

KIRKON KIKY

Kirkon sektorin kilpailukyky sopimuksesta on syntynyt neuvottelutulos, jonka ovat kaikki pääsopijaosapuolet hyväksyneet 3.6.2016. JUKOn kirkon neuvottelukunta ja JHL hylkäsivät ensimmäisen 31.5. päivätyn neuvottelutuloksen. Kirkon neuvottelukunnan hylkäämisen peruste oli 24 h tunnin työajan lisääminen hengelliseen työhön niin, että viranhaltijoiden työmäärää tai työaika lisätään. Tämä olisi käytännössä tarkoittanut kolmen vapaapäivän menettämistä. JHL:n hylkäsi neuvottelutuloksen, koska ratkaisussa ei samalla sovittu tuntityöläisten työajanlisäämisestä, vaan se siirrettiin tehtäväksi 31.10.2016 mennessä.

Uusissa neuvotteluissa saatiin sopimukseen kirkon neuvottelukunnan esityksen mukainen kirjaus: "hengellisen työn viranhaltijan työmäärää lisätään vuosittain 24 tunnilla työnantajan määräämällä tavalla päivittäisiä työtehtäviä lisäämällä. Tehtävistä voidaan koota suurempia kokonaisuuksia" Soveltamisohjeeseen on lisäksi merkitty, että "työmäärän 24 tunnin lisäys voidaan toteuttaa myös koulutuksena, osaamisen kehittämisenä tai työyhteisön kehittämisenä".

Työajallisten työntekijöiden työaika lisätään 30 minuuttia yhtenä työviikon päivänä.

Uusi sopimus on voimassa 1.2.2017 - 31.1.2018.

Lomarahat

KiKyn mukaisesti julkisen sektorin lomarahot leikataan 30 % kolmen vuoden ajan ja koskee 1.4.2016-31.3.2019 ajalla ansaittavia lomarahot.

Paikallinen sopiminen

Kirkon sektorilla paikallinen sopiminen on kokolailla uusi asia. Sitä ei ole ollut siinä merkityksessä kuin muilla julkisella sektoreilla, että työsuhteen ehdoista on voitu paikallisesti sopia voimassa olevaa työ- ja virkaehtosopimusta heikoimmilla ehdoilla. Nyt tämä on mahdollista myös paikallisseurakunnissa.

Paikalliseen sopimiseen on kirjattu kaksi tasoa, normaali- ja kriisitilanne. Paikallisella sopimuksella (normaalilauseke) voidaan poiketa KiRVESTES:n määräyksistä, jos siihen on **paikallisista olosuhteista aiheutuva perusteltu syy ja KirVESTES:ssä on määräys mahdollisuudesta sopia paikallisesti toisin.**

Normaalilausekkeen mukaisesti voidaan paikallisesti sopia

- palkkausosan sopimusmääräyksistä alittamatta vaatuvuusryhmän alarajaa
- lomarahojen vaihtamisesta joko osittain tai kokonaan vapaaksi henkilöstöryhmää tai koko seurakunnan henkilöstöä koskevana
- hengellisen työn viranhaltijoiden moduulityöaikakokeilusta siten kuin siitä on erillisellä virkaehtosopimuksella sovittu
- työaikaosan määräyksistä lukuun ottamatta säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta
- luottamusmiessopimuksesta ja yhteistoimintasopimuksesta siltä osin kuin näissä sopimuksissa on määrätty

Paikallinen sopimus on voimassa joko toistaiseksi tai määräajaksi.

Julkisuudessa on paljon puhuttu selviytymislausekkeesta. Sillä tarkoitetaan kirkossa tilannetta, jossa seurakunta joutuu **taloudellisesti poikkeuksellisen vaikeaan tilanteeseen**. Silloin seurakunta voi käyttää selviytymislauseketta vaihtoehtona työvoiman sopeuttamiselle. **Selviytymislausekkeen** perusteella voidaan paikallisesti sopia

- mahdollisten palkantarkistusten toteuttamistavat, ajankohdat ja suuruus
- palkan suuruus alittamatta vaativuusryhmän alarajan suuruista peruspalkkaa enempää kuin 10 %:lla
- työaikakorvaukset
- lomarahen leikkaaminen

Sopimus on määräaikainen ja tehtävissä **enintään yhdeksi vuodeksi kerrallaan**.

Luottamusmies sopimukseen uudistuksia

Paikallisen sopimisen merkitys korostuu tämän sopimuksen kautta. Siksi oli tarpeen tarkentaa ja uudistaa myös luottamusmiessopimusta ja korvauksia. Terminologiaan tulee uudistus, että pääluottamusmies-nimitystä käytetään pääsopijajärjestön nimeämästä yhdestä luottamusmiehestä. Jos järjestö on valinnut useampia luottamusmiehiä, se nimeää yhden pääluottamusmieheksi. Pääluottamusmies on jatkossa aina myös yhteistyötoimikunnan jäsen.

Uudistuksena sopimukseen tulee mahdollisuus valita useamman työnantajan yhteinen luottamusmies. Seurakunnissa voi olla yhteisiä luottamusmiehiä, joiden toimintapiiri käsittää kaksi tai useampi seurakunta.

Luottamusmiehen ajankäyttö on huomioitu uudessa sopimuksessa aiempaa paremmin. Jos lm-tehtävien hoitoon kuluu viikossa yli kaksi tuntia, luottamusmiehellä on mahdollisuus saada vapautusta varsinaisista työtehtävistä.

Kun sopimuksessa on vahvistettu pääluottamusmiehen roolia, tämä näkyy myös korvauksissa. Jatkossa sopimuksen mukaista korvausta maksetaan vain pääluottamusmiehelle. Paikallisesti voidaan sopia myös korvauksen maksamisesta muille luottamusmiehille. Korvauksen suuruus perustuu edustettavien määrään.

Neuvottelutuloksen arviointia

Neuvottelijamme Anne Kaitainen ja Jussi Junni kertovat, että neuvotteluprosessi oli tällä kertaa poikkeuksellisen vaikea ja erikoinen. Neuvoteltava asia oli jo uusi ja erilainen, kun neuvoteltavana on vain heikennyksiä. Kaikilla sektoreilla 24 h työajan lisäys muodostui kynnyskysymykseksi, jonka toteuttamiseksi on löydetty erilaisia ratkaisuja kullekin sopimusosalalle sopivalla tavalla.

Työajattomien työajan lisääminen piti lähtökohtaisesti olla neuvotteluiden ulkopuolella. Kun ei ole työaikaa, hengellisen työn tekijöiden ”työajan pidentäminen” piti jäädä sopimuksen ulkopuolelle. Näin toimittiin kunta- ja valtion sektorilla. Kirkkoa ei voi täysin verrata näihin, koska näissä työajattomia ovat vain ylimpään johtoon kuuluvat virkamiehet.

Kirkon neuvottelupöydässä työnantaja esitti työajan lisäämistä kaikille kokonaisina päivinä. Järjestörintama ei ollut yhtenäinen, joten ensimmäinen neuvottelutulos sisälsi 24 h työajan

lisäämisen työajattomille, joka olisi merkinnyt sellaisenaan kolmen vapaapäivän menettämistä. Kirkon neuvottelukunnassa tätä ei hyväksytty. Työajallisten yksi työpäivä pitenee sopimuksessa 30 minuuttia, mutta vapaapäiviin tai arkipyhiin ei puututtu. Hengellisen työn viranhaltijoille ei kuulu arkipyhävapaat, joten heidän ”työaikansa” on muuhun henkilöstöön nähden paljon huonompi. Jokainen Akavan kirkollisista liitoista totesi, että neuvottelutulosta on mahdoton hyväksyttäväksi, joten se hylättiin.

Neuvottelupöytään palattiin 3.6.2016, perjantai aamuna. Työntajajan edustajat olivat viestittäneet, että JUKOlla pitää olla selkeä esitys, jotta voidaan neuvotella. Teimme yhteisen esityksen, joka meni lähes sellaisenaan läpi.

Neuvottelutuloksesta poistui työajan lisäämisen määre, joka ohjaa kolmen vapaapäivän menettämiseen ja sinne jäi selkeämpi kirjaus työmäärän lisäämisestä. KirVESTES lähtee viran osa-aikaistamisessa työmäärän vähentämisen. Tämä ajatus toistuu nyt 24 h työmäärän lisäämisellä ilman tuntimääräisiä yksiköitä. Työmäärän lisääminen ei tarkoita suoraan työpäivien lisäämisistä, vaikka sekin on sopimuksen mukaan mahdollista. Työmäärän lisäämisessä korostuvat paikalliset ratkaisut ja työnjohdon ohjaus miten 24 h työmäärän lisäys toteutetaan. Soveltamisohjeen kirjaus antaa riittävästi joustavuutta yksilöllisille ja työpaikkakohtaiselle soveltamiselle.

KNT:n näkökulmasta lopputulosta voi pitää tyydyttävänä. Pahempaa oli tarjolla, mutta se saatiin torjuttua. KNT:n, AKIn, Dtl:n ja JUKOn hyvä yhteistyö koko neuvotteluiden ajan oli meidän vahvuus. Neuvottelukunta toimi viime metreillä tiiviinä taustajoukkona neuvottelijoille. JUKOn johdon toiminta KiTin neuvottelupöytään patistamisena oli tärkeää, jotta kirkko on mukana KiKy-sopimuksessa.