



DEN NORSKE KIRKE

Agder og Telemark bispedømmeråd

Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk
kirkeråd
Postboks 799 Sentrum

0106 OSLO

Dato: 25.02.2021

Vår ref: 21/00338-4

Deres ref:

Svar på høringsnotat vedrørende ordning for fortsatt tilsetting etter fylte 70 år fra Agder og Telemark bispedømmeråd

Vi har mottatt et høringsnotat vedrørende en ordning for fortsatt tilsetting etter fylte 70 år. På grunn av kort svarfrist har vi ikke hatt anledning til å behandle saken i bispedømmerådet. Høringen blir derfor behandlet administrativt.

Notatet redegjør for det rettslige grunnlag for å kunne foreta en slik endring samt hvordan en slik endring kan foretas og hvilke prosedyrer man da må følge.

Det står i begynnelsen av notat at det har vært jobbet med å se på konsekvensen av at arbeidstakere står i arbeid etter fylte 70 år. Vi finner lite i notatet som beskriver og forklarer disse konsekvensene. Vi er kjent med at flere offentlige utvalg har arbeidet med disse problemstillingene fra ulike synsvinkler. Både sett ut fra et rekrutteringshensyn og ut fra personalpolitiske synsvinkler.

Siden disse problemstillingene ikke er drøftet i notatet blir det vanskelig å skulle kommentere det som er hovedinnholdet i høringen; nemlig hvordan en slik eventuell endring skal administreres og tilrettelegges. Vi trenger først en grundigere drøfting og utredning for å se på om et slikt forslag vil kunne hjelpe til i de rekrutteringsutfordringer vi står over for. Og vi trenger å se nærmere på hvilke personalmessige utfordringer en slik endring kan føre til.

Begrunnelsen som fremkommer i notatet for å foreta en slik ny ordning, er at kirken bør ta i bruk den arbeidskraftressurs som arbeidstakere over 70 utgjør. Man har kirkens rekrutteringskrise som begrunnelse for å foreta en slik ordning.

Spørsmålet som er viktig er om en slik endring som er foreslått vil føre til at flere prester står lenger i arbeid og i hvilket omfang dette er sannsynlig at kommer til å skje.

I dag er det få prester som velger å slutte når man er 70. De aller fleste slutter før den tid. Vi snakker altså ikke om et stort antall. Vi kan også avlese dette av aldersstatistikk. Det er få prester i gruppen 67-70 i kirken i dag. De fleste er allerede pensjonister

Det vil etter vår mening være viktig at man i arbeidet med denne saken foretar en god kartlegging av eldre presters arbeidsdeltagelse og avgangsmønster før man foreslår en adgang til å kunne fortsette i en stilling etter 70 år.

Utfordringen vår må i første rekke være å motivere og tilrettelegge for personer til å være i arbeid frem til de er 67 eller 70 år altså aldersgruppen mellom 62 og 70.

Dette anliggende ble også hevdet av flertallet i det såkalte Aldersgrenseutvalget nedsatt av Arbeids og sosialdepartementet i 2015. De mente at utfordringen ikke er å få noen til å jobbe etter 72, men å få flere til å jobbe i 60-årene.

Det som også kom frem i dette utvalgets arbeid er at høyere aldersgrense kan få negative konsekvenser for rekruttering av yngre seniorer. Her nevnes det at ansettelse av seniorer kan for virksomheten oppleves som en større risiko fordi dette ofte vil være deres siste arbeidsplass. I vår sammenheng kan altså dette føre til at ved at man åpner opp for en mulighet for at en prest skal kunne stå til hun/han er 75 år i tjeneste, så vil ikke minst menigheter være skeptiske til at det blir ansatt prester over en viss alder i mye større grad enn vi i dag er vitne til. Det kan bli krevende.

Hovedgrunnen til at vi ikke støtter forslaget om fortsatt tilsetning etter 70 år slike det foreligger, er de personalmessige utfordringene vi ser et slikt forslag kan skape.

I høringsnotatet nevnes det at det vil kunne være krevende for en arbeidstaker med en rådsbehandling om et arbeidsforhold skal forlenges eller ikke. Det er utvilsomt rett. Men det vil også kunne oppleves krevende for en ansatt å få sitt arbeidsbord behandlet av en biskop med rådføring av både stiftsdirektør og bispedømmerrådsleder. Det gjelder enten det er presten selv som har et ønske om at arbeidsforholdet ønskes forlenget eller det er initiert av biskopen.

Den største utfordringen ligger på biskop, stiftsdirektør og bispedømmerrådsleder som skal ta stilling til dette. Her vil det måtte foretas en vurdering av egnethet, evne og kapasitet som i mange tilfeller vil kunne oppleves som krevende og sårbart for alle involverte. Ekstra krevende for alle parter er at en slik vurdering av om arbeidsforholdet skal fortsette, skal vurderes flere ganger før eventuelt fylte 75 år.

Det er få yrker hvor identitet/rolleforståelse og jobb er så nært knyttet sammen som hos en prest. Dette handler noe om den egenart som ligger i en prestestilling man er ordinert inn i. Å skulle være gjenstand for en vurdering, enten det er en rådsbehandling eller den er foretatt av en biskop, vil kunne bli svært krevende for alle involverte.

Vi frykter at hvis man legger opp til en slik ordning vil arbeidsgiver pådra seg en økt mengde vanskelige personalsaker med de ressurser det krever, samt at man risikere at flere vil kunne få en avgang fra arbeidslivet som oppleves som uverdigg.

Ser man disse utfordringene opp mot den begrensede effekt vi tror en slik forandring vil ha på å løse kirkens rekrutteringsutfordring, vil vi ikke støtte forslaget om fortsatt tilsetning etter 70 år. Vi har flere tilfeller der denne grensen har vært god å ha som en absolutt grense, for å ivareta både prest og menighet på en god måte.

Så vet vi at levealderen øker samtidig som reformene i pensjonsordningen gjør at ansatte i fremtiden nok ønsker å stå lenger i arbeid. Det er derfor viktig at man i kirken også har en løpende drøfting på om den bedriftsinterne grensen som i dag er 70 bør heves. Men da vil det måtte gjelde for alle arbeidstakere der man ikke går inn på en ordning som er foreslått over. Altså, vi mener at en eventuell heving av aldersgrensen bør gjelde alle som en universell ordning dersom det skal innføres.

Vi har i dag en ordning med pensjonistavlønning som brukes når en arbeidstaker er fylt 67 år og har sluttet i sin faste stilling. Dette er en ordning vi opplever fungerer godt. Selv om ordningen har sine klare rammer og begrensninger både når det gjelder omfang og innhold

av arbeidet, får vi brukt eldre arbeidstakere på en ryddig og god måte der både menighet og prestene selv opplever å være til nytte.

Med vennlig hilsen

Aslak Wegge
Stiftsdirektør

Bjarne Nordhagen
personalsjef

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen signatur.

Mottakere:
Kirkerådet, Mellomkirkelig råd, Samisk
kirkeråd

Postboks 799
Sentrum

0106 OSLO