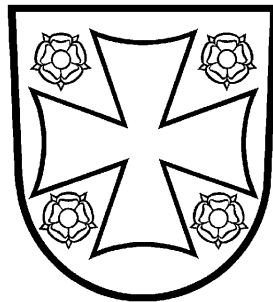


KIRKKOJENVÄLISTÄ TYÖNTEKIJÄVAIHTOA KOSKEVA OHJE

Kirkkohallituksen 22.11.2002 asettaman työryhmä mietintö

(Kirkkohallitus on hyväksynyt ehdotetun suosituksen
ohjeeksi täysistunnossaan 13.8.2003)



SISÄLLYS:

1. Miksi työntekijävaihtoa?

Kansainvälisyys kuuluu seurakunnan olemukseen

Vuorovaikutuksen monet mahdollisuudet

Ystävyysseurakuntatoiminta

Matkat ja vierailut

Kansainväliset seurakunnat ja yhteisöt Suomessa

Suomeen palanneet lähetystyöntekijät

Mitä työntekijävaihdolla tarkoitetaan?

2. Käytännössä huomioon otettavia asioita

Etukäteissuunnittelu

Kuka on työnantaja?

Työsopimus vai virkamääräys?

Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot

Henkilövalinta

Koulutus

Talous

Vaihtojakson jälkeen

LIITE 1 Työntekijävaihtoon liittyvä lainsäädäntö ja muut säännökset

LIITE 2 Yhteystietoja

SAATTEEKSI

Kirkkohallitus päätti täysistunnossaan 22.11.2002 asettaa työryhmän, jonka tehtävänä on valmistella 30.4.2003 mennessä seurakunnille tarkoitettun suosituksen kirkkojenvälisestä työntekijävaihdosta, ja nimetä työryhmän puheenjohtajaksi kirkon lähetys sihteeri *Hannu Paavolan* ja muiksi jäseniksi yhteistyökoordinaattori *Erkki Helmisen*, työmarkkina-asiamies *Pauliina Hirsimäen*, teologisten asiain yksikön vs. työalasihteeri *Kaisamari Hintikan*, maahanmuuttajatyön sihteeri *Marja-Liisa Laihia*, vs. lakimies *Ulla Suotusen* ja kansainvälisen vastuun projektisihteeri *Matti Peiposen*. Kirkkohallitus valtuutti työryhmän kutsumaan sihteerin.

Työryhmä kutsui sihteerikseen TM *Ulla Varkin*. Työryhmä kokoontui seitsemän kertaa. Ulla Suotunen osallistui työryhmän työskentelyyn 28.2.2003 saakka, jolloin hän siirtyi uuteen virkaansa talousosastolla. Saatuaan tehtävänsä suoritetuksi työryhmä jättää ehdotuksensa kirkkohallitukselle.

Helsingissä toukokuussa 2003

Hannu Paavola, puheenjohtaja

Erkki Helminen

Pauliina Hirsimäki

Kaisamari Hintikka

Marja-Liisa Laihia

Ulla Suotunen

Matti Peiponen

Ulla Varkki, sihteeri

KIRKKOJENVÄLISTÄ TYÖNTEKIJÄVAIHTOA KOSKEVA SUOSITUS

1. MIKSI TYÖNTEKIJÄVAIHTOA?

Suomen evankelisluterilainen kirkko on osa kaikkialla maailmassa läsnäolevaa Kristuksen kirkkoa. Keskinäinen vuorovaikutus on luonnollinen ja erottamaton osa kirkon olemusta. Yhteinen usko ja kirkon ykseys kutsuvat jakamaan Jumalalta saatuja lahjoja. Yhteys toisiin kirkkoihin on ikkuna, josta eteemme avautuvat ne erilaiset todellisuudet, joissa Kristuksen kirkko elää. Yhteys on myös peili, jonka kautta näemme omat vahvuutemme ja heikkoutemme. Oma kirkkomme tarvitsee yhteisöllisyyttä tässä yksilökeskeisyyttä korostavassa ajassa. Kirkkojenvälinen työntekijävaihto on mahdollisuus Kristuksen kirkolle välttämättömään vuorovaikutukseen, antamiseen ja vastaanottamiseen.

Työntekijävaihdon tarkoituksena on lisätä kansainvälistä vuorovaikutusta seurakunnassa tai kirkossa. Sen kautta voidaan oppia toisten kirkkojen elämästä ja toiminnasta ja saada virikkeitä oman kirkon ja seurakuntien toiminnan kehittämiseksi. Se antaa seurakuntien oman kansainvälisen vastuun kehittämiseen ja toteuttamiseen uusia välineitä sen lisäksi, mitä perinteinen lähetysjärjestöjen ja Kirkon Ulkomaanavun toimintaan osallistuminen tarjoaa. Kirkkojenvälinen työntekijävaihto vahvistaa seurakuntien kansainvälisyyskasvatusta, toisten kulttuurien ymmärtämistä ja ihmisten kanssakäymistä. Se voi myös avata uusia mahdollisuuksia seurakuntien hengelliseen ja toiminnalliseen uudistumiseen.

Kansainvälisyys kuuluu seurakunnan olemukseen

Kirkkojenvälinen työntekijävaihto on seurausta kirkkojenvälisen ja ekumeenisen yhteistyön tiivistymisestä viime vuosikymmenien aikana. Erityisesti 1990-luvun kuluessa tämä kansainvälinen kehitys on näkynyt myös omassa kirkossamme. Se koskee kirkon ekumeenista yhteistyötä sekä kirkon lähetystyötä ja kansainvälistä diakoniaa.

Porvoon sopimus on tuonut kirkon kansainvälisyyden ja ekumeenisuuden kirkkolain ja -järjestyksen tasolle. Sopimuksen täytäntöönpanoa varten niihin on valmisteltu muutoksia mm. koskien kirkon työntekijöiden ja viranhaltijoiden kansalaisuutta. Tämän johdosta ulkomaan kansalaisilla on aikaisempaa paremmat edellytykset työskennellä kirkossamme.

Käsitys lähetystyöstä ja kansainvälisestä diakoniasta kirkkojen yhteisenä tehtävänä on vahvistunut. Työ ei tapahdu vain pohjoisesta etelään, vaan kaikkialta kaikkialle. Oman kirkkomme kaltaisissa pohjoisen pallonpuoliskon kirkoissa on herätty näkemään ns. kolmannen maailman kirkot tasavertaisina toimijoina, joilla on annettavana paljon sellaista, missä lännen tai pohjoisen kirkoilla on oppimista ja saamista. Jumalalta saadut hengelliset, teologiset, henkilöstöön liittyvät ja aineelliset lahjat on tarkoitettu jaettaviksi ja tasattaviksi kirkkojen yhteisen todistuksen vahvistumiseksi. Kirkkomme uusimmat kahdenväliset yhteistyösopimukset (Inkeri, Namibia, Kiina) ovat yksi osoitus tästä kehityksestä. Parhaimmillaan ne tarjoavat hyvät edellytykset yhteistyön tiivistymiselle ja konkretisoitumiselle.

Myös hiippakunta- ja seurakuntatasolla rakennetaan uudenlaista ja monimuotoista yhteistyötä ulkomaisten kirkkojen kanssa. Viime vuosikymmenen aikana on tapahtunut huomattava muutos seurakuntien kansainvälistymisessä ja monikulttuuristumisessa. Ystävyysseurakuntatoiminta on

vilkastunut ja laajentunut, ja seurakunnilla on lisääntyvässä määrin kanssakäymistä toisten kirkkojen ja seurakuntien kanssa. Useilla seurakunnilla on pitempi- ja lyhyempiaikaista kokemusta toisten kirkkojen edustajien vierailuista ja osallistumisesta suomalaisen seurakuntaelämään.

Vuorovaikutuksen monet mahdollisuudet

Ystävyysseurakuntatoiminta

Monet seurakunnat ovat solmineet ystävyysseurakuntasopimuksia erityisesti lähialueen kirkkoihin. Ystävyysseurakuntatyöhön kuuluvat olennaisesti molemmiin puolin tehtävät vierailut, yhteistyöhankkeet, joissa seurakuntalaiset antavat konkreettisen työpanoksen esimerkiksi sisarseurakunnan rakennushankkeisiin, ja viime vuosina lisääntynyt työntekijävaihto.

Pidempiaikainen työskentely toisen kirkon seurakunnassa sen omien työntekijöiden kanssa tarjoaa mahdollisuuden tutustua syvemmin ja monipuolisemmin paikallisten kristittyjen jokapäiväiseen elämään. Kun se tausta, josta sisarseurakunnan toiveet ja tarpeet nousevat, tulee tutummaksi, voidaan ystävyysseurakuntatyötä kehittää kestävämpään ja tasavertaisempaan suuntaan. Ystävyysseurakuntien työntekijöiden osallistuminen suomalaisten seurakuntien elämään lisää osaltaan toiminnan vastavuoroisuutta.

Matkat ja vierailut

Kirkon lähetystyöhön, kansainväliseen diakoniaan ja ekumeeniseen toimintaan on aina kuulunut matkustamista ja vierailuja – sekä Suomesta että Suomeen. Aikaisemmin sellaisen katsottiin kuuluvan vain pienelle johtajien tai ”ammattilaisten” joukolle, mutta viime vuosikymmenien aikana matkailu on laajentunut. Mm. lähetystyön nimikkotoiminnan yhteydessä vierailut seurakunnan nimikkokohteisiin ovat lisääntyneet. Uusinta kehitystä edustavat eräiden seurakuntien vuorovaikutusprojektit ja yhteistyökirkkojen edustajien kutsuminen vähän pitemmäksi ajaksi tutustumaan ja tuomaan terveiset oman kirkkonsa elämästä. Tällainen toiminta on suositeltava tapa yhteydenpitoon ja kokemusten vaihtamiseen toisten kirkkojen kanssa. On tärkeää että matkat ja vierailut suunnitellaan huolellisesti niin, että vierailu koskettaisi seurakuntaa laajasti luottamushenkilöistä seurakuntalaisiin. Seurakunnallisista Pyhän Maan matkoista alkaen on tärkeää tutustua alueen kirkkojen ja seurakuntien jokapäiväiseen elämään.

Kansainväliset seurakunnat ja yhteisöt Suomessa

Kansainvälisen kanssakäymisen lisäksi tilanne on muuttunut myös omassa maassamme. Kristuksen maailmanlaajan kirkon erilaisuuden, yhteyden, yhteisen vastuun ja ekumeenisuuden oppiminen ei edellytä enää välttämättä yhteyden pitoa jonkun kaukana olevan kirkon kanssa. Pakolaisten ja muiden maahanmuuttajien määrän lisääntyminen on tuonut keskellemme lukuisia kansainvälisiä ja toista kulttuuria edustavia (etnis-kielellisiä) seurakuntia tai yhteisöjä. Erimuotoinen yhteydenpito niiden kanssa voi palvella samoja tavoitteita kuin työntekijävaihto. Keskellämme olevien maahanmuuttajaseurakuntien tarjoamia mahdollisuuksia voidaan hyödyntää nykyistä paljon enemmän tasavertaisen kumppanuuden periaatteella. Esimerkiksi niistä tulevan harjoittelijan

palkkaaminen seurakuntaan voi avartaa sen toimintaa ja antaa harjoittelijalle mahdollisuuden tutustua suomalaiseen yhteiskuntaan.

Suomeen palanneet lähetystyöntekijät

Ulkomailla lähetystyössä tai muissa tehtävissä olevat työntekijät ovat pitkään toimineet linkkeinä maailmanlaajaan kirkkoon. Sekä kotimaan jaksojen aikana että Suomeen palattuaan heillä on jaettavanaan paljon tietoa eri kulttuureista ja tuomisina uusia näkökulmia eri kirkkojen teologisista ja käytännöllisistä seikoista. Heidän kokemuksestaan, kielitaitoan sekä tieto-taitoan suositellaan käytettäväksi seurakuntien kansainvälisyys – ja lähetystoiminnassa.

Mitä työntekijävaihdolla tarkoitetaan?

Työntekijävaihdolla tarkoitetaan toisen kirkon työntekijän toimimista kirkkomme seurakunnassa, hiippakunnassa tai kokonaiskirkossa tai oman kirkkomme työntekijän toimimista toisessa kirkossa niin, että hänestä tulee vastaanottavan työyhteisön jäsen sovituksi ajanjaksoksi. Sen tulisi olla osa pitempiaikaista yhteydenpitoa tai yhteistyötä, mikä mahdollistaa riittävän keskinäisen tutustumisen ja keskinäisen vuorovaikutuksen, jossa molemmat osapuolet voivat olla sekä antajia että saajia.

KIRKKOJENVÄLINEN TYÖNTEKIJÄVAIHTO

- avaa seurakunnalle mahdollisuuden kokea todeksi kuulumisen Kristuksen maailmanlaajaan kirkkoon,
- laajentaa näkökulmaa yli kulttuuristen ja kansallisten rajojen,
- tuo toiminnallisia ja hengellisiä virikkeitä erilaisissa oloissa eläviltä kristityiltä,
- auttaa katsomaan ja arviomaan oman seurakunnan toimintaa uusista näkökulmista,
- antaa laajempaa näkökulmaa seurakunnan lähetystyöhön, kansainväliseen diakoniaan ja kirkkojenväliseen yhteistyöhön, sekä
- auttaa ymmärtämään Jumalan monenlaista läsnäoloa ja toimintaa eri puolilla maailmaa.

2. KÄYTÄNNÖSSÄ HUOMIOON OTETTAVIA ASIOITA

Etukäteissuunnittelu

Työntekijävaihdon tulee olla huolellisesti etukäteen suunniteltua siten, että kaikille osapuolille on selvää mitkä ovat vaihtoon lähtevän tai vaihtoon tulevan viranhaltijan tai työntekijän asema ja palvelussuhteen ehdot. Vaihtoon lähtevän tai vaihtoon tulevan asema suhteessa eri tahoihin (oma seurakunta, vastaanottava seurakunta, työyhteisö) tulee ottaa suunnittelussa huomioon ja tiedostaa sen merkitys kaikessa työntekijävaihtoon liittyvässä toiminnassa. On tärkeää, että asioista tehdään hyvissä ajoin selkeitä päätöksiä. Yhteisesti sovitut asiat tulee kirjata sopimukseen, josta käy ilmi kunkin osapuolen (oma seurakunta, vastaanottava seurakunta ja vaihtoon osallistuva henkilö) asema ja vastuu työntekijävaihdossa.

Työntekijävaihdon järjestämiselle on useita eri vaihtoehtoja alkaen siitä kysymyksestä, kenen palveluksessa vaihtoon lähtevä tai vaihtoon tuleva työntekijä tai viranhaltija (jäljempänä puhutaan pelkästään työntekijästä) on. Seuraavassa esitellään lyhyesti työntekijävaihdon suunnittelussa huomioon otettavia asioita.

Kuka on työnantaja?

Vaihtoon lähtevä tai vaihtoon tuleva työntekijä voi joko pysyä oman työnantajansa palveluksessa, tai olla virka- tai työvapaalla omasta virasta tai työstään (jäljempänä puhutaan pääsääntöisesti vain työvapaasta ja työstä tarkoittaen sillä sekä virkaa että työsopimussuhdetta) ja tulla vastaanottavan työnantajan palvelukseen. Sillä, kuka on työnantaja, on merkitystä sekä vastuukysymysten, työn johto- ja valvontaoikeuksien ja -velvollisuuksien että työntekijästä aiheutuvien kustannusten (mukaan lukien palkkakustannukset) kannalta.

Tämä suositus on rajattu koskemaan niitä tapauksia, joissa Suomesta lähdettäessä suomalaisen seurakunnan työntekijä pysyy edelleen oman kirkkonsa palveluksessa, jolloin se vastaa myös kustannuksista. Myös Suomeen tulevien työntekijöiden osalta on tässä suosituksessa lähdetty siitä, että työnantajana toimii suomalainen kirkko, jolloin Suomeen työntekijävaihtoon tulevat ovat suomalaisen seurakunnan palveluksessa virka- tai työsopimussuhteessa.

Työntekijävaihtoa voidaan toteuttaa myös siten, että Suomeen tulevien osalta työntekijä pysyy lähtömaan seurakunnan palveluksessa, jolloin myös työnantajan oikeudet ja velvollisuudet (mm. palkanmaksu) pysyvät lähtömaan työnantajalla, tai Suomesta lähtevien osalta siten että työsuhde Suomeen katkeaa siksi ajaksi kokonaan ja henkilö siirtyy ulkomaalaisen työnantajan palvelukseen. Näissä kummassakaan tapauksessa suomalainen seurakunta ei ole työnantajan asemassa. Tässä suosituksessa ei käsitellä näitä tilanteita.

Etenkin lyhyemmissä vierailuissa työntekijävaihtoa voi olla tarkoituksenmukaista toteuttaa myös siten, että vaihtoon tuleva tai vaihtoon lähtevä työntekijä pysyy edelleen omassa työssään, ja vaihto toteutetaan vierailuperiaatteella. Tällöin tulomaan seurakuntaan ei synny palvelussuhdetta, ja lähtömaan seurakunta vastaa edelleen kaikista työnantajan velvollisuuksista.

Kirkkolain mukaan seurakunnan varoja voidaan käyttää vain seurakunnan tehtävien toteuttamiseen (KL 15:1). Jotta seurakunta voi osallistua työntekijävaihdon kustannuksiin, tulee

työntekijävaihdossa olla kyse seurakunnan toimialaan kuuluvasta tehtävästä (KL 4:1). Kirkkojenvälisen työntekijävaihdon voidaan katsoa olevan seurakunnan omaan toimialaan kuuluvaa kansainvälistä vuorovaikutusta.

Työsopimus tai virkamääräys?

Kirkon henkilöstöä on sekä virka- että työsopimussuhteessa. On tärkeää erottaa, kummasta palvelussuhteen lajista kunkin henkilön kohdalla on kyse, sillä virka- ja työsuhdetta koskevat osin eri säädökset. Pääosa hengellistä työtä tekevästä työskentelee kotimaassa ollessaan virkasuhteessa. Työntekijävaihdossa tulee ratkaista se, tuleeko lähtevä tai vastaanotettava henkilö olemaan seurakuntaan virka- vai työsopimussuhteessa. Asia tulee varmistaa etukäteen joko tekemällä työsopimus asianomaisen henkilön kanssa, tai antamalla määräys virkaan.

Erityisesti Suomesta lähtevien, mutta suomalaisen seurakunnan palveluksessa edelleen pysyvien osalta tulee ratkaista, pysyväkö lähtevä henkilö edelleen omassa virassaan tai työsopimussuhteessaan, jolloin palvelussuhteen ehdot (mukaan lukien palkkaus) määräytyvät edelleen tämän viran tai työsopimuksen ehtojen mukaisesti. Vaihtoehtoisesti työntekijävaihto voidaan järjestää siten, että viranhaltija tai työntekijä hakee virka- tai työvapaata omasta tehtävästään ja ulkomaantyöskentelyn osalta tehdään erillinen määräaikainen työsopimus tai annetaan määräys eri virkaan.

Hengellistä työtä tehdään pääsääntöisesti virkasuhteessa ja virkavastuulla. Erityisesti papiston ollessa kysymyksessä suositellaan, että tämä seikka tulisi ottaa huomioon myös ulkomaantyöskentelyn osalta. Ulkomailla työskentely voidaan tällöin järjestää esimerkiksi siten, että omasta virasta haetaan virkavapaata ja ulkomaantyöskentely hoidetaan erillisen tilapäisen virkasuhteen puitteissa. Tällaiseen voidaan virkaa perustamatta ottaa henkilö talousarviovuodeksi kerrallaan. Lisäksi on huomattava, että mikäli työntekijävaihtoon lähtevä on virassa, jonka osalta päätösvalta mm. virkavapauden osalta kuuluu tuomiokapitulille, tulee tuomiokapituliin olla hyvissä ajoin yhteydessä ja selvittää menettelyt tuomiokapitulin päätettävissä olevien asioiden osalta.

Lähtökohtaisesti lyhyet ulkomaantyöskentelyt voidaan tehdä oman viran tai työsopimussuhteen puitteissa. Pidempien ulkomaille suuntautuvien työntekijävaihtojen osalta taas voi usein olla tarkoituksenmukaisempaa, että täksi ajaksi haetaan virka- tai työvapaata omasta tehtävästä ja ulkomaantyöskentelyn osalta tehdään erillinen määräaikainen työsopimus, perustetaan erillinen määräaikainen virka tai annetaan määräys tilapäiseen virkasuhteeseen enintään talousarviovuodeksi kerrallaan. Näissä vaihtoehdoissa voidaan palvelussuhteen ehdoissa (työtehtävät, palkkaus, kustannusten korvaukset) ottaa paremmin ja joustavammin huomioon ulkomaantyöskentelystä johtuvat erityiset olosuhteet. Mikäli näin menetellään, tulee sekä omaa työtä koskeva työ- tai virkavapaapäätös että ulkomaantyöskentelyä koskeva erillinen työsopimus tai mahdollista virkasuhdetta koskeva virkamääräys tehdä hyvissä ajoin ennen varsinaista työntekijävaihtoa.

Työsopimusta tehtäessä tai virkamääräystä annettaessa tulee tarkoin huomioida kaikki tarpeelliset asiat, mm. ulkomailla työskentelyn kesto ja palvelussuhteen ehdot ulkomaantyöskentelyn aikana. Suomeen tulevien työntekijöiden kanssa tulee tehdä asianmukainen työsopimus tai antaa virkamääräys.

Palkkaus ja muut palvelussuhteen ehdot

Palvelussuhteen ehtoja tarkasteltaessa on oltava selvää, kuka on työnantaja ja kuka vastaa työntekijästä aiheutuvista kustannuksista. Mikäli työntekijävaihtoon lähtevä on edelleen suomalaisen seurakunnan palveluksessa, tai vaihtoon tuleva tulee suomalaisen seurakunnan palvelukseen, vastaa suomalainen seurakunta palkkakustannuksista. Työnantaja vastaa myös siitä, että muutkin palvelussuhteen ehdot, esimerkiksi työaika, ovat asianmukaisesti määritellyt.

Kun työntekijä (sekä Suomeen tuleva että Suomesta lähtevä) on suomalaisen seurakunnan palveluksessa, määräytyvät palvelussuhteen ehdot ja palkkaus Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Mikäli Suomesta lähtevä työntekijä on ulkomaantyöskentelynsä ajan työvapaalla omasta tehtävästään ja ulkomaantyöskentelystä on sovittu erillisellä työsopimuksella, tulee tässä työsopimuksessa määritellä myös palkkaus ulkomaantyöskentelyn ajalta ottaen huomioon Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräykset. Myös mahdollisten päivärahojen ja muiden kustannusten korvausten osalta noudatetaan Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä. Päivärahojen osalta tulee määritellä, mikä on työntekijän työpaikka ulkomaantyöskentelyn ajalta.

Henkilövalinta

Työntekijävaihdon lähtökohtana on työyhteisöjen vuorovaikutuksen lisääminen. Mahdollisuus uuden oppimiseen ei koske vain lähtijää henkilökohtaisesti, vaan se koskee sekä lähettävää että vastaanottavaa työyhteisöä. Koska vaihtoon lähtevä työntekijä edustaa ennen kaikkea omaa taustayhteisöään, on valinnoissa ammatillisen osaamisen ohella kiinnitettävä huomiota myös sosiaalisiin taitoihin, sopeutuvaisuuteen ja joustavuuteen. Vaihdon onnistumisen kannalta on tärkeää että vaihtoon osallistuvalla on mahdollisimman vastuullisia ja mielekkäitä tehtäviä, joissa hän uuden oppimisen lisäksi voi tuoda esille omat vahvat puolensa.

Koulutus

Vaihtoon lähtevä henkilö joutuu vaihtokokemuksensa aikana lukuisiin vuorovaikutustilanteisiin, joissa kielitaito on ensiarvoisen tärkeä. Suhteellisen lyhytaikaisissa vierailuissa on yleisesti käytetty tulkkia, mikä luonnollisesti rajoittaa toimintaan osallistumista. Toisaalta monissa esim. kolmannen maailman kirkoissa tulkin käyttäminen ei ole poikkeuksellista ja siihen on jouduttu tottumaan enemmän kuin meillä. On huomattava, että työntekijävaihtoa ei tule ajatella seurakunnan kansainvälisestä toiminnasta (lähetystyö ja kansainvälinen diakonia, ekumeeninen kanssakäyminen, ystävyysseurakuntatoiminta) irralliseksi hankkeeksi, vaan se on osa muuta vuorovaikutusta ja pitkäaikaista yhteyttä. Tällöin kielikysymykset ja muu perehdyttäminen tulee ottaa esille jo hyvissä ajoin ja osallistua tarvittaessa kielikoulutukseen.

Suomesta työntekijävaihtoon lähtevien valmentautumista varten on olemassa ulkosuomalaistyön, Merimieskirkon ja lyhytaikaisen lähetystyön tarpeisiin valmisteltu koulutus. Vaihdon pituuden mukaan on arvioitava, millainen koulutus on mielekästä. On myös muistettava, että vaihtovalmennuksen tulisi koskea koko perhettä.

Talous

Lähtökohtana Suomeen kolmannesta maailmasta ja entisestä Itä-Euroopasta tulevien osalta on, että he tulevat oman kirkkomme tai seurakuntien talousvastuulle. Työntekijävaihdon taloudellista puolta arvioitaessa on syytä muistaa, että kysymyksessä on koko seurakunnan toimintaa koskeva asia, jota ei voi perustella pelkästään materiaalisilla näkökulmilla. Jumalalta saatujen lahjojen jakaminen tarkoittaa mm. että tukemalla köyhien maiden osallistumista työntekijävaihtoon saamme vastalahjaksi heidän henkistä ja hengellistä pääomaansa. Sekä talouskysymyksissä että perehdyttämisessä seurakunnat tarvitsevat laajempaa yhteistyötä, jossa osapuolina ulkomaisen yhteistyökirkon lisäksi voivat olla hiippakunnat, kokonaiskirkko sekä lähetystyön ja kansainvälisen diakonian järjestöt.

Työntekijävaihto tulee hyvissä ajoin ottaa huomioon seurakunnan toiminta- ja taloussuunnittelussa. Erityisesti, mikäli työntekijävaihtoon lähtevälle tai tulevalle tehdään uusi työsopimus tai annetaan hänelle määräys eri virkasuhteeseen, tulee talousarvioon varata määrärahat tätä tarkoitusta varten.

Vaihtojakson jälkeen

Työntekijävaihdon suunnittelun tulee ulottua myös vaihtojakson jälkeiseen aikaan. On tärkeää, että lähettävä taho miettii etukäteen, millä tavoin vaihtokokemusta hyödynnetään kotimaassa. Vaihtokokemuksen ei tulisi jäädä seurakunnan kokonaistoiminnasta irralliseksi kokeiluksi, vaan sen tulisi avata ovia uudelle yhteistyölle muiden kirkkojen kanssa esim. nimikkotoiminnan muodossa. Erilaiset teemaillat, keräykset ja vaihtokokemuksen vaikutus koko työnäkyyn tuovat kansainvälisen vastuun esille tuoreella tavalla, ja antavat virikkeitä oman seurakuntaelämän ja –toiminnan kehittämiseksi. Kaikki tämä edellyttää sitä, että vaihtojaksosta laaditaan raportti, joka käsitellään yhteisessä arviointiprosessissa.

Kotiinpaluuta seuraavaan takaisin sopeutumiseen tarvitaan koko työyhteisöä. Ulkomailla työskennelleiden ja heidän perheiden tulee voida jakaa kokemuksiaan yhdessä koko seurakunnan kanssa ja tarvittaessa myös työnohjauksessa tai tukihenkilön kanssa. Vastaavasti ulkomaisen työntekijän vastaanottaneen seurakunnan on hyvä järjestää palautetyöskentely, jonka tarkoituksena on selvittää mikä merkitys vierailulla oli seurakunnalle. Ennen vieraan lähtöä on syytä käydä hänen kanssaan palautekeskustelu ja pyytää kirjallinen raportti vaihtoajasta.

LIITE 1

TYÖNTEKIJÄVAIHTOON LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ JA MUUT SÄÄNNÖKSET

SUOMEEN TULEVAT

Kirkkolain ja -järjestyksen määräykset

Kun työntekijävaihto koskee ulkomaisen työntekijän sijoittamista seurakunnan, hiippakunnan tai kokonaiskirkon virkaan tai toimeen, asiaan vaikuttavat kirkkolain säädökset. Pääsääntönä on, että seurakunnan virassa sekä jumalanpalvelukseen, kirkollisiin toimituksiin, diakoniaan tai opetukseen liittyvässä pysyväisluonteisessa työssä voi olla vain evankelis-luterilaisen kirkon jäsen (KL 6:1.2). Viime vuosina tehtyjen muutosten jälkeen kirkkolaki kuitenkin mahdollistaa eräissä tapauksissa tällaisen työskentelyn muillekin kuin evankelis-luterilaisen kirkon jäsenille. Erivapauden kyseisestä kelpoisuusvaatimuksesta antaa tuomiokapituli. Samassa yhteydessä on poistettu Suomen kansalaisuusvelvoite kaikista kirkkomme viroista.

Edellä kuvattujen muutosten jälkeen seurakunnan tai kirkon virassa voi olla ja kirkollisia toimituksia voi suorittaa ulkomaalainen ja muunkin kuin luterilaisen kirkon jäsen, jos kirkolliskokous on hyväksynyt tuon kirkon tai uskonnollisen yhdyskunnan kanssa tehdyn sopimuksen pappisviran vastavuoroisen hoitamisen edellytyksistä. Ensisijaisesti kysymyksen tulevat tällöin luterilaisten kirkkojen lisäksi Porvoon sopimuksen allekirjoittaneet anglikaanikirkot (Englannin kirkko, Skotlannin kirkko, Skotlannin episkopaalinen kirkko, Walesin kirkko ja Irlannin kirkko). Kyseinen säädös koskee pappeja sekä diakoniaan, kasvatukseen ja opetukseen liittyviä työntekijöitä. Muiden työntekijäryhmien osalta kirkkolain tai kirkkojärjestyksen säädökset eivät aseta rajoituksia.

Työlupa-asiat ja viisumit

Työlupa- ja maassa oleskelulupa -asioita säätelee Suomen ulkomaalaislaki, joka on parhaillaan kokonaisuutensa alaisena. Työntekijävaihtoa koskien suurin muutos ulkomaalaislaissa tulee olemaan se, että *oleskelulupien* myöntäminen ulkomailta tuleville henkilöille ehdotetaan siirrettäväksi Suomen ulkomaan edustustoilta Ulkomaalaisvirastolle. Edustustot myöntäisivät tulevaisuudessa vain viisumeita. Oleskelulupia myöntäisivät Ulkomaalaisvirasto ja poliisi. *Työluvasta* erillisenä lupana luovuttaisiin. Ulkomaalaisen työnteko Suomessa edellyttäisi erityistä *työntekijän oleskelulupaa*, joka myönnettäisiin kaksivaiheisesti. Työntekijän oleskeluluvan osalta harkittaisiin ensin luvan myöntämisen työmarkkinaedellytykset (työvoimatoimisto), minkä jälkeen lupa myönnettäisiin, ellei sille ole yleiseen järjestykseen tai turvallisuuteen liittyviä esteitä (Ulkomaalaisvirasto, jatkoluvan osalta poliisi).

Työnteko olisi rajoitetusti mahdollista myös *tavallisella oleskeluluvalla* tai *ilman oleskelulupaa* (max. 3 kk, mm. kun ulkomaalainen tulee kutsun tai sopimuksen nojalla tulkiksi, opettajaksi, asiantuntijaksi tai urheilu-tuomariksi.) silloin, kun työmarkkinaedellytysten harkintaa ei voida pitää tarkoituksenmukaisena. Tämän lisäksi on tapauksia, jolloin työnteko on mahdollista muun kuin työntekijän oleskeluluvan nojalla. Tällöin kysymyksen tulee ulkomaalainen, jolle on myönnetty *tilapäinen oleskelulupa* tilapäisen suojelun tai muun humanitaarisen maahanmuuton perusteella. Oikeus tehdä ansiotyötä on myös ulkomaalaisella, jolle on myönnetty *määräaikainen oleskelulupa*, ja joka toimii uskonnollisen tai aatteellisen yhteisön palveluksessa sen päätoimialalla.

Tapauskohtaisesti on selvitettävä, tarvitseeko työntekijävaihtoa varten hankkia oleskelulupaa tai viisumia, ja selvitettävä myös kuka hankinnasta ja sen kustannuksista vastaa. Vaatimukset vaihtelevat eri maiden välillä. Tarkempaa tietoa ulkomaalaisten maahantuloon ja työntekoon liittyvistä asioista saa Ulkomaalaisvirastosta, paikallisilta poliiseilta sekä työolupien osalta työvoimatoimistoista.

Sosiaaliturva, eläke ja verotus

Suomessa oleskelevien ulkomaalaisten sosiaaliturvaa koskevia kysymyksiä sääntelevät sekä Suomen että EU:n lainsäädäntö, ja lisäksi myös useat kansainväliset sopimukset. Suomen sosiaaliturvan piiriin pääsemiseen vaikuttavat mm. tulijan kansalaisuus ja Suomessa oleskelun pysyvyys ja kesto. Sosiaaliturvaa koskevat kysymykset on hyvä selvittää kussakin tapauksessa yksityiskohtaisesti ennen työntekijävaihdon alkua. Tarkempia tietoja sosiaaliturvasta saa Kansaneläkelaitoksen paikallistoimistoista, kuntien sosiaalitoimistoista ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöstä.

Suomen kirkon palveluksessa olevat henkilöt kuuluvat pääsääntöisesti evankelis-luterilaisen kirkon eläkelain (KiEL) piiriin. KiEL:n piiriin kuuluvat yleensä myös työntekijävaihdossa Suomessa olevat henkilöt, mikäli he ovat virka- tai työsuhteessa suomalaiseen seurakuntaan. Työntekijävaihdon yhteydessä on syytä selvittää, mitkä eläkesäännökset soveltuvat vaihtoon tulevaan henkilöön. Lisätietoja eläketurvasta saa Kirkkohallituksen eläketoimistosta ja Eläketurvakeskuksesta.

Verotuskysymyksiä sääntelevät sekä Suomen että lähtömaan lainsäädännön lisäksi useat kansainväliset verosopimukset. Verotuksen osalta on aina syytä selvittää jo lähtömaassa, miten Suomeen tulon kanssa tulee lähtömaan määräysten mukaan menetellä. Suomessa tarkempia tietoja verotuksesta antavat paikalliset verotoimistot sekä Helsingin verotoimiston ulkomaalaisryhmä.

Palvelussuhteen ehdot ja palkkaus

Mikäli Suomeen työntekijävaihtoon tuleva työntekijä tulee suomalaisen seurakunnan palvelukseen virka- tai työsopimussuhteeseen, sovelletaan hänen palvelussuhteen ehtojen määräytymisessä Suomen lainsäädäntöä ja Kirkon yleistä virka- ja työehtosopimusta. Näin ollen mm. palkka, työaika ja vuosiloma määräytyvät samalla tavalla kuin vastaavan suomalaisen henkilön palvelussuhteessa.

SUOMESTA LÄHTEVÄT

Kirkkolain ja -järjestyksen määräykset sekä vastaanottavan maan lainsäädäntö

Seurakunta voi palkata henkilön ulkomaille sillä edellytyksellä, että kysymyksessä on seurakunnan omaan toimialaan kuuluva tehtävä (KL 4 luvun 1 § ja 15 luvun 1 §). Mikäli Suomesta lähtevän työntekijän työnantajana on edelleen suomalainen seurakunta, säilyvät työnantajan velvollisuudet suomalaisella seurakunnalla. Tapauskohtaisesti tulee myös selvittää vastaanottavan maan lainsäädännössä olevat määräykset ja edellytykset.

Työlupa-asiat ja viisumit

Oleskelu- ja työluvan sekä viisumin tarve riippuu vastaanottavan maan lainsäädännöstä. Asia tulee selvittää huolellisesti hyvissä ajoin etukäteen ennen työntekijävaihtoon lähtöä ja hankkia tarvittavat luvat ja asiakirjat. Lisätietoja asiasta saa kunkin kohdemaan edustustoilta.

Sosiaaliturva, eläke ja verotus

Jos työntekijävaihdossa Suomesta lähtevät säilyttävät työ- tai virkasuhteensa Suomeen, he ovat ns. lähetettyjä työntekijöitä, ja pysyvät suomalaisen sosiaaliturvan piirissä. Sosiaaliturvaa ja eläkeasioita koskevat kysymykset tulee aina tarkasti selvittää ennen työntekijävaihtoon lähtemistä. Asiaan vaikuttavat sekä Suomen että EU:n lainsäädäntö sekä asiasta solmitut kansainväliset sopimukset. Niistä riippuvat esim. sairaus- ja muiden vakuutusasioiden järjestäminen. Lisätietoja sosiaaliturvakysymyksistä saa Kansaneläkelaitokselta, Eläketurvakeskukselta ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöstä.

Myös verotus ulkomaantyöskentelyn aikana on syytä selvittää tarkoin etukäteen. Verotuskysymyksiä sääntelevät lainsäädännön lisäksi lukuisat kansainväliset verosopimukset. Verovelvollisuuden sisältöön vaikuttaa lisäksi mm. ulkomaantyöskentelyn kesto. Lisätietoja verotuksesta saa paikallisista verotoimistoista, verovirastoista sekä verohallituksesta.

Palvelussuhteen ehdot ja palkkaus

Mikäli Suomesta lähetetyn viranhaltijan tai työntekijän työnantajana on ulkomaantyöskentelyn ajan edelleen suomalainen seurakunta, sovelletaan palvelussuhteen ehtoihin ja palkkaukseen Suomen lainsäädäntöä ja Kirkon yleistä virka- ja työehtosopimusta. Näin ollen mm. palkkaus, työaika ja vuosiloma määräytyvät samalla tavalla kuin työntekijän Suomessa ollessa. Mikäli viranhaltija tai työntekijä on ulkomaantyöskentelyn ajan virka- tai työvapaalla omasta tehtävästään ja ulkomaantyöskentelystä on sovittu erillisellä työ sopimuksella, voidaan tässä työ sopimuksessa sopia palvelussuhteen ehdoista ottaen huomioon ulkomaantyöskentelyn erityispiirteet. Jos taas ulkomaantyöskentelyn ajaksi on annettu määräys eri virkaan, tulee palvelussuhteen ehdoista tehdä virkaan määrättäessä asianmukaiset hallinnolliset päätökset. Palvelussuhteen ehtojen määräytymisessä tulee noudattaa Kirkon yleistä virka- ja työehtosopimusta. Mikäli taas viranhaltija tai työntekijä työskentelee ulkomailla saman viran tai työ sopimuksen puitteissa kuin kotimaassakin, ovat palvelussuhteen ehdot ulkomaantyöskentelyn ajan lähtökohtaisesti samat kuin mitä ne olisivat kotimaassa.

LIITE 2**YHTEYSTIETOJA**

Eläketurvakeskus
00065 ELÄKETURVAKESKUS
(Asiakaspalvelun käyntiosoite: Opastinsilta 7, 00520 Helsinki)
Puh. 010 7511
Faksi (09) 148 1172
Sähköposti: aineistotilaukset@etk.fi
<http://www.etk.fi>

KELA (Kansaneläkelaitos)
Ulkomaanyksikkö
PL 72
00381 Helsinki
(Käyntiosoite: Valimotie 1 B, 00380 Helsinki)
Puh. 020 434 2550 (eläkeasiat)
Puh. 020 434 2650 (vakuuttaminen ja etuudet)
Fax 020 434 2502
Sähköposti: inter.helsinki@kela.fi
www.kela.fi

KIRKON SOPIMUSVALTUUSKUNTA
Kirkkohallituksen henkilösasto
Satamakatu 11 A
00160 Helsinki
Vaihde (09) 18021
Faksi (09) 1802 428
Sähköposti: kisv@evl.fi
www.evl.fi

KIRKKOHALLITUS
Eläketoimisto
PL 185, Satamakatu 11 A
00161 Helsinki
Asiakasneuvonta, eläketiedustelut: 09-1802 555
Vaihde 09-18021
Faksi 09-1802463
Sähköposti: kiela.elakelaitos@evl.fi
www.evl.fi

KIRKON ULKOASIAIN OSASTO
PL 185, Satamakatu 11 A
00161 Helsinki
Vaihde (09) 18021
Sähköposti: klk@evl.fi
www.evl.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö
Vakuutusosasto
PL 33
00023 VALTIONEUVOSTO
(Käyntiosoite: Kirkkokatu 14, 00170 Helsinki)
Puh. (09) 16001
Faksi (09) 160 5403
www.vn.fi/stm

Suomi-Seura ry
Mariankatu 8
00170 Helsinki
Puh. (09) 174 255
Faksi (09) 654 868
Sähköposti: suomis@suomi-seura.fi
www.suomi-seura.fi

Tullineuvonta
Puh. 020 391 100
www.tulli.fi

Työministeriö
PL 34
00023 VALTIONEUVOSTO
(Käyntiosoite: Etelä-Esplanadi 4, 00130 Helsinki)
Puh. (09) 16006
<http://www.mol.fi>

Työvoimatoimisto, Helsinki
Euroneuvojat
Mikonkatu 7
00100 Helsinki
Puh. 02058 70100
Fax 02058 70803
Sähköposti: helsinki.kluuvi@mol.fi
www.mol.fi

Ulkoasiainministeriö
Merikasarmi
PL 176
00161 Helsinki
(Käyntiosoite: Merikasarminkatu 5F)
Passi- ja viisumiyksikkö: visas.passports@formin.fi
Vaihde: (09) 160 05 tai 578 15
Telefaksi (09) 629 840
Päivystys (24 tuntia: (09) 1605 5555

Verotoimisto (Helsinki)
PL 400
00052 VEROTUS
(Käyntiosoite: Haapaniemenkatu 7-9 A, 00531 Helsinki)
veroneuvonta/kansainvälinen verotus
Puh. 020 466 016
Telefax: (09) 7311 2791
www.vero.fi

Muita yhteystietoja:

Kansalaisen verkkolomakepalvelu, <http://lomake.vn.fi>
Suomen ulkomaan edustustojen kotisivut: www.formin.fi