



CIRKULÄR A 8/2008

12.6.2008

Till församlingarna

Innehåll: Personalfrågor vid ändringar i församlingsindelningen

Personalfrågor vid ändringar i församlingsindelningen

Beslut har redan fattats om många ändringar i församlingsindelningen från den 1 januari 2009 och ytterligare processer förbereds och väntar på slutgiltiga beslut. Antalet kommuner minskar med nästan 70 i början av 2009 och ändringarna i kommunstrukturen har en direkt inverkan på församlingsstrukturen. Under de fem närmaste åren kan antalet kommuner komma att minska med ytterligare 60. De flesta församlingssammanslagningarna sker parallellt med det kommunala strukturprojektet, men även sammanslagningar och samarbetsprojekt utifrån församlingarnas egna behov är aktuella.

Ändringar i församlingsindelningen kan genomföras på olika sätt. Bland annat följande alternativ är möjliga. Alla de berörda församlingarna dras in och i stället grundas en ny. En eller flera församlingar dras in och sammanslås med en existerande församling. Till en församling ansluts andra församlingar och en kyrklig samfällighet eller en församling med en eller flera kapellförsamlingar bildas. Det finns många alternativ till lösningar. Gemensamt för dem alla är att de har en avgörande inverkan på församlingarnas personal.

Kyrkan har under den senaste tiden gett ut flera publikationer som behandlar ändringar i församlingsstrukturerna. Eftersom dessa publikationer endast i liten omfattning behandlar församlingens personalförvaltning tar vi i detta cirkulär upp ändringarna med fokus på personalförvaltningen och personalpolicyn. Frågan har behandlats av kyrkans huvudavtalsparter (Kyrkans arbetsmarknadsverk, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, Kyrkfackets union rf och Kyrkliga sektorns fackorganisation SVTL rf) som är överens om innehållet i cirkuläret.

Kyrkans arbetsmarknadsparter har ingått ett flertal avtal som förutsätter och lyfter fram samarbete mellan arbetsgivaren och de anställda och växelverkan i ärenden som gäller arbetet och arbetsplatsen. Till dessa avtal hör framför allt det allmänna avtalet om samarbete inom församlingarna (KyrkTAK bilaga 14) och kyrkans förtroendemannaavtal (KyrkTAK bilaga 15). Också i Evangelisk-lutherska kyrkans huvudavtal (KyrkTAK bilaga 13) finns många sådana bestämmelser.

Syftet med samarbetsavtalet är bland annat att ge församlingarnas personal möjlighet att påverka beredningen och uppföljningen av beslut om sitt eget arbete och sina arbetsförhållanden. Samarbetsförfarandet innebär att församlingen i egenskap av arbetsgivare före beslut fattas ska förhandla med personalen eller personalens representanter i frågor som gäller grunderna för, verkningarna av och eventuella alternativ till en åtgärd som är under beredning.

Inom ramen för det förtroendemannasystem som beskrivs i förtroendemannaavtalet (KyrkTAK bilaga 15) ska arbetsgivaren och de anställda också gemensamt behandla frågor som gäller anställningsförhållanden.

En ny församling eller samfällighet behöver en enhetlig personal- och lönepolicy. När det gäller lönepolicyn underlättas situationen av att det nuvarande lönesystemet nyss har införts och att alla månadsavlönade anställda förutom kyrkoherdarna omfattas av samma system. Kravet på enhetlig löne- och personalpolicy i nybildade eller sammanslagna församlingar och samfälligheter kan innebära att det behövs justeringar. Verkställande av sådana justeringar inklusive tidpunkten för ändringen ska tas upp till förhandling. För att nå korrekta löneförhållanden kan man komma överens om en tidsplan med stegvis justering inom ett rimligt tidsperspektiv. Praktiska lösningar som gäller lönedagar och utbetalningssätt (när betalas månadslön, när betalas timlön) kan också behöva förenhetligas och kräva överenskommelse om övergångstider.

Beredningen av en ändring i församlingsindelningen är ofta en lång process. Det är viktigt att frågor som gäller personalförvaltningen tas in i förberedelseprocessen och samarbetsförfarandet i ett så tidigt skede som möjligt när man vet att en kommunsammanslagning är på gång eller ett samarbete mellan församlingar inleds. Vi rekommenderar att ett samarbete mellan personalen och arbetsgivaren som inkluderar alla församlingar i processen inleds redan när sammanslagningen förbereds.

I ramlagen för ändringarna i kommunstrukturen betraktas kommunsammanslagningar som överlåtelse av rörelse. Ramlagen gäller inte församlingssammanslagningar, men bestämmelserna om överlåtelse av rörelse ska enligt arbetsavtalslagen tillämpas på personer anställda i arbetsavtalsförhållanden i församlingarna. Vid överlåtelse av rörelse övergår personalen till anställning hos en annan arbetsgivare, vilken övertar de rättigheter och skyldigheter som hänför sig till anställningsförhållanden. Rätten till löneförmåner och de förmåner som framgår av avtalstexten (semester, sjukledighet) är efter överlåtelsen bindande för den nya arbetsgivaren. Efter överföringen kan man i enlighet med bestämmelserna i lagen göra ändringar i organisationen och personalens uppgifter.

För tjänsteinnehavare finns inga lagbestämmelser om överlåtelse som är bindande för kyrkan. För tjänsteinnehavarnas del iakttas bestämmelserna i 13 kap. i kyrkolan och kyrkoordningen. Enligt dessa bestämmelser bibehålls personalens ställning i regel oförändrad vid överlåtelsepunkten. Även de avtalsenliga förmånerna (semester, sjukledighet) kvarstår som de är vid övergången. En tjänsteinnehavare har också rätt att få sådana löneförmåner som inte är mindre förmånliga än i den tidigare tjänsten.

Arbetsbidsarrangemang, arbetsledning, företagshälsovård, eventuell arbetsplatsmatsal och annan personalservice som arbetsgivaren beslutat om för tjänsteinnehavare och arbetstagare överförs inte som sådana vid en församlingssammanslagning utan bestäms av den nya arbetsgivaren.

Rättigheter och skyldigheter bestäms i lagen och kyrkoordningen. Kyrkans arbetsmarknadsparter framhåller att man genom gemensamma förhandlingar och genom att söka gemensamma lösningar i förändringssituationer inom de ramar bestämmelserna anger oftast när mera hållbara resultatet som främjar kyrkans arbete än om man nöjer sig med att tillgodose de minimikrav som lagen ställer.

Personalens avtalsenliga förmåner och ställning vid övergången till en ny arbetsgivare förblir som regel oförändrade. För många tjänsteinnehavare och arbetstagare innebär en församlingssammanslagning ändringar i arbetsuppgifterna och ofta också en ny ställning i organisationen (t.ex. när kyrkostyrelsen beslutar att kyrkoherden i en indragen församling överförs till en kaplanstjänst).

Ändrade arbetsuppgifter kan också innebära att tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens lön behöver justeras. Lönejusteringar kan som tidigare nämnts också vara nödvändiga när lönenivån för personal från olika församlingar ska förenhetligas. Om lönerna behöver justeras ska verkställighetsförhandlingar enligt 2 § 3 mom. i huvudavtalet föras. Ändringarna i arbetsuppgifterna ska också införas i befattningsbeskrivningarna.

Minskning av arbetskraften genom uppsägningar är inte att vänta på grund av ändringar i församlingsstrukturerna. Om detta ändå blir aktuellt ska arbetsgivaren tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna vidta effektiva åtgärder för att säkerställa att de anställda hittar nya arbeten. I det inkomstpolitiska avtalet 2004 kom avtalsparterna överens om så kallat omställningsskydd. Mera information om detta finns på arbetskraftsmyndigheternas internetsidor www.mol.fi.

Vid sammanslagningar behöver församlingarna justera och möjligen omarbete jämställdhetsplanerna, personalplanerna och motsvarande dokument inom personalförvaltningen. Dessa dokument ska också behandlas genom samarbete med personalens representanter. Om församlingen ännu inte har sådana dokument kan det bli aktuellt att ta fram dem, bland annat till följd av att personalens antal ökar (t.ex. en jämställdhetsplan när det finns fler än 30 anställda).

Vad gäller samarbetsförfarandet och personalens representanter (arbetarskyddsfullmäktige, föreningarnas förtroendemän och arbetsmiljökommission) är huvudregeln vid ändringar i församlingsstrukturen att samarbetsorganen i de församlingar som dras in upphör med sin verksamhet och personalrepresentanternas mandatperiod upphör. Kyrkans huvudavtalsorganisationer anser emellertid enhälligt att man när en församling ansluts till en annan eller till en kyrklig samfällighet mitt under de förtroendevaldas och arbetarskyddsfullmäktiges mandatperiod också lokalt kan fatta ett gemensamt beslut om att dessa fortsätter i sina uppgifter till mandatperiodens slut. I sådana fall kan antalet förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige alltså undantagsvis under återstoden av den pågående mandatperioden (övergångsperiod) vara högre än vad som avtalats i det allmänna avtalet och förtroendemannaavtalet. Om samma organisation har fler förtroendemän ska den besluta vem som är huvudförtroendemän och meddela detta till arbetsgivaren.

Arbetsmiljökommissionens sammansättning, som definieras exakt i det allmänna avtalet, kan på motsvarande sätt med tillstånd från Kyrkans arbetsmarknadsverk till sammansättning och storlek avvika från bestämmelserna i det allmänna avtalet.

När mandatperioden tar slut väljs arbetarskyddsfullmäktige, förtroendemän och samarbetsorgan som normalt enligt bestämmelserna i det allmänna avtalet och förtroendemannaavtalet och undantagsarrangemanget upphör.

Avtalsdirektör

Risto Voipio

Jurist

Timo von Boehm