ble fastsatt 16. mars 2021. Her er det blant annet 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 forholdet mellom Kirkerådet og Kirkerådets *arbeidsutvalg*. Dette skiller seg fra forholdet mellom Kirkerådet og Kirkerådets *arbeidsgiverutvalg*, hvor mandatet har vært gitt av Kirkemøtet selv.

En annen problemstilling er spørsmålet om ivaretagelse av medbestemmelse. Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen (HA) med tilleggsavtale på KA-sektoren danner grunnlaget for de tilsattes medbestemmelse. Tilleggsavtalen til HA, som gjelder rettssubjektet Den norske kirke, § 9-3 lyder som følger:

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.

Bestemmelsen er utformet etter mønster fra Hovedavtalen i staten, som tydeliggjør skillet mellom det politiske demokrati og tillitsvalgtordning/bedriftsdemokrati. Den har som intensjon å bygge opp under den tillit befolkningen skal ha til de demokratiske beslutninger som fattes av Stortinget og øvrige organer som utøver myndighet med basis i det representative demokrati. Tilleggsavtalens supplerende bestemmelse til HA § 9-3 overfører den samme intensjon til det kirkelige tariffområdet, jf. rundskriv 08/2021 fra KA.

Hva som anses som *politiske beslutninger*, vil kunne variere. Arbeidsgiversaker som behandles av Kirkemøtet, vil være å anse som politiske beslutninger truffet av de folkevalgte. Tilsvarende vil saker som behandles av Kirkerådet, anses som politiske beslutninger i større grad enn de sakene som behandles av Kirkerådets arbeidsgiverutvalg. Arbeidsgiverutvalget har i praksis gjennomført prosesser med informasjon og drøfting/medbestemmelse som saksforberedelse for sine vedtak, uten at det har vært vurdert å komme i konflikt med prinsippet om at det ikke er medbestemmelse på politiske vedtak.

For å tydeliggjøre Kirkerådets ansvar i forhold til ansvaret til Kirkerådets arbeidsgiverutvalg, kunne det vurderes om det bør være slik at Kirkerådet, og ikke Kirkemøtet, fastsetter mandat for AGU. Det ville muliggjøre at Kirkerådet mer løpende og ved behov ville kunne endre mandatet til utvalget. Kirkemøtet drøftet

imidlertid dette spørsmålet i 2016 og 2017, og konkluderte med at det er Kirkemøtet som bør fastsette mandatet. Dette anses derfor ikke som en aktuell løsning.

Det anbefales i stedet at Kirkemøtet gjør noen endringer i mandatet. Arbeidsfordelingen mellom Kirkerådet og Kirkerådets arbeidsgiverutvalg bør i hovedsak videreføres, men med den endring at Kirkerådet skal kunne fastsette overordnede føringer. Kirkerådets arbeidsgiverutvalg bør ha i oppdrag å iverksette Kirkerådets vedtak der Kirkerådet har fastsatt overordnede arbeidsgiverpolitiske føringer.

Kirkerådet foreslår derfor for det første å endre formålet til arbeidsgiverutvalget i pkt. 1 ved å presisere at «Formålet med Arbeidsgjevarutvalet er å utøve arbeidsgjevaransvaret som er lagt til Kyrkjerådet innanfor dei overordna føringane Kyrkjerådet gir». Fordi Kirkerådet består av både folkevalgte som er leke og folkevalgte som også er arbeidstakere i Den norske kirke i henhold til dagens sammensetningsregler, innebærer forslaget til endring en klargjøring av at Kirkerådets behandling av arbeidsgiversaker skal være på *overordnet* nivå. Endringsforslaget innebærer derfor en sperre mot at Kirkerådet skal behandle mer konkrete saker knyttet til lønns- og personalpolitikk og tariffspørsmål. Disse sakene bør fortsatt behandles av et organ som ikke inkluderer arbeidstakere i Den norske kirke, med unntak av preses i Bispemøtet, dvs. av arbeidsgiverutvalget.

For det andre foreslår Kirkerådet å endre pkt. 2 bokstav a) for å tydeliggjøre at arbeidsgiverutvalget iverksetter Kirkerådets vedtak der Kirkerådet har fastsatt overordnede arbeidsgiverpolitiske føringer. Kirkerådets arbeidsutvalg vil etter dette kunne konkretisere og utfylle arbeidsgiverpolitikken innenfor de overordnede føringene fra Kirkerådet. Samtidig foreslås det å justere pkt. 2 bokstav b). Endringsforslaget har som formål å tydeliggjøre at saker om konkrete lønns- og personalpolitiske retningslinjer, som ut fra sakstypen ikke vil være av overordnet karakter, fastsettes av Kirkerådets arbeidsgiverutvalg.

Til sist foreslår Kirkerådet at det presiseres i mandatet at arbeidsgiverutvalget rapporterer til Kirkerådet. En slik bestemmelse i mandatet vil etablere et over- og underordningsforhold mellom Kirkerådet og Kirkerådets arbeidsgiverutvalg. Forslaget må ses i sammenheng med at det foreslås at arbeidsgiverutvalget utøver arbeidsgjevaransvaret som er lagt til Kirkerådet innenfor Kirkerådets overordnede føringer.

Forslagene innebærer en endring fra dagens ordning, som åpner opp for at hele Kirkerådet, og ikke bare et utvalg i Kirkerådet, skal behandle overordnede arbeidsgiverpolitiske saker. Samtidig vil arbeidsgiverutvalget fortsatt ta stilling til mer underordnede og konkrete problemstillinger, innenfor de overordnede føringene fra Kirkerådet.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Denne saken gjelder organisering og prinsipper, og har derfor ikke vesentlige økonomiske eller administrative konsekvenser. Prosesser må gjennomføres og arbeidsgiverbeslutninger må tas uavhengig av hvem som treffer vedtak. Antallet møter i arbeidsgiverutvalget vil avhenge av hva slags mandat arbeidsgiverutvalget har eller får.