

15.12.2006

Palkkausjärjestelmä laaja periaatteiden ja käytäntöjen kokonaisuus

Joulukuun 10. päivänä syntynyt neuvottelutulos luterilaisen kirkon uudeksi palkkausjärjestelmäksi on hyväksytty SVTL:n hallinnossa 11.12.2006 ja JUKOn kirkon neuvottelukunnassa 12.12.2006.

Noin kahden vuoden pituinen neuvotteluprosessi oli erittäin monitahoinen hanke, jonka toteutuminen perustui osapuolten yhteistyöhaluun ja –kykyyn sekä erittäin suureen työmäärään.

Sekä AKIn että SVTL:n hallinnot ja neuvottelijat sitoutuivat alun perin siihen, että uudistuksella tavoitellaan laadullisesti korkeatasoista palkkausjärjestelmää, joka täyttää työn vaativuuden arviointiin (tva) perustuvilla järjestelmillä asetetut vaatimukset. Haimme koko ajan sekä sopimusteknisesti että periaatteiltaan kirkon työn ominaisuuksia tunnistavaa järjestelmää, joka voisi antaa alan palkkauksen toteuttamiselle keskeiset periaatteet pitkälle tulevaisuuteen. Tähän tavoitteeseen liittyi myös pyrkimys tva-mallien arvojen mukaisesti huomioida tasavertaisesti kaikki kirkon työntekijäryhmät. Halusimme myös, että uusi järjestelmä ottaa huomioon työtehtävien moninaista muotoilua eri työpaikoilla ja erilaisten seurakuntien henkilöstöpoliittisia tarpeita. Näissä pyrkimyksissä onnistuttiin varsin tyydyttävästi.

Pidämme uuden sopimuksen merkittävimpinä käytännön saavutuksina mm. kaikkien työntekijäryhmien – myös lastenohjaajien - tuomista samaan hinnoitteluun, kokemuslisiäjärjestelmän tason säilyttämistä ja kertymäajan harmonisointia, kalleusluokituksen poistoa sekä seurakuntien yhdenvertaista kohtelua työnantajina. Järjestelmään kuuluva erityinen peruste mahdollistaa sekä yksittäisen tehtävän että seurakunnan olosuhteiden huomioimisen. Lisäksi maksimissaan 10 prosentin suuruinen henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva harkinnanvarainen osa luo mahdollisuuden palkkauksen kehittymiselle ja antaa työnantajalle välineen palkita hyvästä työstä. Sopimukseen liittyvä laaja yhteistoiminnallisuus, riitautusmahdollisuudet sekä osapuolten sitoutuminen seurantaan ja kehittämiseen antavat turvalliset ja eettisesti kestävät, kirkkoon sopivat puitteet sopimuksen soveltamiselle.

Tulemme sopimuksen allekirjoittaneiden kesken sopimuksen voimaantulon lykääntymisestä huolimatta etenemään valmisteluissa suunnitellusti. Kevään 2007 mitta järjestämme jäsenillemme ja luottamusmiehillemme koulutusta niin, että heillä on valmius osallistua työpaikoilla sopimuksen toimeenpanoon ja keskusteluihin, joiden pohjalta sijoittelu tehtävien vaativuuden mukaisiin ryhmiin toteutetaan. Aloitamme koulutuksen myös henkilökohtaisen palkanosan asettamiseen liittyvistä asioista.

Kuten sopimukseenkin on kirjattu, Kirkon työmarkkinalaitos ja allekirjoittaneet järjestöt seuraavat ja tekevät selvityksiä järjestelmän toteutumisesta ja hiovat sitä tarvittaessa vastaamaan mahdollisimman hyvin kirkon työelämän tarpeita.

Kirkon palkkausjärjestelmäsopimus on huomattava poikkeus monien vastaavien uudistusten joukossa. Jo voimaan astuessaan se tuo lisää palkkaa jokaiselle vähintään 1,8 prosenttia ja korjaa vanhan ja uuden järjestelmän välille mahdollisesti jäävää palkkaeroa (alipalkkausta) maksimissaan 40 eurolla.

Yksi pääsopijajärjestö on ilmoittanut jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle. Sen lähestymistapa on ollut alun perin meidän työtavastamme poikkeava ja korostanut palkkausjärjestelmän periaateratkaisun sijasta muita tavoitteita. Meille kirkollisille ammattiliitoille kirkon työntekijöiden palkkauksen järjestäminen ajanmukaisesti ja periaatteiltaan kestävästi on monin verroin arvokkaampaa kuin järjestöpoliittisten etujen korostaminen.

Esko Jossas
Toiminnanjohtaja
Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI ry

Ritva Rasila
Toiminnanjohtaja
Seurakuntien Viran- ja Toimenhaltijain Liitto SVTL ry