

195 § Henkilöstöpoliittinen linjaus erikseen perustelluista syistä toteutettaviin työntekijäryhmäkohtaisiin palkankorotuksiin

Päätösehdotus

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) hyväksyä linjauksen, jonka mukaan palkkaustyöryhmän niin arvioi-
dessa voidaan toteuttaa työntekijäryhmäkohtaisia palkkaustason ko-
rotuksia pätevän työvoiman saamiseksi ja pitämiseksi. Mahdolliset
korotukset eivät saa johtaa palkkamenojen pysyvään nousuun, vaan
palkkausmenojen alentamiseksi hyödynnetään eläköitymisen ja
muun luonnollisen poistuman mahdollistamat työnkuvamuutokset ja
henkilöstön määrän vähennykset.
- 2) että, henkilöstösuunnittelun avuksi seurakunnille laaditaan henkilös-
töyksikössä ohjeluonteinen eläköitymissuunnitelma sekä henkilötyö-
vuosikiintiö. Yhtymän yksiköissä henkilötyövuosikiintiö tulee olemaan
sitova, eläköitymissuunnitelma ohjeellinen.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Helsingin seurakuntayhtymän johtoryhmä hyväksyi kokouksessaan maaliskuussa 2019 ehdotuksen, joka koskee työntekijäkohtaisia pal-
kankorotusesityksiä. Johtoryhmä katsoi, että ennen kuin nyt näkyvissä
olevia laajoja työntekijäryhmäkohtaisia (esim. papisto) palkankorotuksia
toteutetaan, valmistellaan yhteiselle kirkkoneuvostolle linjaus, jossa hy-
väksytään periaate erikseen perustelluista työntekijäryhmäkohtaisista
palkkaustason korotuksista pätevän työvoiman saamiseksi ja pitä-
miseksi. Johtoryhmä totesi myös, että henkilöstömenoja ei voida pi-
demällä aikavälillä lisätä, vaan henkilöstön määrää on vähennettävä
esimerkiksi eläköitymisen ja muun luonnollisen poistuman avulla.

Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstöstrategiassa 2018-2022 tode-
taan, että: ”Hallintojohtaja vastaa seurakuntayhtymän henkilöstöhallin-
nosta ja -politiikasta yhteisen kirkkoneuvoston tekemien linjausten mu-
kaisesti. Henkilöstön määrä, noin 1 200 työntekijää, on pysynyt ennal-
laan viimeiset kymmenen vuotta. Henkilöstöressurssien vähentyessä jat-
kossa työntekijöiden tehtävänkuvat laajenevat. Työntekijöiden määrä
ammattiryhmäkohtaisissa tiimeissä vähenee ja tiimejä yhdistetään, jol-
loin ne muuttuvat moniammatillisiksi. Samalla myös lähiesimiesten
määrä vähenee, ja heidät koulutetaan johtamaan moniammatillista työ-

tä. Henkilöstöressurssien vähentämiseen kohdistuu paineita tiukkenevan taloustilanteen vuoksi. Sen vuoksi henkilöstösuunnittelun tulee olla ennakkoivaa. Henkilöstömäärän tarpeen arviointi edellyttää jatkuvaa toimintaympäristön seuranta mm. seurakuntien jäsenmäärän, jäsenten ikärakenteen, seurakuntalaisten tarpeissa tapahtuvien muutosten sekä talouden yleisen kehityksen seuranta. Henkilöstösuunnitelmaa laadittaessa toimintaympäristön sisällöstä nouseva henkilöstön tarve ja kehysmäärärahat sovitetaan yhteen. Kehitetään hallitusti ja vaihteittain tarpeita vastaavasti kannustavaa palkkapolitiikkaa ja huolehditaan palkkausmääräysten soveltamisen riittävästä ohjeistamisesta. Kehitetään ja monipuolistetaan palkitsemisen tapoja.”

Palkkaustyöryhmä käsittelee yhteneväisiä palkkauslinjauksia hallintojohtajan (pj) ja palkka-asiamiehenä toimivan henkilöstöpäällikön apuna. Palkkaustyöryhmään kuuluvat pääluottamusmiehet (3) sekä työnantajan edustajina kirkkoherrainkokouksen nimeämä kirkkoherra sekä yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja ja yhtymän johtaja. Hallinnolliset päätökset palkanmuutoksista tekee hallintojohtaja. Palkkavertailuissa on todettu, että Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstön palkkaus on monelta osin jäänyt jälkeen pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien palkkaustasosta. Esimerkiksi papiston palkat ovat pienemmät kuin Espoossa ja Vantaalla. Eroa löytyy myös verrattuna kuntasektoriin: Helsingin kaupungin palkkataso on korkeampi kuin Helsingin seurakuntayhtymän. Esimerkiksi lastenohjaajien peruspalkka Helsingin seurakuntayhtymässä on 1988,69€/kk, kun taas Helsingin kaupungilla vaativuodeltaan vastaavasta työstä maksetaan 2149,94€/kk. Jos verrataan palkkatasoamme yksityiseen sektoriin esimerkiksi kiinteistöhallinnossa, ovat erot vielä suurempia.

Pääkaupunkiseudulla asuminen ja eläminen kallistuvat jatkuvasti. Helsingin seurakuntayhtymän on pystyttävä säilyttämään palkkojen kilpailukykyisyys, jotta jatkossakin saamme organisaatioon osaavaa, motivoitunutta sekä luotettavaa työvoimaa.

Kirkkoon kuuluvien määrä pienenee vuosi vuodelta ja jäsenmäärän laskun myötä kirkon verotulot vähenevät. Helsingin seurakuntayhtymän talous on tulevaisuudessa selkeästi pienempi kuin tällä hetkellä ja palkanmaksukyky myös heikkenee. Jos yleistä palkkatasoa nostetaan, tarkoittaa se väistämättä sitä, että on samalla sitouduttava vähentämään henkilöstöä. Helsingin seurakuntayhtymän strategiasta ei kuitenkaan löydy varsinaista linjausta siitä, että nykyistä henkilöstön palkkaustasoa nostetaan ja samalla sitoudutaan vähentämään henkilöstöä. Henkilöstön vähentäminen tapahtuu pidemmällä aikavälillä eläköitymistä ja luonnollista poistumaa hyödyntäen. Henkilöstösuunnittelun avuksi laaditaan henkilöstöyksikössä laskennallinen eläköitymissuunnitelma sekä ohjeellinen työvuosikiintiö. Eläköitymissuunnitelma laaditaan hyödyntäen arvioita keskimääräisestä eläköitymisiästä. Henkilötyövuosikiintiö puolestaan laaditaan useamman vuoden tähtämellä auttamaan henkilöstömäärän kehityksen suunnittelussa.

