



Seurakunnille

- Sisältää:
1. Kirkon työmarkkinalaitos aloittaa toimintansa 1.1.2006
 2. Erillissopimukset 2005 kirja ilmestynyt
 3. Kirkon alan työolobarometri 2005
 4. Tasa-arvosuunnitelman tekeminen
 5. Työsopimuslakiin säännös muutosturvasta
 6. Tykyhelmi, 9.työhyvinvointisymposium Kuopiossa

1. Kirkon työmarkkinalaitos aloittaa toimintansa 1.1.2006

Kirkon työnantajaorganisaationa virka- ja työehtosopimusasioissa ja työmarkkina-kysymyksissä toimii vuoden 2006 alusta lähtien kirkon työmarkkinalaitos. Tasaval-lan presidentti on 21.10.2005 vahvistanut lait ev. lut. kirkon työmarkkinalaitok-sesta ja asiaan liittyvistä kirkkolain, kirkon virkaehtosopimuslain ja kirkon työeh-tosopimuslain muutoksista.

Samassa yhteydessä kumottiin vuodelta 1974 oleva laki ev.-lut. kirkon sopimusval-tuuskunnasta 1.1.2006 lukien. Kirkon sopimusvaltuuskunta lakkaa nykyisen toimi-kautensa päättyessä 31.12.2005.

Uudistus koskee ensisijaisesti kirkon työntantajaorganisaation oman toiminnan kehit-tämistä ja modernisoimista eikä siitä seuraa välittömiä muutoksia työntäjän edun-valvontatoimintaan kirkossa.

Kirkon työmarkkinalaitos toimii evankelis-luterilaisen kirkon sekä seurakuntien ja seurakuntayhtymien edunvalvojana työmarkkina-asioissa. Työmarkkinalaitos neu-vottelee ja sopii evankelis-luterilaisen kirkon sekä seurakuntien ja seurakuntayhty-mien puolesta niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen ehdoista evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetussa laissa (968/1974) ja evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista annetussa laissa (829/2005) sää-detyssä järjestyksessä sekä suorittaa muut lain mukaan evankelis-luterilaisen kir-kon työmarkkinalaitokselle kuuluvat tehtävät. Työmarkkinalaitos voi antaa suosi-tuksia asioista, joista ei voida sopia virkaehtosopimuksin.

Kirkon työmarkkinalaitoksen päätösvaltaa käyttää työmarkkinalaitoksen valtuus-kunta, jonka kirkolliskokous valitsee neljän vuoden toimikaudeksi. Valtuuskuntaa kuuluu 11 jäsentä ja kullakin jäsenellä on henkilökohtainen varajäsen. kirkkohalli-

tuksen määräämällä henkilöllä ja piispainkokouksen määräämällä piispalla on puhe- ja läsnäolo-oikeus työmarkkinalaitoksen valtuuskunnan kokouksissa.

Kirkon työmarkkinalaitoksen toimistona on edelleen kirkkohallituksen henkilöstö-osasto muiden tehtäviensä ohella.

2. Erillissopimukset 2005 kirja ilmestynyt

Kirkon sopimusvaltuuskunnan toimisto on julkaissut tärkeimmät voimassa olevat erillissopimukset kirjana. Kirja korvaa aiemman erillissopimuksia koskevan ns. II-kansion, jossa sopimukset oli julkaistu erillisviikkosina. Lisäkappaleita myydään kirkkohallituksen julkaisumyynnissä, puh 09 – 1802 315 tai internetin kautta julkaisumyynti@evl.fi. Kirjan hinta on 3 euroa/kpl.

Kirja on jaettu kolmeen alalukuun, jotka sisältävät seuraavat sopimukset:

I. Yhteistoimintajärjestelmät

1. Yleissopimus yhteistoiminnasta seurakunnassa
2. Kirkon luottamusmiessopimus
3. Virka- ja työehtosopimus etuuksista työsuojelukoulutusajalta
4. Seurakunnan palkka-asiamiehen ohjeet

II. Työolot, työterveys ja henkilöstön kehittäminen

1. Suositussopimus suojavaatetuksesta seurakunnassa
2. Suositussopimus työpaikkaruokailun järjestämisestä seurakunnassa
3. Suositussopimus sairaanhoidon järjestämisestä seurakunnassa
4. Työpaikan päihdeongelmien käsittelyn periaatteet
5. Käytännön menettelytavat päihdeongelmatilanteissa
6. Suositussopimus hoitoonohjaamisesta seurakunnassa
7. Hyvän kohtelun edistäminen työpaikalla
8. Käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi
9. Kirkon henkilöstökoulutussopimus

III. Muita sopimuksia

1. Ryhmähenkivakuutusta koskeva virka- ja työehtosopimus
2. Suositussopimus toimituspalkkioista
3. Pöytäkirja työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista

3. Kirkon alan työolobarometri 2005

Kirkkohallitus, Työturvallisuuskeskus ja Tilastokeskus ovat valmistelleet yhdessä Kirkon alan työolobarometri 2005 -tutkimuksen tekemistä. Tutkimuksen avulla selvitetään seurakunnissa, seurakuntayhtymissä ja kirkon hallinnossa työskentelevän henkilöstön käsityksiä työstä ja työolosuhteista. Kyseessä on kolmas tällainen työolobarometri-tutkimus. Aiemmin kirkon alalla työskentelevien työoloja on tutkittu vuosina 2001 ja 2003. Tutkimus toivotaan voitavan uudistaa vähintään joka toinen vuosi.

Tutkimukseen valitut henkilöt on poimittu satunnaisotannalla Kirkon sopimusvaltuuskunnan toimiston palvelusuhderekisteristä. Otoksen koko on 600 henkilöä. Tilastokeskus vastaa haastatteluista ja haastatteluaineiston analysoinnista. Tuloksista julkaistava Kirkon alan työolobarometri 2005 -raportti luovutetaan Kirkkohallitukselle ja Työturvallisuuskeskukselle maaliskuussa 2006.

Haastattelut suoritetaan puhelimitse 14.11. – 30.11.2005 välisenä aikana. Haastattaviin otetaan yhteyttä puhelimitse ensisijaisesti työpaikalle. Mikäli haastattelua ei työn luonteen vuoksi ole mahdollista toteuttaa työpaikalla, haastatteliija ottaa yhteyttä kotinumeroon tai matkapuhelimeen.

Jotta tutkimus antaisi oikean kuvan kirkon alan työpaikkojen tämänhetkisestä tilasta ja tulevaisuuden näkymistä, on jokaisen tutkimukseen valituksi tulleen henkilön osallistuminen haastatteluun erittäin tärkeää. Mukaan valittuja ei voida tutkimuksen kuluessa korvata kenelläkään toisella. Työpaikkojen toivotaan myönteisellä suhtautumisella tukevan haastatteluun osallistumista.

4. Tasa-arvosuunnitelman tekeminen

Kirkon sopimusvaltuuskunnan yleiskirjeessä A 5/2005 on selostettu viime kesäkuussa voimaan tullutta tasa-arvolain muutosta. Sen jälkeen sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettama kolmikantainen työryhmä on valmistanut yhteisen ohjeistuksen tasa-arvosuunnitelman laatimisesta. Ohjeistus on tämän yleiskirjeen liitteenä. Seuraavassa on eräitä huomioita ohjeistuksen käyttämisestä seurakuntakentässä.

Tasa-arvolaki edellyttää tasa-arvosuunnitelman laatimista kaikilta sellaisilta työnantajilta, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Henkilöstön määrää laskettaessa seurakuntien kausityöntekijöitä tai vastaavia muita määräaikaista työntekijöitä ei oteta mukaan. Suuressa osassa seurakuntia säännöllisen henkilöstön lukumäärä on pienempi kuin 30, jolloin tasa-arvolain mukainen tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuus ei näitä suoraan koske. Tällöinkin tasa-arvonäkökohtien esillä pitäminen henkilöstösuunnittelussa on tarpeen ottaa huomioon. Seurakuntayhtymä ja sen seurakunnat katsotaan tasa-arvolakia sovellettaessa yhdeksi työnantajakokonaisuudeksi henkilöstön lukumäärää arvioitaessa.

Kuten aiemminkin tasa-arvosuunnitelma voi olla osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa tai myös kokonaan erillinen tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma on jokaisella työpaikalla omanlaisensa. Siten seurakuntien kannalta tasa-arvolain uudistuksen keskeinen asia on tasa-arvosuunnitelman sisällön täsmentäminen. Tasa-arvosuunnitelmalle on laissa asetettu vähimmäissisältö. Lain mukaan tasa-arvosuunnitelmassa on oltava:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi; ja
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelma on tehtävä vuosittain. Silloin kun tasa-arvosuunnitelma on riittävän huolella tehty ja tasa-arvoselvityksen edellyttämä tilastotieto saadaan

esim. osana henkilöstötilinpäätöksen laatimista, tasa-arvosuunnitelman päivittäminen vuosittain on vaivatonta. Jos asiasta paikallisesti niin sovitaan, suunnitelmaan sisältyvä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta palkkakartoituksineen (yllä kohta 1) voidaan tehdä harvemmin, kuitenkin vähintään kolmen vuoden välein.

Tasa-arvotilanteen yleinen selvittäminen

Tasa-arvosuunnitelman tekeminen ohjaa työyhteisöä siihen, että tasa-arvoasioiden hoitaminen tiedostetaan osaksi työyhteisön toimintaa ja että työpaikalla tutkitaan ja todetaan mahdolliset tarpeet tasa-arvon edistämiseksi. Osana tätä työtä on yleinen tasa-arvotilanteen selvitys ja sen osana tehtävä tarkempi kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Ohjeistuksen kohdassa 3.2. on tarkemmin selostettu nykytilan yleistä selvittämistä ja sen sisältöä.

Erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää tiedot miesten ja naisten jakautumisesta koko työpaikan tasolla sekä mahdollisuuksien mukaan myös tieto jakautumisesta eri tehtäviin. Eri tehtäviin jakautumisessa voidaan jakoperusteena käyttää esimerkiksi henkilöstötilinpäätöksen suositeltua jakoa: seurakuntatyö, hallinto, hautausmaatyö, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö. Isoissa seurakuntatalouksissa voidaan harkita myös yksityiskohtaisempaa KirVESTES:n hinnoittelun (liite 4) mukaisten hinnoitteluryhmien käyttämistä jakoperusteena.

Palkkakartoitus

Ohjeistuksen kohdassa 3.2.2. on selostettu palkkakartoituksen tekemistä työpaikalla. Palkkakartoitus sisältää tiedot miesten ja naisten palkoista eri ”tehtäväluokissa”. Käytännössä tämä tarkoittaa seurakunnissa edellisessä kohdassa mainitun jaottelun käyttämistä myös palkkakartoituksessa (joko henkilöstötilinpäätöksen luokittelu tai palkkahinnoittelun hinnoitteluryhmien mukainen luokittelu).

Seurakunnissa palkkakartoituksen tekemiseen vaikuttaa usein seurakuntien pienehkö työntekijämäärä sekä henkilöstön naisvaltaisuus. Palkkakartoitus on aina tehtävä siten, että yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän palkka ei ilmene selvityksestä. Ei ole tarkkoja ohjeita siitä, montako miestä ja naista tarkasteltavassa ryhmässä vähintään on oltava. Tilastokeskus käyttää omissa selvityksissään yleensä 5 miehen ja 5 naisen minimirajaa. Ehdoton minimi miesten ja naisten keskipalkkojen erittelylle on se, että tarkasteltavassa ryhmässä on vähintään sekä 3 miestä että 3 naista. Pienheköissä seurakunnissa, joissa työntekijämäärä on vain 30 tai vähän sen yli, ryhmittelyä ei aina voida tehdä edes henkilöstötilinpäätöksen mukaista luokittelua noudattaen ainakaan kaikissa ryhmissä. Kun kirkon työt ovat paljolti naisvaltaisia, tästä seuraa usein se, että tietyssä ryhmässä ei ole vaadittavaa kolmea miestä, jolloin palkkaerittelyä ei kyseisestä ryhmästä voida tehdä. Tällöin palkkakartoitus voidaan kuitenkin tehdä niistä ryhmistä, joissa sekä miesten että naisten määrä on vähintään kolme. Kirkossa on meneillään palkkausjärjestelmän uudistamisprosessi. Tämä saattaa aikanaan vaikuttaa siihen, millaisia jakoperusteita käytetään miesten ja naisten keskipalkkoja selvitetäessä.

Seurakuntien palkkakartoituksessa on tarkoituksenmukaista käyttää henkilöstön säännöllisen työajan mukaista kuukausipalkkaa. Kullekin eriteltävälle ryhmälle määritellään säännöllisen työajan mukainen keskipalkka erikseen miehille ja naisille sekä näiden palkkojen ero. Vastaava keskipalkka määritellään myös koko henkilöstön tasolla. Jos seurakunnan palveluksessa on osa-aikaisia työntekijöitä, näiden

palkat otetaan tilastoon joko siten, että heille määritellään laskennallinen täysi 100 %:n palkka (esim. ottamalla R-taulukon mukainen kokoaikaisen palkka palkkataulukosta) tai sitten osa-aikaisista tehdään kokonaan erillinen tilasto, mikäli heitä on niin paljon, että yksittäisen viranhaltijan tai työntekijän palkka ei ilmene selvityksestä. Mahdollinen erillinen osa-aikaisten tilasto on informaation kannalta tarkoituksenmukaista tehdä keskimääräisen säännöllisen tuntipalkan mukaan, koska työaikojen vaihtelevuudesta johtuen kuukausipalkat eivät ole järkevästi vertailtavissa.

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Tasa-arvosuunnitelma tehdään yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Työnantaja vastaa edellä sanottujen tilastaselvitysten tekemisestä. Selvitykset ja tasa-arvotilanne kokonaisuudessaan käsitellään yleissopimuksen mukaisessa menettelyssä.

Palkkakartoituksen tarkoituksena on tuoda esille mahdolliset erot naisten ja miesten palkoissa. Jos eroja löytyy, tärkeää on löytää syyt eroille. Usein erojen syynä ovat esim. kokemusliisien erilaiset määrät, tehtävien erilaisuus samassa tilastoidussa ryhmässä tai muu virka- ja työehtosopimukseen perustuva erilaisuus. Jos selvitys kuitenkin paljastaa sellaisia eroja, joita ei voida pitää perusteltuina, työnantajan tulee tehdä suunnitelma, miten mahdolliset lainvastaiset vinoutumat oikaistaan.

Tasa-arvosuunnitelma voi sisältää myös muunlaisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi. Näistä on esimerkkejä ohjeistuksen kohdassa 3.

Jos seurakunnassa halutaan pyrkiä tietyn tehtävän osalta työntekijöiden tasaisempaan jakautumiseen miehiin ja naisiin, tätä voidaan edistää tasa-arvosuunnitelmalla. Tasa-arvolaki hyväksyy ns. positiivisen syrjinnän työhönottotilanteissa, jos perusteena on oikeutettu pyrkimys miesten ja naisten määrän tasoittaminen tietyllä työalalla. Tällöin rekrytoinnissa voidaan suosia vähemmistössä olevaa sukupuolta. Positiivinen syrjintä edellyttää kuitenkin sen, että pyrkimys on suunnitelmallista. Suunnitelmallisuus näkyy siitä, että pyrkimys on kirjattu tasa-arvosuunnitelmaan. Ilman tällaista kirjausta sukupuolen painottaminen valintatilanteessa on syrjintää.

Tässä yhteydessä voidaan todeta, että sukupuolta voidaan käyttää yhtenä valintakriteerinä muutenkin kuin tasa-arvosuunnitelmaan kirjatun positiivisen syrjinnän tapauksissa, jos siihen on työn sisällöstä johtuva perusteltu syy. Esimerkiksi seurakunnan nuorisotyöhön voidaan hakea ja palkata nimenomaan naispuolinen nuorisotyönohjaaja, jos viranhaltijan tehtäviin sisältyy sellaista tyttöjen parissa tehtävää työtä leireineen, saunomisineen ja muine toimintoineen, jossa sukupuolella on katsottava olevan merkitystä.

5. Työsopimuslakiin säännös muutosturvasta

Kirkon sopimusvaltuuskunnan yleiskirjeessä A 1/2005 lähetettiin seurakunnille tulopoliittisessa sopimuksessa sovitun työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli. Toimintamallin tarkoituksena on, että taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanomisuhan alla olevat työntekijät ohjataan irtisanomisaikana yhteyteen työvoimaviranomaisten kanssa tehostetun työllistymisohjelman laatimiseksi.

Työsopimuslain 7 luvun 12 §:ään on otettu uusi säännös työntekijän oikeudesta työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana ja 9 lukuun säännökset työnantajan selvitys- ja tiedottamisvelvollisuudesta työntekijälle ja ilmoitusvelvollisuudesta työvoimatoimistolle. Säännökset vastaavat yleiskirjeen A 1/2005 liitteenä lähetettyä muutosturvan toimintamallia.

Työsopimuslain muutokset ovat tämän yleiskirjeen liitteenä.

6. Tykyhelmi - 9. työhyvinvointisymposium Kuopiossa

Kuopiossa järjestetään 7.-8.2.2006 Tykyhelmi - 9. työhyvinvointisymposium, joka tarjoaa muun muassa seurakuntien yhteistoimintaorganisaation jäsenille monipuolisen mahdollisuuden paneutua työyhteisön hyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja työkyvyn ylläpitämisen kysymyksiin. Seurakuntien osallistujille on neuvoteltu oma osallistumismaksu. Se on 150 €/hlö/ 2 pv ja 75€/hlö/1 pv. Ohjelmaan voi tutustua Internet-osoitteessa www.uku.fi/kkk/sosterv/, josta löytyy myös ilmoittautumislomake ja -ohjeet. Viimeinen ilmoittautumispäivä on 13.1.2006.

Sopimusjohtaja Risto Voipio

Lakimies Timo von Boehm

Liitteet: - Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? (STM:n opas 2005:19)
 - Laki työsopimuslain muuttamisesta (456/2005)