

Seurakunnille

- Sisältää:
1. Kirkon alan palkkatasoselvitys
 2. Ryhmähenkivakuutussopimus
 3. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kannanotto hyvistä työaika-käytännöistä
 4. Tilastotietoja kirkon henkilöstöstä

1. Kirkon alan palkkatasoselvitys

Selvitys kirkon alan palkkatasosta ja palvelussuhteen ehdoista yleisiin työmarkkinoihin verrattuna eli ns. Kirpas-selvitys on valmistunut. Se luovutettiin 14.3.2002 Kirkon sopimusvaltuuskunnan ja kirkon alan pääsopijajärjestöjen yhteiselle Päär ryhmälle, joka valmistelee mahdollisia jatkotoimenpiteitä. Sopijaosapuolten yhteisenä tavoitteena on huolehtia kirkon alan työpaikkojen kilpailukykyisyydestä ja turvata pätevän henkilöstön saatavuus tulevina vuosina. Tehdyn selvityksen avulla osapuolet ovat pyrkineet saamaan tietoa siitä, miten palkkausjärjestelmää olisi kehitettävä, jotta kirkon alan palkkaustaso olisi oikea.

Kirpas-selvitys muodostuu kahdesta osasta: Tilastokeskuksen tekemästä tilastollisesta palkkatasoselvityksestä ja kirkon pääsopijaosapuolten yhteisen työryhmän laatimasta osuudesta, jossa kartoitetaan kirkon ja muiden työmarkkinasektoreiden palkanmuodostuksen erityispiirteitä ja muita palvelussuhteen ehtoja sekä arvioidaan Tilastokeskuksen selvitystä.

Tilastokeskuksen tekemä tutkimus perustui vuoden 1998 palkkarakennetilastoon. Se on poikkileikkausaineisto, joka oli uusin saatavilla olevat tutkimusta aloitettaessa. Kirkon sektoria verrattiin tutkimuksessa ns. yleisiin työmarkkinoihin, joilla tarkoitetaan yksityisen teollisuuden ja palvelualojen sekä valtion ja kuntien palkansaa- jia. Tutkimukseen otettiin kirkon alalta mukaan sellaiset ammattiryhmät, joille löytyi vertailuaineistoa muilta sektoreilta vähintään kansainvälisen ammattiluokituksen (ISCO) 2-numerotasolta. Kirkon palvelussuhteista tarkastelun piirissä oli yhteensä runsaat 10 000 kokoaikatyötä tekevää viranhaltijaa ja työntekijää.

Tilastokeskuksen laskelmat kirkon alan ja yleisten työmarkkinoiden laatuvaikoi- duista palkkaeroista tehtiin kahdelle eri ryhmälle: 'vastaavissa ammateissa' (70 %

tutkimuksessa mukana olevista) ja 'ei-vastaavissa ammateissa' toimiville (30 % tutkimuksessa mukana olevista). 'Vastaavissa ammateissa' toimivilla tarkoitettiin sitä osaa henkilöstöstä, jolle pystyttiin löytämään tilastoaineistosta riittävän suuret ja ammatiltaan samankaltaiset vertailuryhmät kirkon alalla ja yleisillä työmarkkinoilla. Toisen osa-aineiston, joka käsitti soveltuvien rajoituksien muun tilastoaineiston eli 'ei-vastaavat ammatit', laatuvaikointi toteutettiin koulutusluokittain kontrolloimalla koulutusluokkien laadullisia ominaisuuksia samalla tavalla kuin 'vastaavien ammattien' analyysissä kontrolloitiin ammattien ominaisuuksia.

Koko aineiston tasolla 'vastaavissa ammateissa' toimivilla palkkaero oli keskimäärin 9 % ja 'ei-vastaavissa ammateissa' toimivilla keskimäärin 11,5 % yleisten työmarkkinoiden hyväksi, kun ansiokäsitteenä käytettiin säännöllisen työajan kuukausiansiota ilman työaikalisiä. Aineiston sisällä oli kuitenkin merkittäviä eroja ammattiryhmittäin tai muilla luokituksilla tarkasteltuna. Osa eroista oli kirkon alan, osa yleisten työmarkkinoiden hyväksi. Ammattiryhmittäiseen tarkasteluun sisältyy kuitenkin ongelmia, jotka johtuvat tutkimuksessa käytetyn kansainvälisen ammattiluokituksen sisältämistä virheellisyyksistä ja puutteellisuuksista. Tähän liittyen tutkimuksessa todetaan, että suuret palkitsemiserot kirkon, valtion, kunnan ja yksityisen sektorin välillä heijastavat suurelta osin pikemminkin luokituksen epäonnistumista kuin todellista laatuvaikotua palkkaeroa. Palkkaeron suuruuden ja kohdentumisen selvittäminen eri ammattiryhmien kohdalla jääkin kirkon alan pääsopija-osapuolten jatkotyöskentelyn varaan.

Edellä sanottu ongelma tiedostaen voidaan lisäksi todeta, että palkkaero kasvoi selvityksen mukaan koulutustason ja ammattiluokituksen vaatavuustason kasvaessa ja että palkkaero oli keskimäärin 3 % korkeampi Uudellamaalla kuin muilla alueilla. Ansiotasoon perustuvan tarkastelun mukaan useimmissa ammateissa palkkaero kasvoi palkkatason noustessa.

Kirpas-selvityksessä tarkasteltiin myös muita palvelussuhteen ehtoja kuten työaika, palkallisia poissaoloja, viranhaltija-asemaa sekä eläkkeitä. Nämä ehdot olivat osapuolten käsityksen mukaan kirkon alalla samaa tasoa kuin muulla julkisella sektorilla ja palvelussuhdeturva ainakin joissain ammateissa pysyvämpi kuin yleisillä työmarkkinoilla. Kirkon alalla ei ollut kuitenkaan käytössä sellaisia kannustinjärjestelmiä, jotka ovat vakiintuneet yleisillä työmarkkinoilla.

Selvityksessä ei ole tarkasteltu eri ammattiryhmiä koskevaa työn kysyntää ja tarjontaa eikä myöskään eri alojen palkanmaksuvaraan liittyviä kysymyksiä. Nämä seikat tulisi selvityksessä sanotun mukaan kuitenkin ottaa huomioon Tilastokeskuksen tutkimuksessa esitettyjä tuloksia tarkasteltaessa.

Kirpas-selvitys on julkaistu kokonaisuudessaan Kirkon sopimusvaltuuskunnan internetsivuilla osoitteessa www.evl.fi/kisv.

2. Ryhmähenkivakuutusopimus

Keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat sopineet ryhmähenkivakuutuksen perussummien ja lapsikorotuksen tarkistamisesta. Kirkon ryhmähenkivakuutusopimus on uudistettu tämän mukaisesti. Perussummia ja lapsikorotusta on tarkistettu noin 3,7 prosentilla. Tarkistusten jälkeen suurin perussumma on 13.220 euroa ja lapsikorotus 5.880 euroa. Muilta kuin korvausmäärien osalta ryhmähenkivakuutuksen ehdot ovat pysyneet ennallaan. Uudistettu kirkon ryhmähenkivakuutus on yleiskirjeen liitteenä.

3. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kannanotto hyvistä työaikakäytännöistä

Työajoilla on huomattava merkitys yritysten ja työyhteisöjen tuotanto- ja palvelurussien tehokkaan käytön ja henkilöstön yksilöllisten tarpeiden ja työsuojelun kannalta. Näiden asioiden edistämiseksi ovat työmarkkinoiden keskusjärjestöt laatineet yhteisen kannanoton hyvistä työaikakäytännöistä.

Sopimusvaltuuskunnan toimisto lähettää kannanoton seurakuntiin virikkeeksi työaikoja koskevalle keskustelulle. Kannanotto on tämän yleiskirjeen liitteenä. Kannanotolla pyritään aktivoimaan työpaikkoja tarkastelemaan omatoimisesti työpaikan työaikatarkaisuja. Kannanotossa kiinnitetään huomiota myös hyvän työaikakirjanpidon keskeisiin periaatteisiin ja ylitöiden kertymisen seurantaan.

4. Tilastotietoja kirkon henkilöstöstä

Oheisena lähetetään seurakunnille Sopimusvaltuuskunnan tilastorekisterin tiedoista tehty tilastolehtinen. Tilastotiedot ovat vuodelta 2001.

Lakimies

Timo von Boehm

Neuvottelupäällikkö

Oili Marttila

- Liitteet:
- Ryhmähenkivakuutusopimus 2002
 - kannanotto hyvistä työaikakäytännöistä
 - tilastotietoja kirkon henkilöstöstä vuodelta 2001