

# Forhandlingsret

## – næste skridt er delegation

### Hvordan er vi kommet hertil?

Vi har siden 2003 arbejdet med at udvikle Landsforeningen som arbejdsgiverorganisation og med at opnå forhandlingsretten. På delegeretmødet i 2010 blev det vedtaget, at Landsforeningens bestyrelse skal arbejde for at sikre sig reel deltagelse i alle fremtidige forhandlinger om overenskomster for menighedsrådenes ansatte. Dette skete umiddelbart efter, at hovedparten af kirkefunktionærer var overgået til at være ansat på overenskomstvilkår frem for tjenestemand/-lignende vilkår. Ved delegeretmødet i 2016 fulgte bestyrelsen op med et forslag til en vedtægtsændring om, at Landsforeningen på menighedsrådenes vegne kan deltage i alle forhandlinger om kirkefunktionærernes løn- og ansættelsesvilkår. Delegeretmødets tilslutning til vedtægtsændringen viste en klar tilkendegivelse af medlemmernes anerkendelse af Landsforeningen som deres repræsentant på arbejdsgiverområdet.

På delegeretmøde 2020 var der opbakning til at arbejde videre med at opnå forhandlingsretten. Det blev samtidig besluttet, at vi på delegeretmødet i

2021 skulle fremlægge forslag til organiseringen af arbejdsgiverorganisationen herunder en tids- og procesplan for det videre arbejde.

### Den danske model og folkekirken

Helt i overensstemmelse med vores vedtægter og dermed som en del af Landsforeningens øvrige virksomhed rådgiver og vejleder vi vores medlemmer i arbejdsgiverspørgsmål. Vi varetager allerede i dag langt hovedparten af de opgaver, en arbejdsgiverorganisation har.

Den danske model er kendetegnet ved, at arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne sætter sig ved forhandlingsbordet og aftaler, hvad der skal gælde i den næste overenskomstperiode, og sådan synes vi også det skal være i folkekirken. Vi tror på, at når det er medlemmernes egne organisationer, uanset om man er lønmodtager eller arbejdsgiver, der forhandler, skabes der et større ejerskab til forhandlingsresultatet ude på de enkelte arbejdspladser. Men sådan er det ikke i folkekirken i dag, for her forhandles overenskomsterne på folkekirkens område af staten.



### Fra tjenestemand- til overenskomstvilkår

Først i 2010 blev hovedparten af menighedsrådenes ansatte omfattet af overenskomster. Hidtil havde gravermedhjælpere og gartnere- og gartneriarbejdere været ansat på overenskomstvilkår. Kun i stillinger som kirkegårdsleder og i visse stillinger som organist sker ansættelse fortsat på tjenestemand/-lignende vilkår.

Hvad er forskellen på tjenestemand- og overenskomstvilkår? Kort fortalt er en ansættelse på tjenestemandsvilkår reguleret i tjenestemandsløvgivningen. En ansættelse på overenskomstvilkår er derimod baseret på en aftale om løn- og ansættelsesvilkår inden for et område mellem på den ene side en lønmodtagerorganisation og på den anden side en arbejdsgiverorganisation også kaldet den danske model.



Vi er stolte af den danske model, vi præsenterer den gerne for andre lande og forsvarer den, når man i EU vil træffe beslutninger, der ikke stemmer overens med den. Derfor skal den danske model også gælde for folkekirken.

Den danske model bygger på følgende forudsætninger:

- Ledelsesretten er knyttet til forhandlings- og aftaleretten.
- Der er lokale arbejdsgiverrepræsentanter til stede på arbejdspladserne, som kan sikre implementeringen af aftalerne, udøve den lokale forhandlingsret og gennemføre samarbejdet i det daglige med de ansatte.
- Der skal være tale om ligeværdige parter, der kan indgå aftaler på medlemmernes vegne.
- Parterne kan indgå frivillige aftaler, som de har ejerskab til.

Menighedsrådene har ledelsesretten og er som lokal arbejdsgiverrepræsentant til stede på arbejdspladsen. Men en altafgørende forudsætning for, at den danske model også kommer til at gælde for folkekirken er altså, at menighedsrådene gennem

deres organisation får mulighed for at forhandle og indgå aftaler med de forhandlingsberettigede faglige organisationer.

Menighedsrådene er kollegiale organer, hvis medlemmer, bortset fra præsten, er valgt af menigheden. Når det er vigtigt at fremhæve netop det,



### **Staten forhandler overenskomsterne på folkekirkens område**

På folkekirkens område er det Skatteministeriet [Medarbejder- og Kompetencestyrelsen], der repræsenterer arbejdsgiversiden og dermed også forhandler og indgår aftaler på menighedsrådenes vegne.

Skatteministeriet [Medarbejder- og Kompetencestyrelsen] bemyndiger dog typisk Kirkeministeriet til inden for visse rammer at forhandle og indgå aftaler, som alene skal gælde på folkekirkens område.

er det fordi kollegialt valgte myndigheder ikke er underordnede i forhold til andre myndigheder heller ikke stiftet og Kirkeministeriet (stiftet/ biskoppen og Kirkeministeriet har dog i visse situationer tilsyns- og kontrolbeføjelser, som er fastsat ved lov, da de ikke er overordnede myndigheder i forhold til menighedsrådene).

Menighedsrådene skal selvfølgelig følge landets love, og har som selvstændige forvaltningsmyndigheder ansvar for blandt andet sognets økonomi, kirkens og præsteembedets faste ejendomme bygninger og ikke mindst funktionen som arbejdsgiver. Der er med andre ord tale om en organisering, som i høj grad ligner den, der findes for kommunerne, selvfølgelig i mindre målestok.

På det kommunale og på det regionale område forhandler henholdsvis Kommunernes Landsforening og Danske Regioner løn- og ansættelsesvilkår for deres ansatte med de respektive forhandlingsberettigede organisationer. Udgangspunktet for forhandlingerne er et mandat givet fra et lønningsnævn. Danmark er kendt for en meget decentral samfundsmodel, og man har altså inden for visse områder af det offentlige arbejdsmarked allerede en decentral model, så hvorfor skulle man ikke også kunne have det på folkekirkens område?

#### **Målet med forhandlingsretten**

Landsforeningen er allerede i dag arbejdsgiverorganisation for menighedsrådene, men forhandlingsretten, udøves, som nævnt ovenfor, af staten. I dag foregår det på den måde, at skatteministeren bemyndiger Kirkeministeriet til at forestå forhandlingerne, men således at resultatet skal godkendes af Skatteministeriet (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen). Formålet med at opnå forhandlingsretten er blandt andet, at:

- Indgå overenskomster og aftaler med kirkefunktionærernes faglige organisationer - og dermed

også at indgå i det fagretlige tvisteløsnings-system som overenskomstpart.

- Varetage menighedsrådenes interesser i forhold til kirkefunktionærerne og deres faglige organisationer i alle spørgsmål i relation til arbejdsmarkedsforhold.
- Have fortolkningsretten som overenskomstpart, når der opstår uenigheder mellem arbejdstager og arbejdsgiver om fortolkningen af overenskomster og aftaler.

#### **Organisering**

På delegeretmødet 2020 præsenterede vi en model, hvor vi vil arbejde på at opnå en delegation fra skatteministeren til at opnå forhandlingsretten.

Modellen indebærer, at der skal skabes hjemmel til, at skatteministeren kan delegerer retten til at forhandle overenskomster og aftaler direkte med de faglige organisationer til Landsforeningen/ os. Delegationen rækker videre end den bemyndigelse Kirkeministeriet har i dag, da resultatet af forhandlingerne her skal godkendes af Skatteministeriet (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen). For at denne model kan blive en realitet, skal der oprettes et Folkekirkens Lønningsnævn svarende til kommunernes og regionernes Lønningsnævn. Lønningsnævnet skal fastlægge arbejdsgiverstrategien og mandatet for folkekirkens overenskomstforhandlinger.

Der skal derfor en politisk proces i gang. For det første skal det afklares, om man fra regeringens side er indstillet på at ændre lovgivningen, så der skabes hjemmel til at skatteministeren kan delegerer forhandlingsretten til os og til at oprette Folkekirkens lønningsnævn. Vi tror naturligvis, at der i regeringen er villighed til at ændre lovgivningen med den model vi peger på, for den er ikke fremmed, da man jo allerede kender den fra det kommunale og regionale område.

Baggrunden for valg af modellen er, at vi tror, det vil medføre færrest mulige ændringer såvel for vores medlemmer som for lønmodtagerorganisationerne i folkekirken, men de vil selvfølgelig komme til at møde Landsforeningen af Menighedsråd om overenskomstpart i stedet for Kirkeministeriet/Skatteministeriet.

Så lang så godt. Tilbage står nu nogle uafklarede spørgsmål, som tidligst kan aftales med skatteministeren under forhandlingerne om delegationsaftalen.

Vi vil i vores oplæg til delegationsaftalen foreslå følgende:

### **Oprettelse af Folkekirkens Lønningsnævn**

I den model vi foreslår, arbejder vi med etablering af et Folkekirkens Lønningsnævn, sådan som det også kendes fra det kommunale og det regionale område, hvor man allerede har bemyndiget kommuner og regioner til selv at forhandle med lønmodtagerorganisationerne. I Lønningsnævnet aftales rammerne for de kommende overenskomstforhandlinger, og fra regeringens/statens side vil man fortsat gerne have hånd i hanke med lønudviklingen også i folkekirken. Det skyldes, at aftaler om højere lønstigninger end inden for det øvrige offentlige arbejdsmarked, længere ferie el. vil kunne få afsmittende virkning på hele det offentlige område.

Lønningsnævnet skal sammensættes af repræsentanter fra Skatteministeriet (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) formentligt også Kirkeministeriet og Landsforeningen. Med Skatteministeriets (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) repræsentationer i nævnet sikres sammenhæng til det øvrige offentlige arbejdsmarked. Når vi foreslår, at Kirkeministeriet skal repræsenteres i lønningsnævnet, skyldes det, at vi finder det vigtigt at bevare en tæt tilknytning til ministeriet i spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår for folkekirkens ansatte.



### **Folkekirkens Lønningsnævn**

Opgaverne for Folkekirkens Lønningsnævn fastlægges i en bekendtgørelse.

Folkekirkens Lønningsnævn skal fastlægge retningslinjer for fornyelsen af overenskomster på folkekirkens område for så vidt angår menighedsrådenes ansatte. Forhandlingsoplæg og forslag til retningslinjer forelægges af Landsforeningen af Menighedsråd som arbejdsgiverpart. Der er ikke offentlighed om nævnets behandling af og stillingtagen til oplægget.

Resultatet af forhandlingerne med de forhandlingsberettigede organisationer om løn- og ansættelsesvilkår i den kommende overenskomstperiode, skal godkendes af nævnet for at kunne danne grundlag for nye aftaler og overenskomster.



Formanden og næstformanden for lønningsnævnet vælges blandt de af Landsforeningen indstillede medlemmer af Lønningsnævnet.

Landsforeningens repræsentanter i Folkekirkens Lønningsnævn udpeges af bestyrelsen.

Landsforeningen er sekretariat for Folkekirkens Lønningsnævn.

### **Gældende overenskomster**

En delegation af forhandlingsretten fra Skatteministerien til Landsforeningen af Menighedsråd medfører ikke, at aftalerne automatisk bortfalder eller betragtes som opsagt. Vi indtræder således i de gældende overenskomster. Det betyder, at alle gældende aftaler videreføres og kun kan opsiges eller ændres i forbindelse med en overenskomstforhandling.

### **Fællesoverenskomster**

Fællesoverenskomsterne vil ligesom gældende overenskomster mm. også fortsat være gældende, indtil de ændres eller opsiges. Det skal aftales, hvordan vi kan blive inddraget i forhandlinger om fornyelse af fællesoverenskomsterne. Vores forslag



### **Fællesoverenskomster**

I fællesoverenskomsterne aftales det, hvad der skal gælde for de pågældende medlemsorganisationers forhandlingsområder, medmindre der aftales andet i en organisationsaftale. Med andre ord gælder fællesoverenskomsten for samtlige omfattede medlemsorganisationer, og den kan suppleres og fraviges af bestemmelser i organisationsaftaler.

Centralorganisationerne forhandler fælles overenskomst for de faglige organisationer, som er medlem hos den enkelte centralorganisation, med Skatteministeriet [Medarbejder- og Kompetencestyrelsen].

### **Generelle aftaler**

Udover overenskomster, organisationsaftaler og protokollater gælder der også en række generelle aftaler.

Centralorganisationerne har dannet et fælles forhandlingsudvalg, Centralorganisationernes Fællesudvalg [CFU], som på statens område forhandler de generelle aftaler for alle statsansatte med Skatteministeriet [Medarbejder- og Kompetencestyrelsen].

Ferieaftalen, barselsaftalen og aftalen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er eksempler på generelle aftaler.

vil være, at spørgsmål om ændring af fællesoverenskomster, der berører Folkekirkens område, skal behandles i Folkekirkens Lønningsnævn.

### **Generelle aftaler**

De generelle aftaler som fx omfatter ferie, barsel, adoption og omsorgsdage og arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, som for hovedpartens vedkommende også gælder for folkekirken, vil også fortsat være gældende indtil de opsiges eller ændres i forbindelse med en overenskomstforhandling. Også her vil vi forelå, at spørgsmål om ændring af generelle aftaler, der berører folkekirkens område, skal behandles i Folkekirkens Lønningsnævn.

### **Hovedaftaler**

Også for hovedaftalernes vedkommende gælder det, at de vil blive videreført i deres nuværende form. Af hovedaftalerne fremgår det, at det er hovedaftalens parter, her centralorganisationen og Skatteministeriet, der behandler spørgsmål om fortolkning af og brud på overenskomsterne.

I forhold til forståelsen af en kollektiv overenskomst er det overenskomstparterne, der kan søge striden bilagt ved mægling eller eventuelt voldgift. På den baggrund foreslår vi, at det bliver en del af delegationsaftalen, at det er Landsforeningen af Menighedsråd, der repræsenterer arbejdsgiversiden ved mægling og voldgift.



### **Den danske model**

En af de særlige ting ved det danske arbejdsmarked er, at lønmodtagerne og arbejdsgiverne som hovedregel aftaler sig til rette om løn- og ansættelsesvilkår også kaldet "Den danske model".

Grundlaget for den danske model er Septemberforliget, som blev indgået i 1899 efter en langvarig arbejdskonflikt. Som en konsekvens af Septemberforliget er der indgået aftaler om, hvordan rammerne for samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter skal foregå. De kaldes hovedaftaler.

### **Hovedaftaler**

Hovedaftaler fastlægger grundprincipper for de indbyrdes aftalerelationer mellem henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagersiden og drejer sig i hovedsagen om

- samarbejde
- organisationsret
- konflikt ret
- arbejdsgivers ledelsesret
- arbejdsstandsning
- mægling og voldgift
- aftalebrud
- opsigelse af overenskomster

Det er altså med andre ord i hovedaftalerne, det fremgår, hvem der behandler spørgsmål om fortolkning af og brud på overenskomsterne, og det er aftalt, at det er hovedaftaleparterne.

Spørgsmål om fortolkning af og brud på overenskomsterne behandles derfor som udgangspunkt af Skatteministeriet [Medarbejder- og Kompetencestyrelsen].

### ***Twistløsning***

Aftalerne på folkekirkens område indeholder, ligesom andre overenskomster, regler om, hvordan man løser tvister, fx om usaglig opsigelse og bortvisning. Men der er det særlige ved aftalerne på folkekirkens område, at der er tre niveauer og ikke kun to som i andre aftaler, niveau 2 er det lokale stift. Hvilket i øvrigt også gælder for lønforhandlinger.

Vi skal også se på vores eget sekretariat i forhold til twistløsning, når vi får forhandlingsretten. Som nævnt ovenfor er der i aftalerne tre niveauer henholdsvis det lokale (menighedsrådet), stiftet og det tredje niveau er overenskomstparterne, hvis man ikke når til enighed undervejs. Det er den forhandlingsberettigede organisation, der kan bringe sagen videre. Vi har ét sekretariat, og det er konsulenterne herfra, der som hidtil skal deltage i de lokale forhandlinger ude på de enkelte arbejdspladser og også i en eventuel forhandling på stiftet. Hvis sagen herefter bringes videre til overenskomstparterne, altså niveau 3, vil Landsforeningen være repræsenteret ved forhandlingschefen eller dennes stedfortræder, som ikke har deltaget i de tidligere forhandlinger.



### ***Vedtægtsændring***

For at skatteministeren kan delegere forhandlingsretten til Landsforeningen forudsættes en ændring af vores vedtægter. Vi har i henhold til vedtægterne i dag alene bemyndigelse til at yde bistand i forhandlinger med myndigheder og faglige organisationer, herunder om kirkefunktionærers løn- og ansættelsesvilkår.

Vedtægterne skal derfor ændres, så Landsforeningen af Menighedsråd får hjemmel også i egne vedtægter til at forhandle og indgå aftaler om overenskomster på menighedsrådenes vegne.

Hvorvidt det er tilstrækkeligt med en ændring i Landsforeningens vedtægter, vil der skulle tages stilling til under forhandlingen om aftalen om delegation af forhandlingsretten til Landsforeningen.

### ***Forhandlingsrettens omfang***

Forhandlingsretten skal omfatte de kirkefunktionærer, der er ansat på overenskomstvilkår af menighedsrådene.

Forhandlingsretten omfatter ikke overenskomstansatte præster.

Forhandlingsretten omfatter ikke tjenestemænd

### ***Medlemsdemokratiet***

Vi skal sikre en både bred og reel inddragelse af vores medlemmer. For at sikre en tæt dialog med medlemmerne, skal vi hele tiden arbejde med forskellige modeller for, hvordan dette mål kan nås.

Vi forventer, at der med input fra hele landet samt de erfaringer, sekretariatet tilegner sig gennem rådgivning af medlemmerne, vil tegne sig et både nuanceret og retvisende billede af, hvilke ønsker vores medlemmer har til de kommende

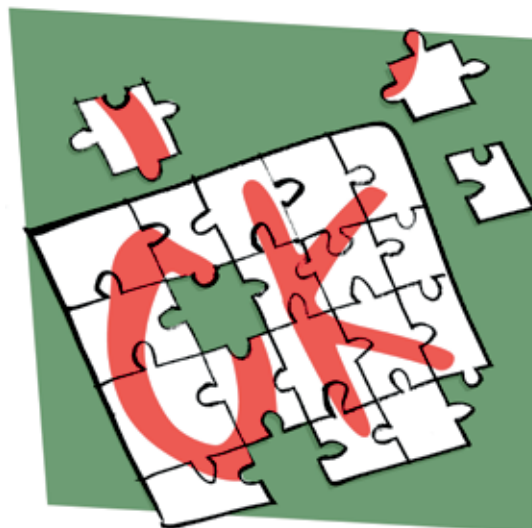
forhandlinger. Vi kan på den baggrund målrette kravene og danne et solidt grundlag for oplægget til Folkekirkens Lønningsnævn, når retningslinjer for fornyelsen af overenskomsterne skal fastlægges.

### Økonomi

Landsforeningen varetager allerede i dag langt hovedparten af de opgaver, en arbejdsgiverorganisation har, men der vil komme nye opgaver til, når vi får forhandlingsretten. Dette vil medføre et øget træk på ressourcer hos såvel politikere som hos medarbejdere og dermed øgede omkostninger til denne del af Landsforeningens virksomhed. På delegeretmødet 2019 blev der givet udtryk for at eventuelle yderligere omkostninger ved, at Landsforeningen opnår forhandlingsretten, skulle findes inden for den eksisterende økonomiske ramme. Det er vores vurdering, at overtagelse af forhandlingsretten vil koste 3-4 % af foreningens samlede budget. En omkostning bestyrelsen er indstillet på at finde gennem politiske omprioriteringer under skyldig hensyntagen til, at vi fortsat kan sikre vores medlemmer kvalificeret service og rådgivning.

### Hvad med forholdet mellem stat og kirke

Med en delegation af forhandlingsretten fra skatteministeren til Landsforeningen af Menighedsråd, bliver der skabt sammenhæng mellem ledelsesretten og retten til at indgå aftaler, da ledelses- og forhandlingsretten placeres hos arbejdsgiverne, repræsenteret ved Landsforeningen af Menighedsråd. Landsforeningen bliver med delegationen overenskomstpart. Hermed følger retten til at indgå aftaler om overenskomster og aftaler med kirkefunktionærernes faglige organisationer samt retten til at indgå i det fagretlige tvisteløsningssystem. Hertil kommer fortolkningsretten, når der opstår uenigheder mellem arbeidstager og arbejdsgiver om fortolkningen af overenskomster og aftaler. Samlet set vil en delegation betyde, at Landsforeningen



af Menighedsråd kan varetage menighedsrådenes interesser i forhold til kirkefunktionærerne og deres faglige organisationer i alle spørgsmål i relation til løn- og ansættelsesforhold.

Som en konsekvens af delegationen vil der ske ændring i forhold til staten, som ikke længere er overenskomstpart, med de rettigheder der følger heraf, i forhold til aftalerne vedrørende menighedsrådenes ansatte. Etableringen af Folkekirkens Lønningsnævn vil fortsat sikre tilknytningen til staten.

En delegation af forhandlingsretten ændrer ikke på tilsynets beføjelser i forhold til menighedsrådene. Tilsynet har et såkaldt legalitetstilsyn, som indebærer et tilsyn med om de offentligretlige regler som offentlighedsloven, forvaltningsloven og almindelige offentligretlige grundsætninger om saglighed, lighed og proportionalitet overholdes. Der føres tillige tilsyn med overholdelse af de kirkeretlige regler, herunder gudstjenesteforpligtelse m.v. Forhold vedrørende løn- og ansættelsesvilkår vil som hidtil skulle behandles i det fagretlige system.



En delegation af forhandlingsretten til Landsforeningen ændrer ikke på de økonomiske forhold i folkekirken. Landskirkeskatten fastsættes stadig af kirkeministeren, ligesom også statens tilskud til folkekirken fortsat fastlægges i Finansloven. Heller ikke på lokalt niveau vil der ske ændringer. Provstiuudvalget fastlægger fortsat rammerne for menighedsrådenes økonomiske råderum.

#### Procesplan

Bestyrelsen opfordrer delegeretmødet til at støtte:

- at der indledes forhandlinger med relevante ministre m.fl. med henblik på at opnå politisk opbakning til, at der skabes hjemmel til, at skatteministeren kan delegere retten til at forhandle og indgå aftaler med de forhandlingsberettigede central-/faglige organisationer til Landsforeningen, som repræsentant for menighedsrådene.
  
- at skatteministeren bemyndiges til at oprette Folkekirkens Lønningsnævn, som skal fastlægge retningslinjer for fornyelsen af overenskomster på folkekirkens område for så vidt angår menighedsrådenes ansatte.

