



Seurakunnille

Sisältää: Seurakuntajaotuksen muutos ja henkilöstö

Seurakuntajaotuksen muutos ja henkilöstö

Lukuisista 1.1.2009 voimaan tulevista seurakuntajaotuksen muutoksista on jo tehty päätöksiä ja useita on edelleen valmisteltavana ja lopullista päätöstä odottamassa. Kuntien lukumäärä vähenee vuoden 2009 alusta lukien lähes 70:llä. 1.1.2009 lukien ja kuntajaotuksen muutoksella on välittömiä vaikutuksia seurakuntajaotukseen. Viiden vuoden aikana kuntien lukumäärän oletetaan vähenevän vielä hyvinkin 60:llä. Useimmat seurakuntaliitokset tapahtuvat samanaikaisesti käynnissä olevan ns. PARAS –hankkeen kanssa, mutta myös seurakuntien omaehtoisia yhdistymis- ja yhteistyöhankkeita on vireillä.

Seurakuntajaotuksen muutos voidaan toteuttaa eri tavoilla. Vaihtoehtoja ovat mm: Kaikki liitettävät seurakunnat lakkautetaan ja niiden sijaan perustetaan uusi. Yksi tai useampi seurakunta lakkautetaan ja liitetään olemassa olevaan seurakuntaan. Seurakuntaan liitetään toisia seurakuntia ja perustetaan seurakuntayhtymä tai yksi seurakunta, johon perustetaan yksi tai useampi kappeliseurakunta. Vaihtoehtoisten ratkaisumallien kirjo on runsas. Yhteistä niille kaikille on se, että muutokset vaikuttavat merkittäväällä tavalla seurakuntien palveluksessa olevaan henkilöstöön.

Kirkon piirissä on viime aikoina valmistettu useitakin seurakuntarakenteen muutosta käsitteleviä julkaisuja. Kun seurakunnan henkilöstöhallinto on niissä ollut hyvin suppeasti esillä, tässä yleiskirjeessä tarkastellaan seurakuntarakenteen muutosta henkilöstöhallinnon ja henkilöstöpolitiikan näkökulmasta. Asiaa on käsitelty kirkon pääsopijaosapuolten (Kirkon työmarkkinalaitos sekä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Kirkon alan unioni ry ja Kirkon alojen ammattiliitto SVTL ry) välillä ja tekstin sisällöstä on yhteisymmärrys.

Kirkon työmarkkinaosapuolet ovat solmineet useita sopimuksia, jotka edellyttävät ja korostavat työntekijöiden yhteistyötä ja vuorovaikutusta työtä ja työpaikkaa koskevilla asioilla. Näitä ovat erityisesti yleissopimus yhteistoiminnasta seurakunnassa (KirVESTES liite 14) sekä kirkon luottamusmiessopimus (KirVESTES liite 15). Myös Evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksessa (KirVESTES liite 13) on useita tällaisia määräyksiä.

Yleissopimuksen tarkoituksena on mm. antaa seurakunnan henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työolosuhteitaan koskevien päätösten valmisteluun ja seurantaan. Yhteistoimintamenettelyssä seurakunnan on työnantajana neuvoteltava ennen päätöksentekoa henkilöstön tai sen edustajien kanssa valmisteilla olevien henkilöstöä, sen asemaa ja työolosuhteita olennaisesti koskevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista.

Luottamusmiessopimuksessa (KirVESTES liite 15) kuvatun luottamusmiesjärjestelmän puitteissa käsitellään myös yhteistoiminnallisesti työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyviä palvelussuhteisiin liittyviä kysymyksiä.

Seurakuntajaotuksen muutostilanteessa muodostuvassa uudessa seurakuntataloudessa henkilöstöpolitiikan ja palkkapolitiikan tulee olla yhtenäinen. Palkkapolitiikan osalta tilannetta selkeyttää se, että nykyinen palkkausjärjestelmä on otettu käyttöön vasta äskettäin ja se, että kirkkoherroja lukuun ottamatta kaikki kuukausipalkkaiset seurakunnan työntekijät ovat saman palkkausjärjestelmän piirissä. Seurakuntajaotuksessa uudistuneen seurakunnan tai seurakuntayhtymän sisäisen palkka- ja henkilöstöpolitiikan yhtenäisyysvaatimuksesta saattaa seurata tarkistustarpeita, joiden täyttämöönpanosta ja sen ajankohdasta on käytävä neuvottelut. Palkkasuhteiden asianmukaiselle saavuttamiselle voidaan sopia kohtuullinen asteittain etenevä aikataulu. Palkanmaksupäivän ja palkanmaksutapojen (milloin maksetaan kuukausi, milloin tuntipalkkaa) käytännöt voivat edellyttää myös yhtenäistämistä ja siirtymäaikataulusta sopimista.

Seurakuntajaotuksen muutosta valmistellaan yleensä pidemmän ajanjakson kuluessa. On tärkeätä, että henkilöstöhallinnon kysymykset otetaan valmisteluun ja yhteistoimintamenettelyssä tapahtuvaan keskusteluun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, kun tieto kuntajaotuksen muutoshankkeesta on olemassa tai seurakuntienkeskinäinen järjestely on käynnistymässä. Henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaa suositellaan toteutettavaksi jo liitosasian valmisteluaikana myös yhteisesti seurakuntaliitokseen osallistuvien seurakuntien kesken.

Kuntaliitos on PARAS- hankkeen puitelaisissa todettu liikkeenluovutustilanteeksi. Puitelaki ei koske seurakuntaliitoksia, mutta liikkeenluovutusta koskevat säännökset tulevat työ sopimuslain nojalla noudatettaviksi seurakuntien työ sopimussuhteisiin työntekijöihin. Liikkeenluovutustilanteessa henkilöstö siirtyy toisen työnantajan palvelukseen, jolle palvelussuhteisiin liittyvät oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät. Oikeus palkkaetuuksiin ja tekstietuuksiin (vuosiloma, sairausloma) sitovat uutta työnantaja liikkeenluovutuksen jälkeen. Siirron jälkeen organisaatiota ja henkilöstön tehtäviä voidaan säädetyssä järjestyksessä muuttaa.

Viranhaltijoiden asemasta liikkeenluovutustilanteessa ei ole kirkkoa koskevaa lainsäädäntöä. Heidän osaltaan noudatetaan kirkkolain ja kirkkojärjestyksen 13 luvun säännöksiä. Niiden nojalla henkilöstön asema uuden työnantajan palvelukseen siirryttäessä säilyy pääsääntöisesti ennallaan siirtoajankohtana. Myös sopimuksenvaraiset etuudet (vuosiloma, sairausloma) säilyvät siirtoajankohdan mukaisina. Viranhaltijalla on myös oikeus saada palkkaetunsa sellaisina, etteivät ne ole epäedullisemmat kuin aikaisemmassa virassa.

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden työaikajärjestelyt, työnjohto, työterveys, mahdollinen työpaikkaruokailu ym. työnantajan päättämät henkilöstöpalvelut eivät seurakuntaliitostilanteessa sellaisinaan siirry. Niistä päättää uusi työnantaja.

Lain ja kirkkojärjestyksen säännökset määrittelevät oikeudet ja velvollisuudet. Kirkon työmarkkinaosapuolet toteavat, että neuvottelemalla yhteisesti ja etsimällä yhteisiä ratkaisuja muutostilanteessa saavutetaan säännösten osoittamissa rajoissa usein kestävämpiä ja kirkon työtä edistävämpiä tuloksia kuin toteuttamalla vain säädösten vaatimat vähimmäistoimet.

Henkilöstön sopimuksenvaraiset etuudet ja asema uuden työnantajan palvelukseen siirryttäessä säilyvät pääsääntöisesti ennallaan siirtoajankohtana. Seurakuntaliitos merkitsee useille viranhaltijoille ja työntekijöille työtehtävien sisällön muuttumista ja myös asema seurakunnan organisaatiossa usein muuttuu (esim. kun kirkkohallitus määrää lakkautetun seurakunnan kirkkoherran kappalaisen virkaan).

Tehtävien muutokset voivat edellyttää myös viranhaltijan ja työntekijän palkkauksen tarkastelua. Palkkojen tarkastelua voidaan tarvita myös eri seurakunnista siirtyneen henkilöstön palkkojen tasojen yhtenäistämisen vuoksi, kuten edellä on mainittu Jos palkkoja on tarkistettava, on tarkistuksista käytävä pääsopimuksen 2 §:n 3 momentin mukaiset täytäntöönpanoneuvottelut. Tehtävien muutokset on kirjattava myös tehtävänkuvauksiin.

Ei ole näköpiirissä, että seurakuntien rakennemuutokset aiheuttaisivat välittömästi työvoiman vähentämistä irtisanomisin. Jos sellaiseen kuitenkin joudutaan turvautumaan, työnantajan tulee järjestää yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa tehostettuja toimia uuden työpaikan saamisen varmistamiseksi. Tulopoliittisessa sopimuksessa vuonna 2004 osapuolet sopivat ns. muutosturvamenettelystä. Siitä löytyy tietoja mm. työvoimaviranomaisten internet-sivuilta www.mol.fi

Seurakuntaliitostilanteessa seurakunnan on tarpeen tarkistaa ja tarvittaessa uudistaa tasa-arvosuunnitelma, henkilöstösuunnitelma ja vastaavat henkilöstöhallintoa koskevat asiakirjat. Ne on käsiteltävä myös yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Jollei sellaisia asiakirjoja ole tehty, niiden laatiminen voi tulla ajankohtaiseksi. muun muassa henkilöstön lukumäärämuutoksen vuoksi (esim. tasa-arvosuunnitelma, kun työntekijöiden lukumäärä ylittää 30)

Seurakunnan yhteistoimintajärjestelmän ja siinä henkilöstöä edustavien tahojen (työsuojeluvaltuutetut, järjestöjen luottamusmiehet ja työympäristötoimikunta,) osalta on seurakuntajaotuksen muutostilanteessa pääsääntö se, että seurakuntaliitostilanteessa lakkaavien seurakuntien yhteistoimintaelimet lopettavat toimintansa ja henkilöstön edustajien toimikausi päättyy. Kirkon pääsopijaosapuolet ovat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että voidaan menetellä myös paikallisesti yhteisesti sopien siten, että liitettäessä seurakunta toiseen seurakuntaan tai seurakuntayhtymään kesken luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen toimikauden vanhojen seurakuntien luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut voivat jatkaa tehtävässään toimikautensa loppuun. Tällaisessa tapauksessa luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen lukumäärä voi siten poikkeuksellisesti olla kulumassa olevan toimikauden loppuun (siirtymäkausi) suurempi, kuin yleissopimuksessa ja luottamusmiessopimuksessa on määrätty. Jos samalla järjestöllä on useampia luottamusmiehiä, sen tulee ratkaista kuka luottamusmiehistä toimii pääluottamusmiehenä ja ilmoittaa siitä työnantajalle.

Työympäristötoimikunnan kokoonpano, joka on yleissopimuksessa varsin tarkoin määriteltä, voidaan vastaavasti muodostaa siirtymäajaksi kokoonpanoltaan ja suuruudeltaan yleissopimuksesta poikkeavaksi Kirkon työmarkkinalaitoksen luvalla.

Toimikautensa päätyttyä työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet valitaan ja yhteistoimintaelimet muodostetaan yleissopimuksen ja luottamusmiessopimuksen mukaisesti normaalilla tavalla ja poikkeusjärjestelyt päättyvät.

Sopimusjohtaja

Risto Voipio

Lakimies

Timo von Boehm