

Seurakunnille

- Sisältää:
1. Uudet suositussopimukset ja suositukset
 - 1.1. Suositusten käyttöönotto seurakunnissa
 - 1.2. Suositusten sisältö
 - 1.3. Muiden suositusten uudistaminen
 2. Ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät lakimuutokset
 3. Sopimusvaltuuskunnan toimisto suljettuna 19.-23.7.2004

1. Uudet suositussopimukset ja suositukset

Kirkon sopimusvaltuuskunta ja pääsopijajärjestöt ovat sopineet seuraavat viisi suosituskokonaisuutta

- Suositussopimus suojavaatetuksesta seurakunnassa
- Suositussopimus työpaikkaruokailusta seurakunnassa
- Suositussopimus sairaanhoidon järjestämisestä seurakunnassa
- Suositus työpaikan päihdeongelmien käsittelyn periaatteista (osa 1), käytännön menettelytavat päihdeongelmatilanteessa (osa 2) sekä suositussopimus hoitoonohjaamisesta seurakunnassa (osa 3)
- Suositus hyvän kohtelun edistämisestä työpaikalla (osa 1) sekä käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi (osa 2)

Suositukset ovat tämän yleiskirjeen liitteenä. Niiden voimaantulo seurakunnassa edellyttää seuraavassa selostettua käsittelyä.

1.1. Suositusten käyttöönotto seurakunnissa

Seuraavat suositukset hyväksytään seurakunnan *kirkkovaltuustossa*:

- Suositussopimus suojavaatetuksesta seurakunnassa,
- Suositussopimus työpaikkaruokailusta seurakunnassa,
- Suositussopimus sairaanhoidon järjestämisestä seurakunnassa,
- Suositussopimus hoitoonohjaamisesta seurakunnassa (osa 3).

Sen sijaan edellä mainitut muut suositukset hyväksytään käyttöön otettavaksi *kirkkoneuvoston* päätöksellä:

- Suositus työpaikan päihdeongelmien käsittelyn periaatteista (osa 1) sekä käytännön menettelytavat päihdeongelmatilanteessa (osa 2),
- Suositus hyvän kohtelun edistämisestä työpaikalla (osa 1) sekä käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi (osa 2).

Seurakuntayhtymissä suositusten käyttöönotosta päätetään vastaavasti yhteisessä kirkkovaltuustossa tai yhteisessä kirkkoneuvostossa. Hyväksytyt suositukset koskevat koko seurakuntayhtymää sekä siihen kuuluvia seurakuntia.

Suosituksen hyväksymismenettelyyn on syytä kiinnittää erityistä huomiota. On tärkeää, että henkilöstö mahdollisimman laajasti tuntee suositusten periaatteet ja sitoutuu niihin. Erityisesti tämä koskee suosituksia päihdeongelmien käsittelystä sekä hyvän kohtelun edistämisestä, jotka ovat luonteeltaan työpaikalla noudatettavia ”pelisääntöjä” ja siten välittömästi koko seurakunnan henkilöstöä koskevia. Henkilöstön sitouttaminen suositusten periaatteisiin ja menettelyihin luonnollisesti edellyttää, että henkilöstö saa tutustua niihin jo valmisteluvaiheessa ja voi yhteistoimintamenettelyn periaatteiden mukaisesti myös vaikuttaa niiden sisältöön. Yleissopimuksen mukaisia yhteistoimintamenettelyn muotoja ovat käsittely työympäristötoimikunnassa ja/tai työpaikkakokouksessa.

Kun seurakunnassa on työympäristötoimikunta, suositukset tulee aina käsitellä siellä yleissopimuksen mukaisesti. Asian valmistelua saattaa edistää myös työpaikkakokouskäsitely. Päätös suositusten käyttöönotosta ja sisällöstä tehdään kuitenkin seurakunnan päättävissä toimielimissä, kirkkoneuvostossa tai kirkkovaltuustossa. Käsitely työympäristötoimikunnassa ja työpaikkakokouksessa on kuitenkin luonteva tapa saattaa asia henkilöstön tietoon ja myös saada ehdotuksia siitä, miten suosituksia voitaisiin muokata paremmin seurakunnan olosuhteisiin sopiviksi. Suositussopimusten ja suositusten sisältöä on mahdollista muokata paikallisia tarpeita vastaavaksi. Jos suosituksia käsitellään työpaikkakokouksessa, ne on syytä jakaa etukäteen henkilöstön tutustuttavaksi.

Käsiteltäviä suosituskokonaisuuksia on viisi. Seurakunnissa kannattaa harkita niiden valmistelun hajauttamista pitemmälle aikavälille. Yhdellä kertaa suositusten sisältö voi olla turhan laaja valmisteltavaksi ja esiteltäväksi henkilöstölle ja seurakunnan päättäjille. Erityisesti suositus työpaikan päihdeongelmien käsittelyn periaatteista ja käytännön menettelytavoista päihdeongelmatilanteessa sekä suositus hyvän kohtelun edistämisestä työpaikalla sekä käytännön menettelytavoista epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ovat luonteeltaan muista suosituksista poikkeavia. Sen vuoksi niiden mahdollisimman laaja ja huolellinen käsittely henkilöstön kanssa työympäristötoimikunnan lisäksi esim. työpaikkakokouksissa on suositusten tarkoituksen toteuttamiseksi erittäin toivottavaa.

1.2. Suositusten sisältö

- *Suositus sopimus suojavaatetuksesta seurakunnassa.* Sopimus on kieliasultaan jonkin verran uudistettu. Sopimuksessa suositellaan kuten ennenkin henkilöstön käyttöön hankittavaksi työn edellyttämää suojavaatetusta ja muuta suojavaarustusta. Sisällöllisesti sopimusta on muutettu lähinnä siten, että siinä otetaan huomioon seurakuntatyön laajentuminen viime vuosikymmeninä. Jos työntekijä itse huoltaa seurakunnalta käyttöön saamansa suojavaatteen, siitä suositetaan maksettavaksi 10 euron kuukausikorvaus (aiemmin 30 mk/kk).
- *Suositus sopimus työpaikkaruokailusta seurakunnassa.* Sopimus vastaa pitkälti sekä rakenteeltaan että sisällöltään edellistä suositusta. Pääsääntönä suositetaan oman työpaikkaruokalan ylläpitoa. Vaihtoehtoisesti voidaan järjestää sopimusruokailu muun tahon ylläpitämässä ruokalassa. Työnantaja voi osallistua ruokailukustannuksiin. Työntekijät maksavat vähintään verotusarvon mukaisen ruokailukustannuksen. Uutuutena suositukseen on otettu mahdollisuus hankkia

henkilöstön käyttöön lounaseteleitä poikkeuksellisesti silloin, jos seurakunta ei muulla tavalla järjestä työpaikkaruokailua.

- *Suositusopimus sairaanhoidon järjestämisestä seurakunnassa.* Työterveyshuoltoa koskevan lain voimaantulon jälkeen aiempi suositus on ollut osittain vanhentunut. Laki säättää työnantajan velvollisuudeksi useat asiat, jotka aiemmin olivat suosituksenvaraisia. Työnantajalla on lain mukaan oltava ammattimaisen työterveyshuoltoa järjestävän tahon kanssa sopimus työterveyshuollon järjestämisestä. Tämän vuoksi uusi suositus koskee enää sairaanhoidon järjestämistä. Sairaanhoito suositellaan edellisen suosituksen tavoin järjestämään yleislääkäritasoisena avosairaanhoitona. Suositusta on muutettu siten, että se koskee sekä pää- että sivutoimista henkilöstöä. Määräaikainen henkilöstö tulee sen piiriin silloin, kun palvelussuhde on tarkoitettu kestämään vähintään neljä kuukautta. Sairaanhoitopalvelujen antaminen keskeytyy, kun työntekijä lähtee palkattomalle virka- tai työvapaalle.
- *Suositusopimus hoitoonohjauksesta seurakunnassa.* Aikanaan kumotun suosituksen tilalle on sovittu uusi suositus. Se koskee alkoholin lisäksi myös muita päihteitä. Suosituksen keskeinen sisältö on se, että ennen päihdeongelmaisen palvelussuhteen päättämistä työnantajan tulee pääsääntöisesti tutkia mahdollisuutta kuntouttaa tämä hoitoonohjauksen avulla. Varsinainen hoitoa ja kuntoutusta koskeva sopimus tehdään ammattimaisen työterveyshuoltohenkilöstön avustuksella.

Työpaikan päihdeongelmien käsittelyä koskeva suositus sekä hyvää kohtelua työpaikoilla koskeva suositus eivät ole muodoltaan seurakunnan kirkkovaltuustossa hyväksyttäviä suositussopimuksia. Niitä on pidettävä kirkkoneuvoston hyväksyminä työnjohdollisina periaatteina ja ohjeina, kirjallisina ”pelisääntöinä”, jotka koskevat päihdeongelmien käsittelyä ja toisaalta hyvän kohtelun periaatteita työpaikalla. Ne kytkeytyvät työturvallisuuslain (738/2002) asettamaan velvoitteeseen huolehtia siitä, että työpaikalla ei esiinny terveyteen kohdistuvia haittoja tai vaaroja (1 §). Ensisijaisesti tästä vastaa työnantaja (8 §). Laki asettaa kuitenkin myös työntekijöille velvollisuuksia huolehtia työpaikan turvallisuudesta (18 §). Suositusten käsittelyssä tulee noudattaa yleissopimuksen mukaista yhteistoimintamenettelyä siten kuin edellä on selostettu. Suositukset tulevat voimaan kirkkoneuvoston päätöksellä.

Työpaikan päihdeongelmien käsittelyä koskeva suositus sekä hyvää kohtelua työpaikoilla koskeva suositus ovat rakenteellisesti samankaltaisia. Ne jakaantuvat kahden osaan, periaateosaan ja käytännön menettelytaposaan ongelmatilanteiden varalle (lisäksi hoitoonohjaamista koskeva suositus on teknisesti otettu osaksi 3 päihdeasioita koskevaan sopimusvihkoseen). Periaateosassa tuodaan esille työpaikan eri toimijoiden (työnantaja, esimies, työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu sekä työntekijät) vastuu siitä, että ongelmia ei syntyisi ja toisaalta vastuutahot ongelman syntyessä. Käytännön menettelytavoissa ongelmatilanteita varten on pyritty antamaan konkreettisia ohjeita siitä, miten ja kenen toimesta ongelmiin puututaan. Ohjeistuksessa on nostettu erikseen esille myös ne tilanteet, joissa esimies on ongelman aiheuttaja.

Olennaista päihteiden käytön ja toisaalta huonon kohtelun ennalta ehkäisyssä on, että asiasta puhutaan ja siitä tiedotetaan työpaikalla. Työnantajan tehtävänä on huolehtia asian esillä pitämisestä ja tiedottamisesta säännöllisin väliajoin. Päihteitä ja työpaikan hyvää kohtelua koskevien periaatteiden sekä menettelytapojen hyväksyminen työpaikalle on osa tätä tiedotusprosessia. Myös palkattaessa uusia työntekijöitä tulee huolehtia siitä, että työhön perehdyttämisen yhteydessä uusi työntekijä

saa tiedoksi, mieluiten kirjallisena, työpaikan päihdeongelmien käsittelyä koskevan suosituksen sekä hyvää kohtelua työpaikoilla koskevan suosituksen.

- Tarve *päihhteitä* koskevan suosituksen antamiseen nousi paitsi tarpeesta ennalta ehkäistä päihdeongelmia työpaikoilla myös alkoholiverotuksen muutoksesta ja siihen liittyvästä huolesta, että alkoholin käyttö saattaa lisääntyä. Suositus on laadittu silmällä pitäen erityisesti alkoholiongelmia, mutta se soveltuu myös muiden päihdeongelmien käsittelyyn ja ennaltaehkäisyyn.

Konkreettisten periaatteiden ja menettelytapojen vahvistaminen työpaikalle edistää sitä, että päihdeongelman ilmaantuessa siihen osataan ja uskalletaan helpommin välittömästi puuttua. Kun periaatteet ja menettelytavat valmistellaan yhteistoiminnassa koko henkilöstön kanssa, se korostaa yhteistä vastuuta. Kaikki työntekijät myös tietävät etukäteen, miten niin työnantajan kuin työtoverinkin odotetaan menettelevän, jos päihdeongelmia esiintyy.

- *Hyvä kohtelu työpaikoilla* on ollut esillä mm. keskeisten työmarkkinajärjestöjen yhteisessä suosituksessa sukupuolisen häirinnän estämiseksi. Kirkon työolobarometri-tutkimus on nostanut esille sen, että kokemus työpaikkakiusaamisesta on kirkossa yleisempää kuin muilla työpaikoilla. Seurakuntien neuvonnassa niin sopimusvaltuuskunnan toimistossa kuin ammattijärjestöjen taholla tulee säännöllisesti esille monenlaisia työyhteisöongelmia, jotka liittyvät mm. hyvän kohtelun vastaiseen käyttäytymiseen. Hyvän kohtelun edistämistä koskeva suositus on rakenteellisesti samalla tavalla kaksiosainen kuin päihdeasioita koskeva suositus. Periaateosa painottaa eri tahojen vastuuta hyvän kohtelun edistämisestä ja toisaalta huonon kohtelun ehkäisemisestä. Käytännön menettelytavat sisältävät lyhyen kuvauksen erilaisista ongelmatilanteista ja päihdesuosituksen tapaan ohjeita käytännön menettelytavoiksi ongelmatilanteita varten. Ongelmatilanteina esitetään henkinen väkivalta ja kiusaaminen, sukupuolinen häirintä ja muu vastaava epäasiallinen menettely, kuten esim. sopimaton kielenkäyttö, tyyli-kohtelu, epäasiallinen työnjohtovallan käyttö, ammatillisen identiteetin kieltäminen, asiaton arvostelu ja hengellinen syrjintä. Hengellisen syrjinnän käsitteen ottamisella suositukseen viitataan yleisesti siihen, että kirkon piirissä on tärkeää, että erilaisia hengellisiä katsomuksia edustavat työntekijät kohtelevat toisiinsa työssä tasapuolisesti.

1.3. Muiden suositusten uudistaminen

Pääsopijajärjestöjen kanssa on sovittu, että kirkon *henkilöstökoulutus sopimus*, joka on osittain suositussopimus ja osittain virkaehtosopimus, uudistetaan erikseen. Uusi sopimus pyritään neuvottelemaan ensi kevääseen mennessä.

Puhelinkorvauksista ei ole tarkoitus tehdä uutta suositussopimusta. Sen sijaan Sopimusvaltuuskunta pyrkii syksyn kuluessa antamaan yleiskirjeellä ohjeistusta puhelinkorvauksista.

Keväällä sovittu uusi *toimituspalkkiotaksoja* koskeva suositus on voimassa 30.4.2005 saakka.

2. Ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät lakimuutokset

Kirkon sopimusvaltuuskunta kiinnittää seurakuntien huomiota uuden ulkomaalaislain voimaantulon yhteydessä annettuihin lakimuutoksiin, jotka koskevat lähinnä ulkomaalaisten työhön ottamista. Työsopimuslakiin on lisätty säännös, jonka mukaan palkkalaskelman antamatta jättäminen työntekijälle säädettäisiin rangaistavaksi teoksi. Rikoslain työsyryntäperusteeksi on lisätty kansalaisuus. Rikoslakiin on otettu myös uusi rangaistussäännös kiskonnantapaisesta työsyrynnästä, jossa ulkomaalaisten tietämättömyyttä tai asemaa on ilmeisesti käytetty hyväksi työsuhteen ehtoja sovittaessa.

Ulkomaalaislakiin on lisätty työnantajalle uusi velvollisuus säilyttää määräajan tiedot ulkomaalaisista työntekijöistä ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista siten, että ne ovat tarvittaessa vaivattomasti työsuojeluviranomaisen tarkastettavissa. Lisäksi ulkomaalaislaissa on säädetty siitä, että myös työsuojeluviranomaiset valvovat työntekijöiden oleskelulupien noudattamista. Työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annettua lakia on täydennetty vastaavasti. Sisäasiainministeriöön on perustettu ulkomaisen työvoiman työsuhte- ja työntekijäin oleskelulupa-asioiden valvontaa käsittelevä neuvottelukunta edistämään yhteistyötä ja tiedonkulkua eri viranomaisten välillä.

Yleiskirjeen liitteenä ovat työsopimuslain, työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain sekä rikoslain muuttuneet kohdat.

3. Sopimusvaltuuskunnan toimisto suljettuna 19.-23.7.2004

Sopimusvaltuuskunnan toimisto pidetään vuosilomien keskittämisen vuoksi suljettuna 19.-23.7.2004. Yhteydenottopyyntöjä voidaan tänä aikana jättää telefaksilla numeroon (09) 1802 248 tai sähköpostitse kisv@evl.fi. Niihin vastataan 26.7.2004 lukien.

Sopimusjohtaja Risto Voipio

Lakimies Timo von Boehm

Liitteet:

- Suositussopimus suojavaatuksesta seurakunnassa
- Suositussopimus työpaikkaruokailun järjestämisestä seurakunnassa
- Suositussopimus sairaanhoidon järjestämisestä seurakunnassa
- Suositus työpaikan päihdeongelmien käsittelyn periaatteista ja käytännön menettelytavat päihdeongelmatilanteessa sekä suositussopimus hoitoonohjaamisesta seurakunnassa
- Suositus hyvän kohtelun edistämisestä työpaikalla sekä käytännön menettelytavat epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi
- laki työsopimuslain 13 luvun 11 §:n muuttamisesta
- laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta
- laki rikoslain 47 luvun muuttamisesta