

KERTOMUS

KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN

JA SEN TOIMISTON TOIMINNASTA

VUONNA 2011

HYVÄKSYTTY KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN
VALTUUSKUNNAN KOKOUKSESSA 29.2.2012

ISSN 0784-6185

KIRKKOHALLITUS, Helsinki 2012

Sisällysluettelo

KERTOMUS KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN JA SEN TOIMISTON TOIMINNASTA VUONNA 2011	1
1. YLEISTÄ KERTOMUSVUODESTA	1
2. SOPIMUSTOIMINTA	3
3. HENKILÖSTÖHALLINNON KEHITTÄMINEN	6
4. KOULUTUSTOIMINTA	7
5. TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN YHTEISTOIMINTA	8
6. KANSAINVÄLINEN YHTEYDENPITO	8
7. KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN KOKOUKSET	9
8. YLEISKIRJEET	10
9. TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN JÄSENET	11
10. HENKILÖSTÖOSASTON/KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN TOIMISTON HENKILÖKUNTA	12

Liitteet

KIRKON HENKILÖSTÖ	13
TILASTOT	20

KERTOMUS KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN JA SEN TOIMISTON TOIMINNASTA VUONNA 2011

1. YLEISTÄ KERTOMUSVUODESTA

Toimintaympäristö 2011

Kertomusvuotta leimasivat maailmantalouden ja erityisesti Euroopan alueen talouden suuret ongelmat, jotka heijastuivat luonnollisesti myös työmarkkinatoimintaan. Vuoteen 2004 saakka useimmat työmarkkinasopimukset oli tehty vuosikymmenien ajan ns. keskitetyn tulopoliittisen kokonaisratkaisun toimintamallilla. Erityisesti elinkeinoelämän työnantajajärjestöt olivat kokeneet keskitetyt työmarkkinaratkaisut ongelmallisiksi, jopa haitallisiksi, ja niiden aikakauden katsottiin varsin yleisesti, myös palkansaajapuolella, päättyneen. Työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä oli viimeisten 5-7 vuoden aikana useita yrityksiä löytää uusia yhteisiä toimintamalleja, jotka soveltuisivat muuttuneeseen toimintaympäristöön. Nämä ponnistelut eivät olleet tuottaneet tulosta. Keskusjärjestöjen rooli työmarkkinajärjestelmässä oli alkanut muuttua ja painopiste työmarkkinoilla oli varsinaisten sopimus- ja palkkaneuvottelujen osalta siirtynyt ns. liittotasolle ja osin yritystasollekin. Työelämän kehittämistyössä sekä työ- ja sosiaalipoliittisen lainsäädännön kolmikantavalmistelussa keskusjärjestötasolla oli edelleen vahva asema. Sopimustoiminnan koordinoinnissa keskusjärjestöjen painopiste oli siirtynyt oman sektorin toiminnan koordinointiin. Työmarkkinakentän muutos oli johtanut siihen, että eri alojen sopimuskaudet olivat eriytyneet eripituisiksi ja päättymään eri ajan-kohtina.

Teknologiateollisuuden sopimukset olivat toimineet muutamana viime vuotena suunnannäyttäjinä palkantarkistusvolyyymeille muilla aloilla, mutta sopimuskorotuksilla oli taipumus nousta sitä mukaa, kuin uusia sopimuksia eri aloille tehtiin. Teknologiateollisuuden sopimuskausi oli päättymässä syksyllä 2012, mutta sopimus oli irtisanottavissa 1.10.2011 lukien, jollei toukokuun 2011 loppuun mennessä ollut saavutettu yhteisymmärrystä 1.10.2011 voimaan tulevasta palkkaratkaisusta. Palkansaajapuolen varsin korkealle tasolle asetettu palkkavaatimus muodostui merkittäväksi tekijäksi koko tulevalle neuvottelukierrokselle ja johti myös siihen, että teknologiateollisuuden sopimus tuli irtisanotuksi. Teknologiateollisuuden työntekijä- ja toimihenkilöjärjestöt tekivät varsin kiinteää yhteistyötä.

Maan uuden hallituksen ohjelmassa todettiin, että hallitus toimii tiiviissä ja hyvässä yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa talouspolitiikan ja työmarkkinapolitiikan yhteensovittamiseksi. Hallitus ilmoitti olevansa valmis tukemaan työmarkkinaratkaisun syntyä kilpailukykyä sekä työllisyyttä ja ostovoimaa tukevin keinoin.

Työmarkkinoiden seitsemästä keskusjärjestöstä viisi kävi alkukesästä lähtien pääministerin toivomuksesta keskustelua sen selvittämiseksi, millaisia edellytyksiä hallitusohjelmassa tavoitellulla talouden ja työmarkkinapolitiikan yhteensovittamiselle on. Euroopan talouden näkymien jyrkästi heikentyessä nämä keskustelut muuttuivat konkreettisiksi neuvotteluiksi alkusyksyllä ja neuvottelukokoonpanoon tulivat mukaan myös valtion työmarkkinalaitos ja kirkon työmarkkinalaitos. Samanaikaisesti jatkuivat myös mm. teknologiateollisuuden liittokohtaiset neuvottelut. Moninaisten vaiheitten jälkeen seitsemän keskusjärjestön neuvottelijat saavuttivat 13.10.2011 yhteisymmärryksen ns. raamisopimuksesta Suomen työllisyyden ja kilpailukyvyn edistämiseksi. Sen tavoitteena oli saada yhteiseen sopimusraamiin mukaan kaikki avoinna olevat sopimusalat sekä myös ne sopimusalat, joilla lähiaikoina joko sopimuskausi päättyi tai joilla voimassa olevien sopimusten mukaan

oli avoin sopimista edellyttävä palkantarkistusajankohta. Keskusjärjestöjen 28.11.2011 lopullisesti allekirjoittaman raamisopimuksen piiriin tuli yli 90 % palkansaajista, myös teknologiateollisuus.

Raamisopimuksen mukaiset sopimuskorotukset - 25 kuukauden aikana 4,3 % - asettuivat odotettua korkeammalle tasolle. Toisaalta Raamisopimus mahdollisti alakohtaisten erityispiirteiden edellyttämät sopimuskorotusten käyttötavat, sikäli kuin eri aloilla sitä mahdollisuutta kyettiin hyödyntämään. Myönteisenä vaikutuksena voidaan mainita sopimuksen poikkeuksellinen laaja kattavuus, yli 90 % palkansaajista on tehtyjen sopimusten piirissä. Samoin pitkä 25 kuukautta kestävä sopimuskausi mahdollistaa vakauden ja ennustettavuuden maan talouselämälle sekä pitkäaikaisen työrauhan koko työmarkkinakentässä ja erityisesti elinkeinoelämän kannalta tärkeän ns. kuljetusketjun piirissä. Raamisopimukseen sisältyi myös runsaasti työelämän laadullisia kehittämiselementtejä.

Kirkon työmarkkinalaitoksen osallistuminen työelämän kehittämisen ja työelämän lainsäädännön kolmikanvalmisteluun (ministeriöt, työnantajakeskusjärjestöt ja palkansaajakeskusjärjestöt) on vuosien kuluessa huomattavasti lisääntynyt. Pääministeri Kataisen hallituksen aloitettua työskentelynsä KiT:n edustajia on aikaisempaa useammassa komikantaryhmässä ja Raamisopimuksen myötä myös osallistuminen kolmi – ja kaksikantaisten työryhmien työhön ja niihin liittyviin verkostoihin on selvästi lisääntynyt.

Kirkon henkilöstö

Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastotiedustelun tietojen mukaan kirkon henkilöstön ja vuosityövoiman määrä laski hieman vuonna 2011 edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstön lukumäärän vähennys oli 296 (-0,6 %) ja vuosityövoiman vähennys 306,4 (-0,3 %). Henkilöstön lukumäärä tilastointijankohtana kesällä 2011 oli 21.162, Vuosityövoimaksi muunnettu henkilöstön määrä 14.788 henkilötyövuotta. Vuoteen 2002 verraten henkilöstön määrän lisäys on yhdeksässä vuodessa ollut 422 (+2,0 %) ja vuosityövoiman lisäys 63 (+0,4 %).

Toimintakertomuksen liitteenä olevassa tilastossa 4 on esitetty vuosityövoiman kehitys vuosina 2002–2011. Luvut poikkeavat aikaisempiin toimintakertomuksiin verrattuna, koska niitä laskettaessa on oikaistu aikaisemmassa vuosityövoiman laskentakaavassa havaittu virhe, joka oli johtanut keskimäärin 440 eli 2,9 % liian suureen lukuun.

Tarkasteltaessa erikseen vakinaisia ja määräaikaista palvelussuhteita, vakinaisten palvelussuhteiden määrä on laskenut 532:lla (-3,7 %) vuodesta 2002 ja määräaikaisten lisääntynyt 954:llä (+14,9 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 30,9 % vuonna 2002 ja 34,8 % vuonna 2011.

Naisten osuus kirkon koko henkilöstöstä on jatkuvasti kasvanut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Tämä johtuu mm. naisten lukumäärän kasvusta papistossa. Vuonna 1991 oli naispuolisia pappeja 279 (16,8 % papeista) ja vuonna 2011 heitä oli 911 (40,9 %). Miesten lukumäärä on kasvanut 395:llä (6,9 %) vuodesta 1991 ja naisten lukumäärä 1.954:llä (14,9 %) ja koko henkilöstön lukumäärä 2.349:llä (+12,5 %).

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän piirissä oli kertomusvuonna 16.930 henkilöä eli 80,0 % henkilöstöstä. Vaativuusryhmiin sijoittelussa on tapahtunut jonkin verran muutoksia. Ryhmiin 303, 401, 402, 501 ja 601 sijoitettujen lukumäärät pienenevät ja ryhmiin 201, 403, 502, 602 ja 603 sijoitettujen lukumäärät kasvoivat jonkin verran. Muutokset aiheutuvat lähinnä siitä, että eräissä seurakunnissa tarkistettiin aikaisempia tehtävien vaativuusryhmiin sijoitteluja. Muissa kuin edellä mainituissa ryhmissä muutokset olivat vähäisiä. Yleisen palkkausjärjestelmän ulkopuolella ovat kirkkoherrat sekä tuntipalkkaiset työntekijät, ja heitä koskevat Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa

omat palkkausmääräykset. Tuntipalkkaisten työntekijöiden lukumäärä tilastointiajankohtana eli kesällä 2011 oli 2.900.

Kirkon palveluksessa olevan henkilöstön keski-ikä on jatkuvasti noussut. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuonna 49,0 vuotta (+0,2) ja koko henkilöstön keski-ikä oli 44,3 vuotta (+0,3). Vuodesta 1991 vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noussut 5,4 vuotta ja koko henkilöstön 2,9 vuotta.

Kirkon palkkasumma oli vuosina 2006–2007 n. 370 miljoonan euron tasolla. Vuonna 2008 palkkasumma nousi vajaalla 30 miljoonalla eurolla lähes 400 miljoonaan euroon ja vuonna 2010 palkkasumma oli 424,6 miljoonaa euroa. Palkkasumma kasvoi kertomusvuonna 7,5 miljoonalla eurolla (1,8 %) 432,1 miljoonaan euroon.

2. SOPIMUSTOIMINTA

Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2010-2012 toisen vuoden palkkaratkaisu

Kirkon pääsopijaosapuolet allekirjoittivat 23.2.2011 pöytäkirjan, jolla sovittiin Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2010-2012 allekirjoituspöytäkirjan 6 §:n mukaisesta vuoden 2011 palkkaratkaisusta. Kirkon yleisessä palkkausjärjestelmässä palkkoja tarkistettiin 1.5.2011 lukien 1,1 %:n yleiskorotuksella sekä vuosisidonnaisen palkanosan kehittämiseen osoitettuna järjestelyeränä käytettiin tavalla 0,9 % palkkasummasta. Vuosisidonnaisen henkilökohtaisen palkanosan määräytymistä peruspalkasta muutettiin 1.5.2011 lukien siten, että kirkon yleisessä palkkausjärjestelmässä viranhaltijan ja työntekijän oikeus vuosisidonnaiseen palkanosaan alkaa kuuden siihen oikeuttavan vuoden täytyttyä entisen neljän asemesta. Vuosisidonnaisen palkanosan määrä peruspalkasta on muutoksen jälkeen 6 siihen oikeuttavan vuoden täytyttyä 4 %, 8 vuoden täytyttyä 8 %, 10 vuoden täytyttyä 12 % ja 13 vuoden täytyttyä 15 %.

Kirkkoherran viran ja sen haltijan peruspalkkaa tarkistettiin 1.5.2011 lukien 1,6 %. Lisäksi käytettiin 0,4 % suuruinen järjestelyerä kirkkoherrojen tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistamiseen 1.5.2011 lukien. Tuntipalkkaisten työntekijän palkkahinnoittelun hinnoitteluryhmän T1 ja T 2 perustuntipalkkaa tarkistettiin 1,5 % ja hinnoitteluryhmän T3 perustuntipalkkaa 2,7 %. Tuntipalkkaisten palkkahinnoittelun kokemuslisää ja mahdollista henkilökohtaista lisää sekä työolosuhteellisiä tarkistettiin 2,0 %.

Lisäksi todettiin, että osapuolten palkkaustyöryhmä tutkii tarvetta ja mahdollisuutta kirkon yleisen palkkausjärjestelmän henkilökohtaisen palkanosan kehittämiseen niin, että palkanosan kaksi eri osaa, vuosisidonnainen ja harkinnanvarainen palkanosa, muodostavat nykyistä paremman ja tasapainoisemmankokonaisuuden. Ehdotuksen tuli olla käytettävissä neuvoteltaessa ja sovittaessa 31.1.2013 päättyvän sopimuskauden jälkeen solmittavasta uudesta kirkon yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta. Osapuolet totesivat tavoitteekseen, että harkinnanvarainen palkanosa on seurakunnissa yleisesti käytössä 1.2.2013 alkavalla sopimuskaudella.

Kirkon sopimusratkaisu vuosille 2012-2013

Kirkon työmarkkinalaitos allekirjoitti 28.11.2011 Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamista koskevan ns. Raamisopimuksen. Tämän sopimuksen voimaan tulon myötä tuli voimaan myös Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijajärjestöjen 23.11.2011 allekirjoittama Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2012-2013. Sopimus on voimassa 1.3.2012 – 31.3.2014.

Sopimuksella jatkettiin alun perin 31.1.2013 päättyväksi sovittu kirkon virka- ja työehtosopimuskokonaisuus päättymään 31.3.2014. Samalla sovittiin 1.3.2012 ja 14.4.2013 voimaan tulevat sopimuskorotukset.

Uusi Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus sisältää kaksi sopimuskorotuskautta. Ensimmäisen jakson kustannusvaikutukseltaan 2,4 %:n suuruinen sopimuskorotus toteutetaan 1.3.2012 lukien osin palkkojen prosentuaalisena yleiskorotuksena sekä osin tekstimuutoksina, jotka koskevat kuuden arkipäivän mitausta palkallista isyysvapaata sekä vuosilomajärjestelmän kehittämistä lomakorvauksen määräytymisen osalta. Toukokuun 2012 palkanmaksun yhteydessä maksetaan Raamisopimukseen sisältynyt 150 euron suuruinen erillinen kertaerä sellaisille työntekijöille, joiden osalta toteutuu sopimuksessa tarkemmin määritelty kolmen kuukauden työssäoloehto.

Toisen jakson kustannusvaikutukseltaan 1,9 %:n suuruinen sopimuskorotus 1.4.2013 lukien toteutetaan enintään 1,4 %:n suuruisena yleiskorotuksena, jonka täytäntöönpanoa kirkon pääsopijaosapuolet tämentävät sopimuskauden aikana työskentelevien työryhmien työn valmistuttua. Lisäksi samaan ajankohtaan on varattu 0,5 %:n suuruinen järjestelyerä, jota käytetään eri tavalla eri palkkausjärjestelmissä.

Palkantarkistukset 1.3.2012

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmässä ja kirkkoherrojen palkkausjärjestelmässä olevan viranhaltijan ja kuukausipalkkaisen työntekijän peruspalkkaa tarkistetaan 2,0 %:n suuruisella prosentuaalisella yleiskorotuksella. Myös virkaehtosopimuksen sitovuuspiiriin rajoittamisesta solmitun sopimuksen (KirVES-TES, liite 27) mukaisesti määräytyvien talous- ja henkilöstöhallinnon ns. työantajavirkojen ja niiden haltijoiden Kirkon työmarkkinalaitoksen päättämää peruspalkkaa tarkistetaan 2,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella 1.3.2012 lukien.

Tuntipalkkaisten työntekijöiden perustuntipalkkaa tarkistetaan 2,4 %:lla 1.3.2012 lukien lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Palkan korotus poikkeaa tuntipalkkajärjestelmässä sen vuoksi, että vuosilomakorvausta koskeva tekstimuutos ei vaikuta tuntipalkkaisten työntekijöiden asemaan.

Kertaerä vuonna 2012

Toukokuun 2012 palkanmaksun yhteydessä maksetaan erillinen 150 euron kertaerä kaikille niille viranhaltijoille ja työntekijöille, jotka ovat olleet keskeytymättä seurakunnan palveluksessa 1.3.–31.5.2012 välisen ajan. Kertaerää ei kuitenkaan makseta, jos viranhaltijalle tai työntekijälle ei makseta palkkaa toukokuulta 2012. Kirkon erityislaatuisen henkilöstörakenteen vuoksi kertaerä maksetaan myös sellaiselle kausiluontoisesti seurakunnan puisto- ja puutarhatyössä olevalle työntekijälle, joka on ollut sekä vuonna 2010 että vuonna 2011 seurakunnan palveluksessa vastaavissa tehtävissä yhteensä vähintään 6 kuukautta ja jonka työsuhde uusitaan kasvukaudeksi 2012 siten, että se kestää koko toukokuun 2012.

Palkantarkistukset 1.4.2013

Palkkoja tarkistetaan kaikissa kirkon palkkausjärjestelmissä 1.4.2013 lukien enintään 1,4 %:n suuruisella prosentuaalisella yleiskorotuksella, jonka täytäntöönpanoa koskevat tarkemmat ohjeet annetaan seurakunnille myöhemmin sopimuskauden aikana.

Seurakuntien käytössä on yleiskorotuksen lisäksi samana ajankohtana kirkon yleisessä palkkausjärjestelmässä 0,5 %:n suuruinen paikallinen kirkon yleisen palkkausjärjestelmän kannustavaa soveltamista

tukeva paikallinen järjestelyerä, joka voidaan käyttää tehtäväkohtaiseen ja/tai harkinnanvaraiseen henkilökohtaiseen palkanosaan.

Pääsopijaosapuolet sopivat keskitetysti kirkkoherrojen osalta vastaavansuuruisen erän käytöstä.

Paikallisen järjestelyerän käyttö

Sopimuksen mukaisella 0,5 %:n järjestelyerällä voidaan kehittää tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvaa palkkaporrastusta ja naisten ja miesten välistä palkkauksellista tasa-arvoa sekä vaikuttaa seurakunnan mahdollisuuteen pitää palveluksessa ja rekrytoida osaavaa henkilöstöä. Järjestelyt voivat koskea yksittäisiä tehtäviä, joitakin tehtäväaloja tai kaikkia tehtäviä. Järjestelyissä on noudatettava kirkon yleisen palkkausjärjestelmän tehtäväkohtaisen palkanosan vaativuusryhmittelyä ja peruspalkkaa sekä sen vaativuusosaa ja erityistä perustetta koskevia määräyksiä. Järjestelyerällä voidaan seurakunnassa ottaa käyttöön suorituksen arviointiin perustuva harkinnanvarainen palkanosa tai tarkistaa jo käytössä olevan harkinnanvaraisen palkanosan perusteita. Harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönottoaiheessa edellytetään työsuoritukselle asetettavien tavoitteiden määrittelyä niin, että vähintään 6 kuukauden arviointijakso voi toteutua.

Seurakunnan puolesta järjestelyerän käyttöä koskevat neuvottelut käy työnantajaa edustava viranhaltija tai työntekijä. Pääsopijajärjestön edustajana on Kirkon luottamusmiessopimuksen mukainen seurakuntaan asetettu luottamusmies. Jos jollakin pääsopijajärjestöllä ei ole seurakunnassa luottamusmiestä, järjestöä edustaa sen jäsenten seurakunnan viranhaltijoiden ja työntekijöiden keskuudestaan valitsema neuvottelija. Jos millään pääsopijajärjestöistä ei ole seurakunnassa luottamusmiestä, järjestöjä edustaa niiden jäsenten seurakunnan viranhaltijoiden ja työntekijöiden keskuudestaan valitsema neuvottelija.

Jollei järjestelyerän käytöstä päästä paikallisesti osapuolten kesken yksimielisyyteen, osapuolet voivat pyytää pääsopijaosapuolten kannanottoa tai ehdotusta erän käytöstä. Jollei yksimielisyyttä senkään jälkeen ole mahdollista saavuttaa, järjestelyerä maksetaan samansuuruisena peruspalkan prosentuaalisena korotuksena kaikille.

Kirkon pääsopijaosapuolet laativat 29.2.2012 mennessä paikallisen järjestelyerän neuvottelumenettelyä koskevan tarkemman ohjeistuksen.

Tekstimuutokset

Isyysvapaa

Kirkon yleiseen virka- ja työehtosopimukseen otettiin määräys isyysvapaan palkallisuudesta 1.3.2012 lukien. Työntekijällä on oikeus saada isyysvapaan kuudelta ensimmäiseltä arkipäivältä varsinainen palkkansa edellyttäen, että viranhaltijan/työntekijän palvelussuhde seurakuntaan on välittömästi ennen isyysvapaan alkamista jatkunut vähintään 60 kalenteripäivää. Muilta osin isyysvapaa on edelleen palkatonta.

Vuosiloma

Kuukausipalkkaisten vuosilomamääräyksiin sovittiin 1.4.2012 alkaen muutos, jonka mukaan lomakorvaus määräytyy pitämättä jäävien lomapäivien lukumäärän perusteella. Tällä muutoksella poistettiin entisestä talvilomapidennysjärjestelmästä periytynyt järjestely, jossa lomakorvausta maksettaessa sekä ns. erääntymätöntä lomaoikeutta käytettäessä lomaoikeus määräytyi pienempänä kuin muutoin.

Muuta sovittua

Työhyvinvoinnin ja työelämän laadun kehittäminen

Osapuolet ovat sitoutuneet sopimuskauden aikana kehittämään toimia, jotka edistävät tuloksellisuutta tuottavaa toimintaa, työelämän laatua sekä henkilöstön työhyvinvointia. Erityistä huomiota tullaan silloin kiinnittämään kirkon yleisen palkkausjärjestelmän kannustavaan soveltamiseen ja henkilöstön ja heidän edustajiensa osallistumista edistäviin yhteistoiminnallisiin toimintatapoihin sekä osaamisen kehittämiseen liittyviin kysymyksiin.

Työryhmät

Sopimuskaudella työskentelevät seuraavat osapuolten yhteiset työryhmät:

- 1) Työaikatyöryhmä, joka valmistelee 2012 loppuun mennessä kirkon alan työ- ja vapaa-aikamääräysten kehittämistä siten, että työaikamääräykset ovat nykyistä selkeämmät ja joustavammat. Työryhmän tehtävänä on myös selvittää yleisen työajan ja jaksotyöajan järjestelmiä sekä seurata ja edistää hengellisen työn viranhaltijoiden työaikakokeiluja seurakunnissa;
- 2) Työryhmä, jonka laatii 2012 loppuun mennessä ehdotuksen kirkon yleisen virka ja työehtosopimuksen tekniseksi uudistamiseksi niin, että sopimus ilmaisullisesti ja esitystavaltaan on mahdollisimman selkeä ja luettava (kodifiointityöryhmä);
- 3) Työryhmä, joka selvittää 2012 loppuun mennessä kirkkoherrojen ja taloushallinnon johtavien viranhaltijoiden palkkausjärjestelmiä ja niiden uudistamistarpeita ja – mahdollisuuksia. Selvitystyössä tulee kiinnittää huomiota johtamistehtävän vaatimuksiin ja työnantajan edustajan asemaan sekä vastuusuhteisiin.

3. HENKILÖSTÖHALLINNON KEHITTÄMINEN

Harkinnanvaraisen henkilökohtaisen palkanosan (HAVA) käyttöönottamisen edistäminen

Harkinnanvarainen henkilökohtainen palkanosa (HAVA) on osana kirkon yleistä palkkausjärjestelmää ollut seurakuntien käytettävissä 1.9.2009 lähtien. Kirkon sopijaosapuolet ovat sitoutuneet edistämään sen käyttöönottoa seurakunnissa, vaikka eivät ole asettaneet sen käyttöönotolle nimenomaista takarajaa. Palkkausjärjestelmän kokonaisuus edellyttää kuitenkin myös tämän osan käyttöönottamista. Kirkon yleisessä virkaehtosopimuksessa 2012-2013 varattiin seurakuntien käyttöön järjestelyerä, jota voidaan käyttää harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönottamiseen tai jo käytössä olevan harkinnanvaraisen palkanosan perusteiden tarkistamiseen. Lisäksi sopimuksen allekirjoitus-pöytäkirjassa lausuttiin, että osana työhyvinvoinnin ja työelämän laadun kehittämistä kiinnitetään erityistä huomiota mm. kirkon yleisen palkkausjärjestelmän kannustavaan soveltamiseen.

Kertomusvuonna jatkui HAVA:n käyttöönoton valmistelu ns. HAVA-pilottien verkostossa. Siihen kuuluivat pääsopijaosapuolten palkkaustyöryhmän lisäksi Hyvinkään ja Seinäjoen seurakunnat sekä Kuopion, Lahden, Mikkelin, Oulun, Porin ja Sipoon sekä Turun ja Kaarinan seurakuntayhtymät. Verkostoon kuuluvien seurakuntien ja seurakuntayhtymien johto ja luottamusmiehet kokoontuivat pääsopijaosapuolten kanssa työpajatyypisiin tapaamisiin tammikuussa ja toukokuussa. Niissä paneuduttiin valmistelutyöhön liittyviin keskeisiin kysymyksiin osallistujaseurakunnassa tehdyn oman HAVA-valmistelun kautta. Pilottiseurakuntien valmistelukokemuksia ja osaamista hyödynnettiin kertomusvuoden aikana myös useissa HAVA:aa koskevissa koulutustilaisuuksissa. Koulutusyhteistyö pilottien kanssa jatkuu tiiviinä vuoden 2012 puolella käynnistetyissä hiippakunnallisissa HAVA-foorumeissa. Pilottien valmisteluja käytetään myös Kirkon työmarkkinailaitoksen HAVA:aa koskevaa nettisivustoa työstettäessä.

Kertomusvuoden aikana yksi pilotteihin kuulunut seurakunta maksoi harkinnanvaraista palkanosaa, neljässä käynnistyi arviointijakso, joista osa päättyy vuoden 2012 puolella. Neljän muun pilotin valmistelut ovat yhtä lukuun ottamatta myös pitkällä. HAVA:n maksamiseen päättyvän arviointijakson alkamista on niissä osaltaan viivästyttänyt seurakunnan haasteellinen taloudellinen tilanne.

Seurakuntien harkinnanvaraisen henkilökohtaisen palkanosan käyttöönottoa koskevia valmisteluja tukemaan suunniteltiin vuoden 2011 aikana hiippakunnallisten koulutustilaisuuksien kokonaisuus yhteistyössä Kirkon työmarkkinalaitoksen, tuomiokapitulien, Kirkon koulutuskeskuksen ja pääsopijajärjestöjen sekä HAVA-pilottiseurakuntien kanssa.

Koulutus käynnistettiin syksyllä 2011 keskustelemalla HAVA:sta ja sen käyttöönoton edellyttämistä valmistelusta seurakuntien johdon kanssa. Keskustelu käytiin Turun arkkihiippakunnan, Tampereen, Kuopion ja Mikkelin hiippakuntien tuomiokapitulien kirkkoherroille ja talousjohdolle järjestämien koulutuspäivien yhteydessä. Tavoitteena oli kannustaa seurakuntatyöntantajia käynnistämään oma HAVA-valmistelunsa.

Näitä motivointitilaisuuksia seuraavat vuoden 2012 puolella käynnistyvät hiippakunnalliset HAVA-foorumit. Ne ovat HAVA-valmistelusta kiinnostuneiden seurakuntien johdolle ja pääsopijajärjestöjen luottamusmiehillä tarkoitettuja koulutuspäiviä. Foorumeilla halutaan tarjota seurakuntien edustajille mahdollisuus keskustella valmistelutyöhön liittyvistä kysymyksistä, tutustua hiippakunnan muiden seurakuntien HAVA-valmisteluun ja saada tukea omaan valmistelutyöhön. Käsiteltäviä teemoja ovat mm. HAVA:n käyttöönottoprosessi, palkitseminen ja sen yhteys toiminnan ja talouden vuotuisen prosessiin, arviointikriteerit ja tavoitteisto sekä esimiestyön vaatimukset.

HAVA on ollut esillä myös muussa koulutus ja yhteydenpitotoiminnassa mm. Kirkon hallintovirkamiehet (KiHV) ry:n neuvottelupäivillä toukokuussa ja syyskuussa 2011, Kirkon alat ry:n luottamusmieskurssilla helmikuussa, Kirkon työmarkkinalaitoksen järjestämällä henkilöstöhallinnon teemapäivillä lokakuussa, Kirkon koulutuskeskuksen johtamisen erityiskurssilla (Kirjo III), Pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien hallinto- ja talousjohtajien tapaamisessa keväällä ja syksyllä, Kouvolan seurakuntayhtymän johtamiskoulutuksessa keväällä, suurten seurakuntien henkilöstöpäälliköiden tapaamisessa syyskuussa, HAVA-pilotoijien tapaamisessa tammi- ja toukokuussa sekä Porin seurakuntayhtymän järjestämässä HAVA-päivässä huhtikuussa.

4. KOULUTUSTOIMINTA

Kirkon työmarkkinalaitoksen toimisto järjesti lokakuussa 2011 Vesalan kurssikeskuksessa Jyväskylässä kaksipäiväisen henkilöstöhallinnon erikoiskurssin, joka oli tarkoitettu johtamis- ja esimiestehtävissä toimivat, taloushallinnon työntekijöille. Tavoitteena oli, että osallistujat saavat valmiuksia soveltaa keskeisiä henkilöstöhallinnon säännöksiä ja määräyksiä muuttuvissa tilanteissa. Kurssille osallistui kirkkoherroja ja seurakuntien talousjohtoa yhteensä 35 henkilöä.

Palkkausjärjestelmän harkinnanvaraisen henkilökohtaisen palkanosan käyttöä pyrittiin edistämään siten kuin edellä on kuvattu.

Toimiston viranhaltijat ovat osallistuneet kouluttajina Työturvallisuuskeskuksen, Koulutuskeskus Agricolan, seurakuntien ja seurakuntayhtymien ja muiden sidosryhmien sekä ammattijärjestöjen järjestämiin koulutustilaisuuksiin sekä niiden suunnitteluun. Koulutuksen painopiste onkin käytännössä paljolti siirtynyt sidosryhmäyhteistyössä tapahtuvaksi.

5. TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN YHTEISTOIMINTA

Kirkon työmarkkinalaitos toimii kirkkomme sekä sen seurakuntien ja seurakuntayhtymien edunvalvojana työmarkkina-asioissa. Kollektiivisopimukset (virka- ja työehtosopimukset) ovat osa tätä kokonaisuutta, mutta jatkuvasti kasvavassa määrin työmarkkinaedunvalvonta sisältää verkottunutta toimintaa kirkon eri toimijoiden kesken ja erityisesti muun työmarkkinakentän kanssa. Työmarkkinoiden yhteistoiminta tapahtuu osin kaksikantaisesti (työmarkkinakeskusjärjestöt keskenään) ja paljolti myös kolmikantaisesti (työmarkkinakeskusjärjestöt ja ministeriöt). Kaksi- ja kolmikantayhteistyössä on usein mukana myös erilaisia työelämän kehittämislaitoksia kuten Työterveyslaitos, TEKES, Työsuojelurahasto, Työturvallisuuskeskus sekä työeläkelaitokset. Tässä edunvalvontatyössä Kirkon työmarkkinalaitoksen valtuuskunnan tai kirkon keskushallinnon muun viranomaisen päättäväksi ei useinkaan tule hallinnollisia päätöksiä, vaan edunvalvontatyöllä vaikutetaan yhteiskunnan työelämää ja sosiaalipolitiikkaa sekä koulutuspolitiikkaa koskeviin ratkaisuihin osana työmarkkinaosapuolten toimintaa. Tällöin on toisaalta vaikutettu yhteiskunnalliseen päätöksentekoon kirkon tarpeita ja näkökulmia esillä pitäen ja toisaalta tuotu kirkon keskushallinnon eri toimijoiden yhteistyöverkostoon kehittämistietoa ja näkökulmia muualla yhteiskunnassa tapahtuvasta kehittämistyöstä ja sitä myös käytännössä hyödynnetty mm. Kirkkoverkon Sakasti-sivuilla.

Kirkon työmarkkinalaitoksen osallistuminen kaksi- ja kolmikantaiseen toimintaan on viime vuosien aikana jatkuvasti lisääntynyt ja erityisesti toimintavuoden aikana uuden hallitusohjelman sekä työmarkkinoiden Raamisopimuksen vuoksi.

Työmarkkinalaitoksen toimiston edustajat ovat osallistuneet kertomusvuonna mm. seuraaviin kaksikantaisiin toimielimiin: Keskusjärjestöjen asettamat Työmarkkinajohtajien pääneuvotteluryhmä (ns. Seitsikko), Keskusjärjestöjen työaikatyöryhmä, Tuottavuuden pyöreä pöytä sekä Tasa-arvon pyöreä pöytä ja niiden sihteeristöt sekä ns. Konsiliaation seurantaryhmä, Työriitojen sovittelutoiminnan kehittämistyöryhmä, Työelämäryhmä (ns. Ahtelan työryhmä) ja Työmarkkinakeskusjärjestöjen palkkausjärjestelmäryhmä TASE. Raamisopimuksen perusteella tullaan asettamaan useita kaksi – ja kolmikantaisia yhteistyöryhmiä, joiden toiminta ajoittuu vuodelle 2012 tai sitä pitemmälle.

Kolmikantaisia toimielimiä ovat olleet mm. valtioneuvoston asettama Työ-, koulutus- ja elinkeinoasiainneuvosto (TKE-neuvosto), STM:n asettamat Samapalkkaisuusohjelman korkean tason seurantaryhmä, koordinaatioryhmä ja ohjelman alahankkeet sekä Työhyvinvointifoorumin johtoryhmä. Opetus- ja kulttuuriministeriön toimialalla on osallistuttu työelämän kannalta tärkeän koulutuksen kehittämiseen erilaisissa toimikunnissa ja työryhmissä. Hallitusohjelman toteuttamiseen liittyen Kirkon työmarkkinalaitoksen edustus on mm. seuraavissa kolmikantaisissa työryhmissä: Rakenne- ja työmarkkinoiden toimivuus (TEM), Työelämän kehittämisen strategia (TEM), Työelämän sääntelyryhmä (TEM), Harmaan talouden torjunta (TEM), Samapalkkaisuusohjelman korkean tason johtoryhmä (STM).

6. KANSAINVÄLINEN YHTEYDENPITO

Pohjoismainen yhteistyö. Mukana pohjoismaisessa yhteistyössä ovat Kirkon työmarkkinalaitoksen lisäksi Kirkelig arbeidsgiver- och intresseorganisasjon (Norja), Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation (Ruotsi) ja Landsforeningen af Menighedsråd (Tanska). Ruotsin, Norjan ja Tanskan kirkkotoimintajärjestöjen kanssa oleva yhteydenpito jakaantuu luottamushenkilöpäättäjien ja toimistojen yhteydenpitoon. Luottamushenkilöpäättäjät kokoontuvat joka toinen vuosi. Luottamushenkilötapaaminen pidettiin viimeksi vuonna 2010 Kööpenhaminassa ja seuraavan ker-

ran isäntävuorossa on Kirkon työmarkkinalaitos keväällä 2012. Toimistojen johto pitää vuosittaisia seminaareja vuorovuosin eri maissa. Kertomusvuonna kokous pidettiin Oslossa 12.-13.10. 2011. Tapaamisessa olivat mukana yhtenä päivän myös kansliapäälliköt Norjan, Ruotsin ja Suomen kirkkoista, koska yksi teemoista oli työmarkkinatoiminnan ja muun kirkon keskushallinnon järjestelyt otsikolla ”Finnes en Nordisk modell? Redegjørelse for organisering mellom kirkens sentrale/synodale struktur og arbeidsgivervirksomheten”. Työmarkkinajohtaja osallistui kutsuvieraana 11.-13.6. 2011 Landsforeningen af Menighedsråd’in vuosikokoukseen (årsmøde) Nyborgissa, Tanskassa

Eurooppatason yhteistyö. Kirkon työmarkkinalaitos on jäsen eurooppatason keskusjärjestössä CEEP:ssä (Julkisten työnantajien ja julkisten yritysten eurooppalainen keskus - The European Centre of Employers and Enterprises providing Public services) ja osallistuu sen puitteissa sosiaalidialogin, työelämän ja työmarkkinakysymysten käsittelyyn sekä on osapuolena eurooppatason työmarkkinasopimuksissa. Kertomusvuonna ajankohtaista oli mm. eurooppatason työaikadirektiivineuvotte-lujen uudelleen aloittaminen sekä häirintää ja väkivaltaa työpaikoilla koskevan puitesopimuksen ja ns. osallistavia työmarkkinoita (Inclusive Labour Markets) koskevan puitesopimuksen kansallinen implementointi.

CEEP:n Suomen osaston muodostavat Valtion työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Kirkon työmarkkinalaitos. CEEP:n puitteissa Kirkon työmarkkinalaitos osallistuu kansalliseen Eurooppa-tason yhteistyöhön myös palkansaajajärjestöjen kanssa. Suomen osaston edustajana CEEP:in ns. kirjeenvaihtajana on valtion työmarkkinalaitoksen virkamies ja sosiaaliasioiden komiteassa edustajana on Kunnallisen työmarkkinalaitoksen toimihenkilö. Lisäksi kaikkien jäsenorganisaatioiden edustajilla on tarpeen mukaan mahdollisuus osallistua CEEP:n toimielinten työskente-lyyn. Suomen osaston valmistelutyötä hoitaa ja koordinoi sihteeristö, jossa on edustaja kaikista kolmesta osallistujatahosta. Valtion työmarkkinajohtaja, kunta-alan työmarkkinajohtaja ja kirkon työmarkkinajohtaja, jotka muodostavat Suomen osaston puheenjohtajiston, osallistuivat Suomen osaston edustajina järjestön 30-vuotisjuhlakokoukseen Budapestissa 15.-16.5.2011.

7. KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN KOKOUKSET

Työmarkkinalaitoksen valtuuskunta piti vuoden aikana neljä kokousta. Kokoukset pidettiin Helsin-gissä lukuun ottamatta Mikkeliissä 25.-26.8.2011 pidettyä kokousta. Mikkeliissä pidetyn matkakoko-uksen yhteydessä valtuuskunta tutustui Mikkelin hiippakunnan ja tuomiokapitulin ajankohtaisiin kysymyksiin piispa Seppo Häkkisen isännöimänä. Lisäksi valtuuskunta perehtyi Kuopion seurakun-tayhtymään hallintojohtaja Markku Salmen ja talouspäällikkö Tiina Snickerin johdolla seurakun-tayhtymän talouteen ja toimintaan.

Puheenjohtajisto kokoontui Valtuuskunnan kokousten ulkopuolella kaksi kertaa. Puheenjohtajisto piti lisäksi sähköpostikokouksia.

8. YLEISKIRJEET

Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet sisälsivät kertomusvuoden aikana seuraavat asiat:

A-yleiskirjeet

A1/2011	10.1.2011	1. Luottamusmieskurssit 2. Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet vuonna 2010
A2/2011	15.3.2011	Kirkon palkkaratkaisu vuodelle 2011 1. Vuoden 2011 palkkaratkaisu kirkon yleisessä palkkausjärjestelmässä 1.1. Palkkaratkaisun täytäntöönpano seurakunnassa 2. Vuoden 2011 palkkaratkaisu kirkkoherrojen palkkausjärjestelmässä 2.1. Kirkkoherraratkaisun täytäntöönpano seurakunnassa 3. Vuoden 2011 palkkaratkaisu tuntipalkkajärjestelmässä 3.1. Tuntipalkkaratkaisun täytäntöönpano seurakunnassa 4. Eräät muut peruspalkat, lisät, lisäpalkkiot ja palkanlisät 5. Tarkistettujen palkkojen pyöristäminen ja maksaminen
A3/2011	18.4.2011	1. Luottamusmieskurssit 2. Ryhmähenkivakuutussopimus 2011
A4/2011	15.6.2011	Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän soveltamista koskeva palkkakannanotto
A5/2011	20.10.2011	1. Raamisopimuksen mukaiset neuvottelut ovat alkaneet kirkon sektorilla 2. Raamisopimuksen sisällöstä
A6/2011	14.11.2011	Kirkon työolobarometri 2011
A7/2011	30.11.2011	Kirkon sopimusratkaisu vuosille 2012-2013 1. Yleistä 2. Palkantarkistukset 1.3.2012 3. Kertaerä toukokuussa 2012 4. Palkantarkistukset 1.4.2013 5. Tekstimuutokset 5.1. Isyyysvapaa 5.2. Vuosiloma 6. Muuta sovittua
A8/2011	2.12.2011	Luontoisetujen verotusarvot 1.1.2012 lukien
A9/2011	20.12.2011	Matkakustannusten korvausmäärät 1.1.2012 lukien

9. TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN JÄSENET

Kertomusvuonna työmarkkinalaitoksen jäseninä olivat seuraavat henkilöt:

Varsinainen jäsen	Varajäsen
Henkilöstöpäällikkö Christina Söderlund, Salo (Arkkihiippakunta)	Taloustaluspäällikkö Aarto Jalava, Rauma
KHT-tilintarkastaja Aimo silventoinen, Hollola (Tampereen hiippakunta)	Henkilöstö- ja turvallisuusjohtaja Sirkka Hagman, Lempäälä
Hallintojohtaja Pentti Tarvainen, Inari (Oulun hiippakunta)	Kunnanjohtaja Rauni Nokela, Yli-Ii
Ekonomi Marjukka Tikka, Mikkeli (Mikkelin hiippakunta)	Rehtori Ilkka Pöyhönen, Lappeenranta
Rehtori Ann-Mari Audas-Willman, Uusikaarlepyy (Porvoon hiippakunta)	Toimitusjohtaja Marcus Henricson, Porvoo
Henkilöstöpäällikkö Marketta Rantama, Kuopio (Kuopion hiippakunta)	Lehtori, Jari Kolehmainen, Siilinjärvi
Ylituomari Liisa Talvitie, Seinäjoki (Lapuan hiippakunta)	Agrologi Jaakko Rinta, Isokyrö
Toimitusjohtaja Matti Toivola, Helsinki (Helsingin hiippakunta)	Erityisasiantuntija Vuokko Karsikas, Helsinki
Oikeustieteen kandidaatti Jorma Back, Espoo (Espoon hiippakunta)	Asianajaja, VT Leea Salminen, Espoo
VT, Kunta-alan työmarkkinajohtaja emerit. Jouni Ekuri, Turku (Kunnallinen työmarkkinasektori)	Apulaisneuvottelupäällikkö Marja Tast, Helsinki
OTL, Valtion työmarkkinajohtaja Teuvo Metsäpelto, Espoo (Valtion työmarkkinasektori)	Neuvottelujohtaja Seija Petrow, Helsinki

Kirkon työmarkkinalaitoksesta annetun lain 4 §:n tarkoittamana läsnäolo- ja puheoikeudella toimivana piispainkokouksen edustajana valtuuskunnassa oli piispa Seppo Häkkinen ja kirkkohallituksen edustajana agrologi Johannes Leppänen.

Valtuuskunnan puheenjohtajana toimi Liisa Talvitie. Ensimmäisenä varapuheenjohtajana toimi Jorma Back ja toisena varapuheenjohtajana toimi Pentti Tarvainen. Puheenjohtaja ja varapuheenjohtajat ovat toimineet työjärjestyksen 6 ja 10 §:n tarkoittamana puheenjohtajistona.

10. HENKILÖSTÖOSASTON/KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN TOIMISTON HENKILÖKUNTA

Sopimusjohtaja	varatuomari Risto Voipio
Lakimies	oikeustieteen kandidaatti, teologian maisteri Timo von Boehm
Neuvottelupäällikkö	valtiotieteen maisteri Oili Marttila
Työmarkkina-asiamies	valtiotieteen maisteri Katariina Kietäväinen
Työmarkkina-asiamies	oikeustieteen kandidaatti Pauliina Hirsimäki
Työmarkkina-asiamies	valtiotieteen maisteri, kauppätieteen maisteri Kari Ala-Kokkila
Johtajan sihteeri	merkantti Katariina Nikander
Tilastosihteeri	datanomi Sirpa Monola
Toimistos sihteeri	yo-merkonomi Charlotte Hagström 15.8.2011 saakka

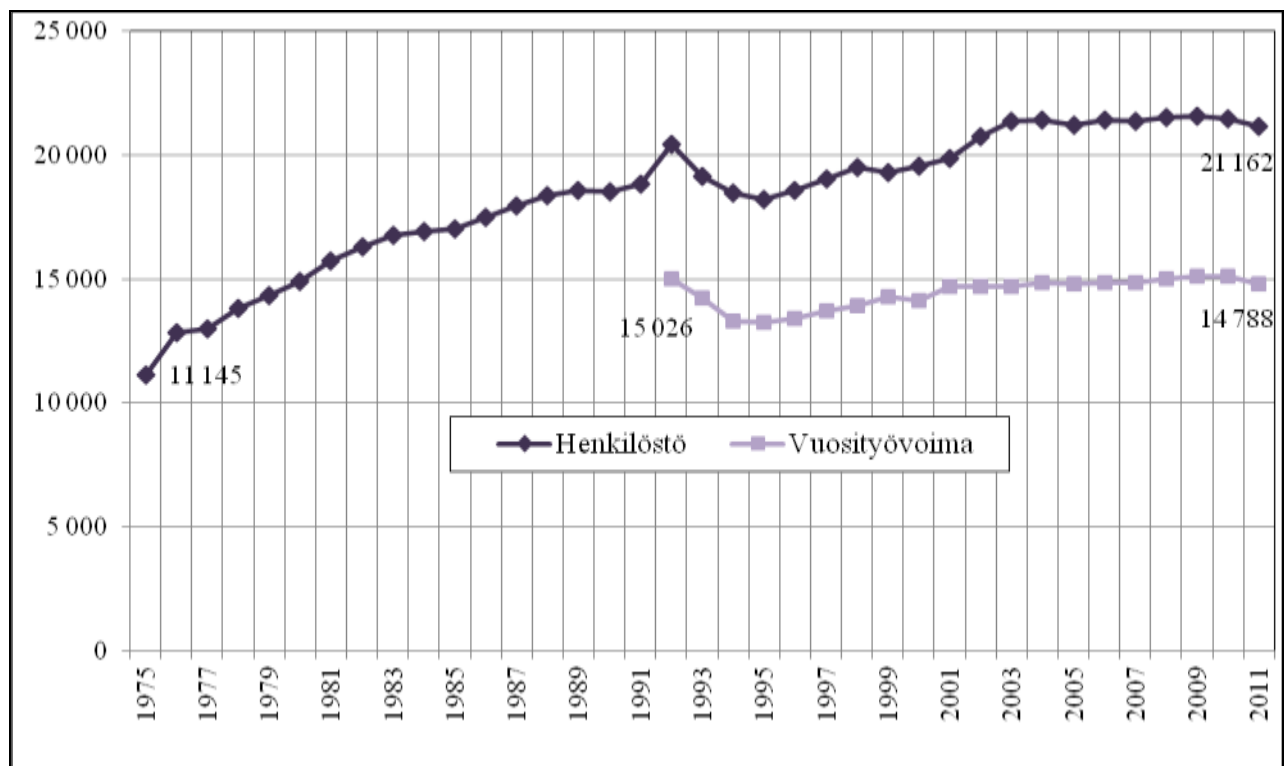
Helsingissä 29. päivänä helmikuuta 2012

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

Puheenjohtaja Liisa Talvitie

Työmarkkinajohtaja Risto Voipio

KIRKON HENKILÖSTÖ



Kuva 1. Henkilöstö 1975–2011 ja vuosityövoima 1992–2011

Kirkon henkilöstön määrää on tilastoitu vuodesta 1975 lähtien. Kuvasta 1 näkyvä henkilöstön nopea lisääntyminen vuosina 1975–1985 yhteensä 7.668 henkilöllä (68,8 %) selittyy osittain tilastoinnin parantumisella. Vuonna 1992 tilastoinnissa siirryttiin uuteen tietojärjestelmään, mikä näkyy piikkiä henkilöstön määrässä. Samassa yhteydessä alettiin tilastoida myös vuosityövoimaa.

Toimintakertomuksen liitteenä olevassa tilastossa 4 on esitetty vuosityövoiman kehitys vuosina 2002–2011. Luvut poikkeavat aikaisempiin toimintakertomuksiin verrattuna, koska niitä laskettaessa on oikaistu aikaisemmassa vuosityövoiman laskentakaavassa havaittu virhe, joka oli johtanut keskimäärin 440 eli 2,9 % liian suureen lukuun.

1990-luvun lama näkyy kirkon henkilöstön ja vuosityövoiman määrässä selvästi. Vuodesta 1992 henkilöstön määrä aleni vuoteen 1995 mennessä 2.239 henkilöllä (11,0 %) ja vuosityövoiman määrä 1.798:lla (12,0 %). 1990-luvun lopulla seurakuntien talous toipui ja henkilöstön määrä kääntyi jälleen kasvuun. Vuoteen 2001 mennessä henkilöstön määrä lisääntyi 1.684 henkilöllä (9,2 %) ja vuosityövoiman 1.470:llä (11,1 %).

Vuonna 2002 otettiin käyttöön uusi Pesti-tietojärjestelmä, joka tilastoi myös viransijaisuudet. Tämä muutos näkyy jälleen hyppäyksenä henkilöstön määrässä, joka lisääntyi 849 henkilöllä (4,3 %), kun vuosityövoima lisääntyi vain 27:llä (0,2 %). 2002–2011 henkilöstön määrä lisääntyi 422:lla (2,0 %) ja vuosityövoiman määrä 63:lla (0,4 %). Vuonna 2011 henkilöstön määrä väheni 296:llä (-1,4 %) ja vuosityövoiman 306:lla (-2,0 %). Lähivuosina seurakuntien taloudellisen tilanteen odotetaan heikenevän, sillä kansantalouden suhdanteet vaikuttavat seurakuntiin viiveellä. Seurakuntien välillä on myös suuria eroja talouden tilanteessa. Lisäksi seurakuntien määrä väheni merkittävästi v. 2009 alussa, mikä vaikuttanee henkilöstön määrään ja henkilöstörakenteeseen viiveellä.

Tehtäväryhmä	Henkilöstö		Vuosityövoima		Työssaolo
	Lkm	Osuus	Lkm	Osuus	kk/vuosi
Seurakuntapapisto	2 228	10,5 %	1 906	12,9 %	11,6
Seurakuntalehtorit	12	0,1 %	10	0,1 %	11,6
Sairaalasielunhoito	136	0,6 %	113	0,8 %	11,8
Perheneuvonta	173	0,8 %	143	1,0 %	11,8
Kirkkomuusikot	948	4,5 %	794	5,4 %	11,4
Diakoniatyö	1 486	7,0 %	1 278	8,6 %	11,7
Nuorisotyö	1 277	6,0 %	1 037	7,0 %	11,2
Lapsityö	2 675	12,6 %	1 902	12,9 %	11,5
Muu srk-työ	852	4,0 %	317	2,1 %	5,2
Seurakuntatyö yht.	9 787	46,2 %	7 501	50,7 %	11,0
Hallinto	2 724	12,9 %	2 389	16,2 %	11,6
Hautausmaatyö	4 446	21,0 %	1 815	12,3 %	5,0
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	3 956	18,7 %	2 857	19,3 %	10,2
Muut	249	1,2 %	226	1,5 %	11,8
YHTEENSÄ	21 162	100,0 %	14 788	100,0 %	9,7

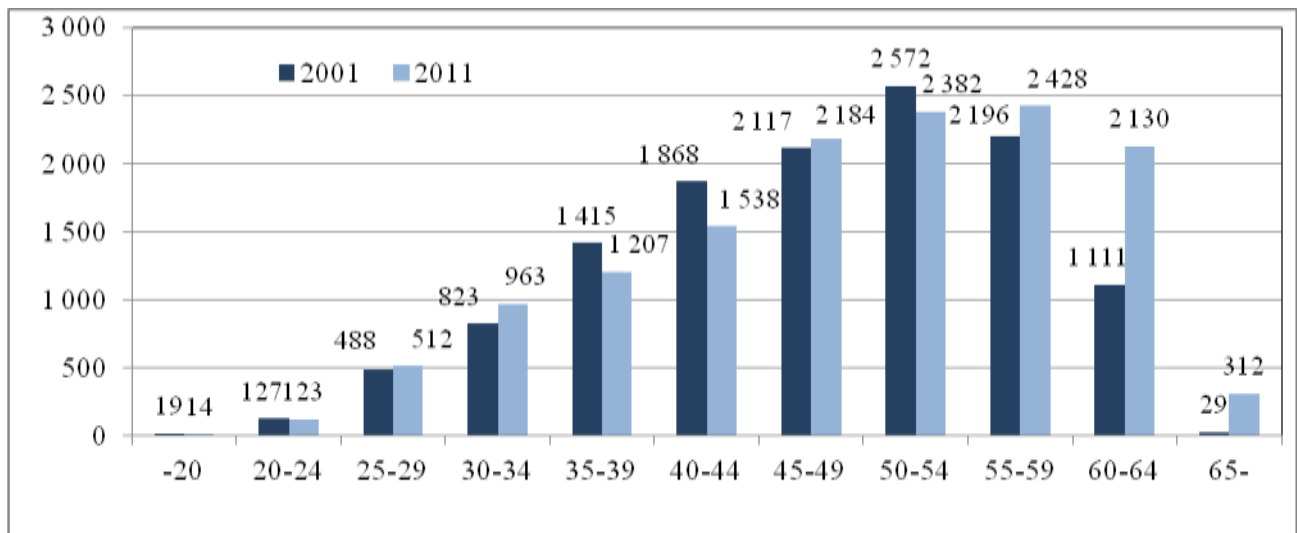
Taulukko 1. Henkilöstö ja vuosityövoima 2011

Taulukossa 1 on kuvattu tehtäväryhmittäin henkilöstön ja vuosityövoiman määrä sekä keskimääräinen palvelussuhteen pituus. Tehtävälaittain tarkasteltuna puolet kirkon koko vuosityövoimasta työskentelee seurakuntatyössä. Seurakuntatyön tehtäväalaan kuuluvat papisto, lehtorit, kirkkomuusikot, diakonia-, nuoriso- ja lapsityöntekijät. Hallinnon tehtäväalan osuus vuosityövoimasta oli 16 %, hautausmaatyön 12 % ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön 19 %. Hautausmaatyö oli henkilöstömäärältään suurin ryhmä. Erot henkilöstön määrän ja vuosityövoiman välillä syntyvät siitä, että palvelussuhteet ovat keskimäärin eripituisia. Papiston keskimääräinen palvelussuhteen pituus oli 11,6 kk ja hautausmaatyössä puolestaan 5,0 kk.

Tehtäväryhmä	Vakinainen		Määräaikainen	
	Lkm	Osuus	Lkm	Osuus
Seurakuntapapisto	1 913	85,9 %	315	14,1 %
Seurakuntalehtorit	10	83,3 %	2	16,7 %
Sairaalasielunhoito	119	87,5 %	17	12,5 %
Perheneuvonta	150	86,7 %	23	13,3 %
Kirkkomuusikot	787	83,0 %	161	17,0 %
Diakoniatyö	1 268	85,3 %	218	14,7 %
Nuorisotyö	1 033	80,9 %	244	19,1 %
Lapsityö	2 203	82,4 %	472	17,6 %
Muu srk-työ	213	25,0 %	639	75,0 %
Seurakuntatyö yht.	7 696	78,6 %	2 091	21,4 %
Hallinto	2 358	86,6 %	366	13,4 %
Hautausmaatyö	542	12,2 %	3 904	87,8 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	2 996	75,7 %	960	24,3 %
Muut	201	80,7 %	48	19,3 %
YHTEENSÄ	13 793	65,2 %	7 369	34,8 %

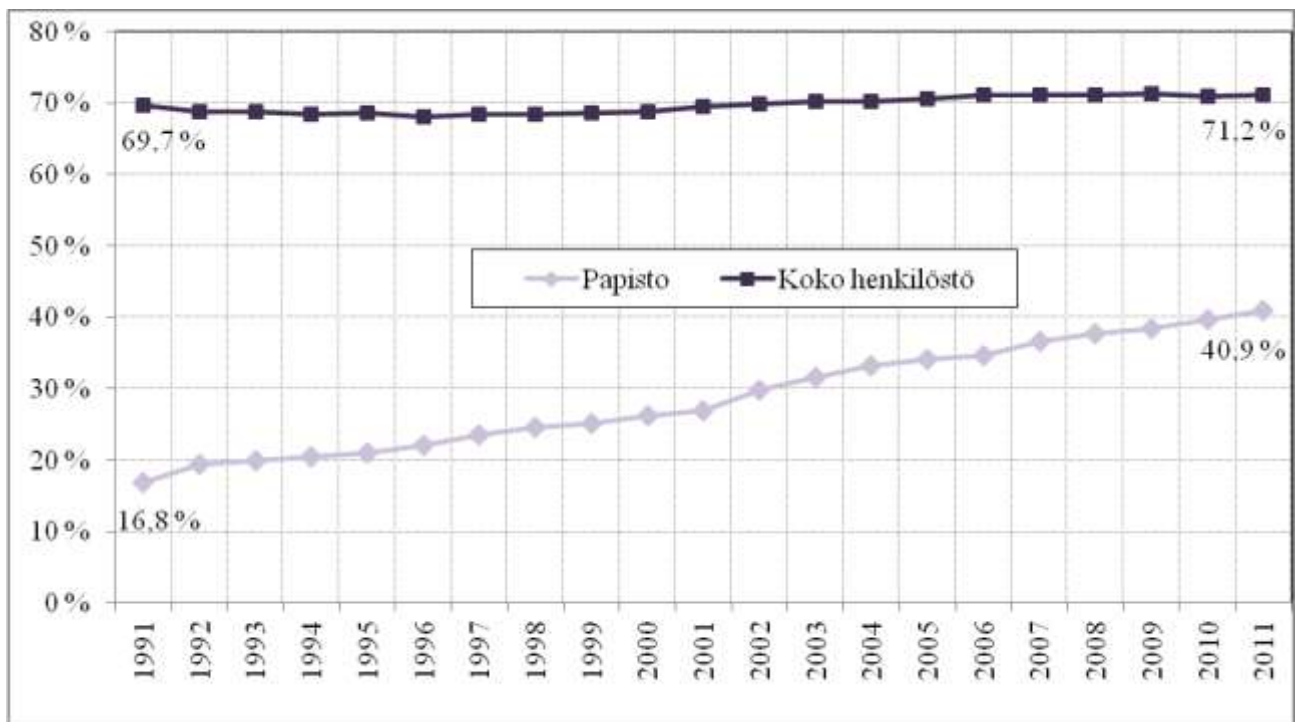
Taulukko 2. Palvelussuhteen vakinaisuus 2011

Taulukossa 2 on esitetty palvelussuhteen vakinaisuus tehtäväryhmittäin. Kaikista palvelussuhteista vakinaisia oli 65 % ja määräaikaisia 35 %. Seurakuntatyössä, hallinto- ja toimistotyössä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä palvelussuhteet olivat pääsääntöisesti vakinaisia, hautausmaatyössä määräaikaisia.



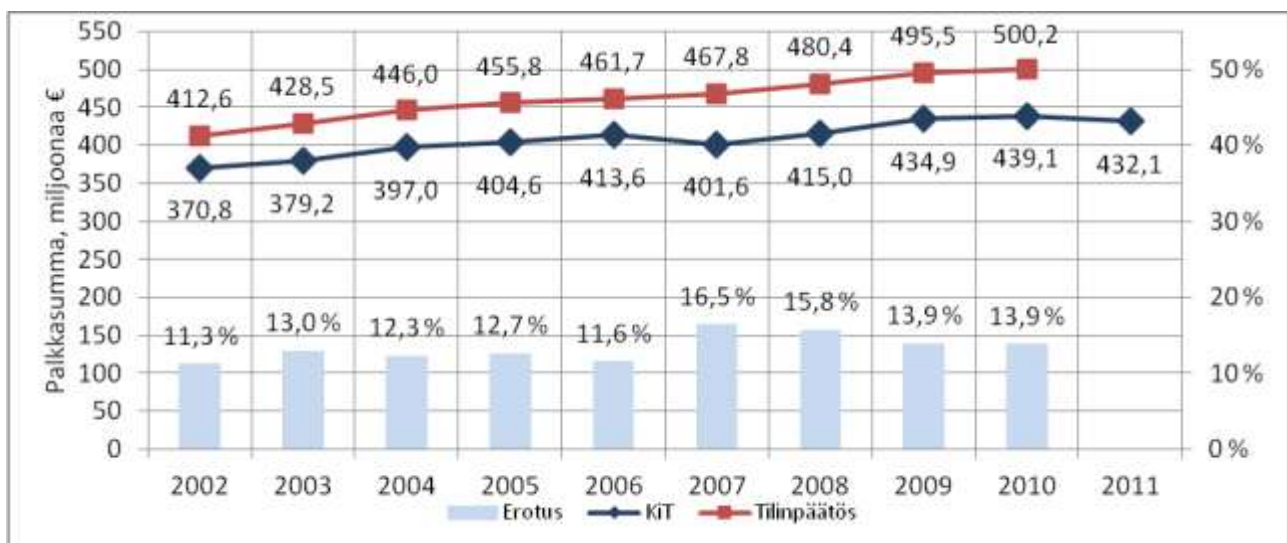
Kuva 4. Vakiinaisen henkilöstön ikäjakauma 2001 ja 2011

Kuvassa 4 on esitetty vakiinaisen henkilöstön ikäjakauma vuosina 2001 ja 2011. Vuonna 2011 vakiinaisen henkilöstön keski-ikä oli 49,0 vuotta, kun se oli 48,8 vuotta edellisessä vuonna. Kymmenen vuotta aikaisemmin keski-ikä oli 47,2 vuotta, joten se on noussut selvästi. Vakiinaisesta henkilöstöstä 60-vuotiaita tai sitä vanhempia oli 2.442 ja määrä on säilynyt ennallaan. Kirkkoherroista 60-vuotiaita tai vanhempia oli 144 (32 %) sekä talouden ja hallinnon johtavista viranhaltijoista 65 (22 %). 60-vuotiaiden ja vanhempien kirkkoherrojen määrä väheni 5:llä. Taloushallinnon johtavista viranhaltijoista 60-vuotiaiden ja vanhempien määrä lisääntyi 7:llä ja heidän osuutensa kasvoi 2 %. Lähivuosina suureksi muodostuva eläkkeelle siirtyvien määrä on huomattava haaste kirkon ja seurakuntien rekrytointitoiminnalle sekä henkilöstön työhön perehdyttämiselle. Siihen tulisi ehdottomasti varautua kirkon eri toimintatasoilla. Ikäjakaumaa on kuvattu tarkemmin tilastoliitteen taulukossa 11.



Kuva 5. Naisten osuus koko henkilöstöstä ja papistosta 1991–2011

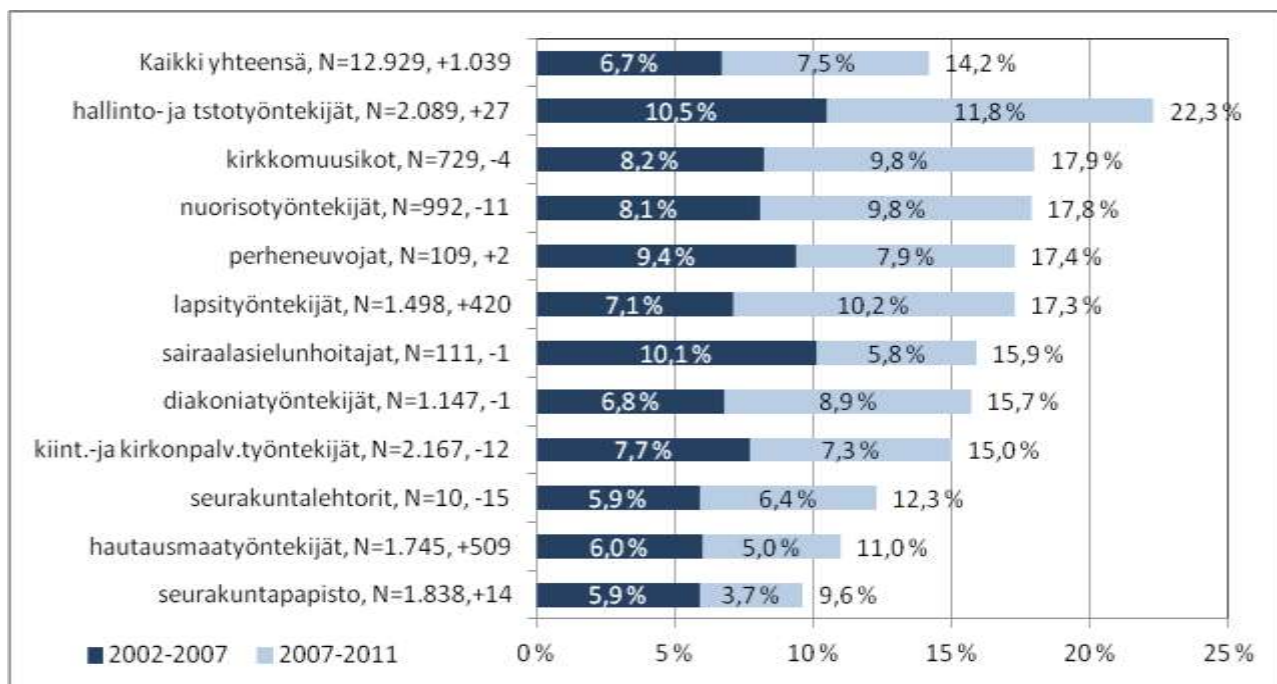
Kuvassa 5 on esitetty naisten osuus papistosta ja koko henkilöstöstä. Siitä nähdään, että naisten osuus koko henkilöstöstä on jonkin verran kasvanut vuodesta 1991. Tämä johtuu pääasiassa naisten lukumäärän kasvusta papistossa. Heitä oli 279 (17 % papeista) vuonna 1991 ja 884 (40 %) vuonna 2010. Henkilöstöpoliittinen tavoite, että kaikissa kirkon tehtävissä olisi tasasuhteisesti sekä miehiä että naisia, on vaikeasti saavutettavissa, koska kirkon tehtäviin kouluttavissa oppilaitoksissa opiskelijoiden selkeä enemmistö on naisia. Naisten osuus koko henkilöstöstä oli kertomusvuonna 70,9 %, missä vähentyi edellisvuodesta 0,4 %. Kymmenen vuotta aikaisemmin naisten osuus oli 68,8 %. Seurakuntapapistossa miesten osuus oli 60,3 % vastaavan luvun oltua vuotta aikaisemmin 61,6 % ja kymmenen vuotta aikaisemmin 73,8 %. Seurakuntapapistossa 50-vuotiaiden ja sitä nuorempien pappien ryhmissä naiset ovat enemmistönä. Sukupuolijakauma tehtävryhmittäin on esitetty tilastoliitteen taulukossa 6.



Kuva 6. Kirkon reaalin palkkasumma 2002–2011 (KiT ja tilinpäätökset sekä erotus)

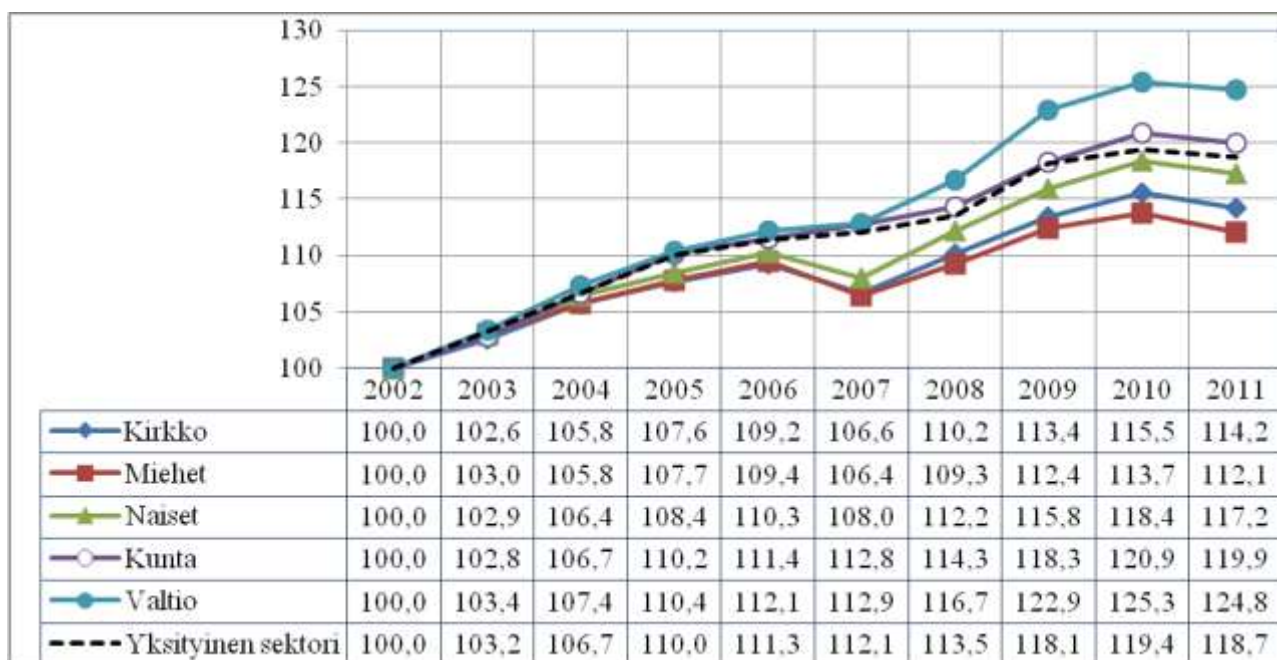
Kuvasta 6 nähdään, että kirkon työmarkkinalaitoksen laskema kirkon reaalin palkkasumma on kasvanut tasaisesti vuodesta 2002 lähtien lukuun ottamatta vuosia 2007 ja 2011. Tämä johtuu henkilöstön määrän lisääntymisestä sekä reaaliensioden kehityksestä. Tilinpäätökset kertovat kunkin vuoden toteutuneet henkilöstömenot ja ne ovat kasvaneet tasaisesti 2002–2010. Ne ovat myös olleet joka vuosi 11–17 % suuremmat kuin kirkon työmarkkinalaitoksen laskema palkkasumma, joka on laskettu kunkin vuoden kesäkuun ansiosta, joten se ei kerro koko vuoden toteutunutta palkkasummaa, johon vaikuttaa mm. palkankorotusten ajoittuminen. Esimerkiksi vuoden 2007 palkkasummaa alentaa se, ettei siinä ole mukana 1.10.2007 tehtyjä palkantarkistuksia. Tilinpäätösten mukaan reaaliset palkkamenot kasvoivat 1,3 % vuodesta 2006 vuoteen 2007, kun taas Kirkon työmarkkinalaitoksen laskemalla tavalla reaalin palkkasumma aleni -2,9 %. Kirkon palkkaus uudistus näkyy selvästi palkkasummassa 2007–2010, joka kasvoi yhteensä 32 miljoonaa euroa 415,5 miljoonaan euroon, 8,3 %. Osa palkkasumman kasvusta selittyy myös henkilöstön määrän ja vuosityövoiman lisääksestä sekä palkankorotusten ajoituksilla.

Kuvassa 7 on esitetty kokoaikaisen ja päätoimisen henkilöstön lukumäärä ja sen muutos sekä reaaliensioden kehitys tehtävryhmittäin 2002–2011. Kaikkiaan päätoimisen ja kokoaikaisen henkilöstön määrä oli 12.929 vuonna 2011 ja se oli lisääntynyt 1.039:llä vuodesta 2002. Reaaliensiot nousivat vuosina 2002–2007 keskimäärin 6,7 % ja vuosina 2007–2011 keskimäärin 7,5 %. Palkkatiedot ovat kesäkuulta. Ansiokehityksessä on tehtävryhmien välillä eroja. Vuosina 2007–2011 parhaiten kehittyivät hallinto- ja toimistotyön, kirkkomuusikoiden, lapsi-, nuoriso-, perhe- ja diakoniatyön sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyön reaaliensiot.



Kuva 7. Reaaliansioiden kehitys tehtäväryhmittäin 2002–2011

Kuvassa 8 on tarkasteltu miesten ja naisten reaaliansioiden kehitystä sekä verrattu kirkon ansiokehitystä kuntien ja valtion reaaliseen ansiotasoindeksiin. Siitä havaitaan naisten reaaliansioiden kehityksen paremmin, mikä johtuu tulopoliittisten kokonaisratkaisujen nais- ja matalapalkkaeristä, mutta myös naispappien osuuden kasvusta. Naispappien määrä lisääntyi 294:llä ja miespappien määrä väheni 142:lla vuosina 2002–2011. Sukupuolten palkkaero pieneni 4 %: vuonna 2002 naisten keskipalkka oli 79 % miesten keskipalkasta ja 83 % vuonna 2011.



Kuva 8. Reaaliansioiden kehitys 2002–2011 (2002=100, valtio ja kunta ATI2000, Kirkko KiT:n laskelmat)

Kirkon reaaliansioiden kehitys muun julkisen sektorin ja yksityisen sektorin reaaliansioiden kehitykseen verrattuna oli jonkin verran maltillisempaa. Tätä selittää se, että kirkon päätoimisen ja ko-

koaikaisen henkilöstön keskipalkasta lasketun indeksin laskentapohjassa on mukana myös kesätyöntekijöitä ja muita lyhytaikaisia palvelussuhteita, jotka puuttuvat Tilastokeskuksen laskemasta ansiotasoindeksistä. Vuoden 2007 heikompi kehitys kirkon alalla johtuu palkankorotusten ajoittumisesta syksyyn.

1. Kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärä 2011

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Sivutoimiset		Yhteensä	
	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm
Viranhaltijat	52,5%	9 530	31,4%	702	9,5%	73	48,7%	10 305
Työsuhteiset	47,5%	8 629	68,6%	1 534	90,5%	694	51,3%	10 857
- kk-palkkaiset		4 972		522		125		5 619
- lastenohjaajat		1 523		737		78		2 338
- tuntipalkkaiset		2 134		275		491		2 900
Yhteensä	100,0%	18 159	100,0%	2 236	100,0%	767	100,0%	21 162
		85,8%		10,6%		3,6%		100,0%

2. Lukumäärävertailu 2010-2011

	Kaikki 2010-2011			Kokoaikaiset 2010-2011		
	2010	2011	Ero % 11/10	2010	2011	Ero % 11/10
Viranhaltijat	10 358	10 305	-0,5%	9 616	9 530	-0,9%
Työsuhteiset	11 100	10 857	-2,2%	8 752	8 629	-1,4%
- kk-palkkaiset	5 617	5 619	0,0%	4 958	4 972	0,3%
- lastenohjaajat	2 384	2 338	-1,9%	1 549	1 523	-1,7%
- tuntipalkkaiset	3 099	2 900	-6,4%	2 245	2 134	-4,9%
Yhteensä	21 598	21 162	-2,0%	18 417	18 159	-1,4%

3. Lukumäärävertailu 1975-2011

	VES	TES	Yht.	Muutos vuodesta 1975 %	Muutos edell. v:sta %
1975	6 152	4 993	11 145	-	-
1980	7 043	7 860	14 903	33,7%	
1985	7 988	9 045	17 033	52,8%	
1986	8 113	9 397	17 510	57,1%	2,8%
1987	8 303	9 646	17 949	61,0%	2,5%
1988	8 420	9 931	18 351	64,7%	2,2%
1989	8 536	10 037	18 573	66,6%	1,2%
1990	8 589	9 926	18 515	66,1%	-0,3%
1991	8 679	10 134	18 813	68,8%	1,6%
1992**)	8 822	11 626	20 446	83,5%	8,7%
1993	8 685	10 463	19 148	71,8%	-6,3%
1994	8 459	10 028	18 487	65,9%	-3,5%
1995	8 225	9 982	18 207	63,4%	-1,5%
1996	8 309	10 244	18 553	66,5%	1,9%
1997	8 461	10 582	19 043	70,9%	2,6%
1998	8 571	10 926	19 497	74,9%	2,4%
1999	8 720	10 587	19 307	73,2%	-1,0%
2000	8 838	10 741	19 579	75,7%	1,4%
2001	9 015	10 876	19 891	78,5%	1,6%
2002*)	9 595	11 145	20 740	86,1%	4,3%
2003	9 935	11 414	21 349	91,6%	2,9%
2004	10 167	11 242	21 409	92,1%	0,3%
2005	10 085	11 142	21 227	90,5%	-0,9%
2006	10 134	11 280	21 414	92,1%	0,9%
2007	10 277	11 115	21 392	91,9%	-0,1%
2008	10 314	11 222	21 536	93,2%	0,7%
2009	10 413	11 185	21 598	93,8%	0,3%
2010	10 358	11 100	21 458	92,5%	-0,6%
2011	10 305	10 857	21 162	89,9%	-1,4%

4. Vuosityövoimavertailu 1992-2011

	Yht.	Muutos vuodesta 1992 %	Muutos edell. v:sta %
1992	15 026	-	-
1993	14 223	-5,3%	-5,3%
1994	13 310	-11,4%	-6,4%
1995	13 228	-12,0%	-0,6%
1996	13 404	-10,8%	1,3%
1997	13 708	-8,8%	2,3%
1998	13 907	-7,4%	1,5%
1999	14 264	-5,1%	2,6%
2000	14 151	-5,8%	-0,8%
2001	14 698	-2,2%	3,9%
2002	14 725	-2,0%	0,2%
2003	14 686	-2,3%	-0,3%
2004	14 878	-1,0%	1,3%
2005	14 819	-1,4%	-0,4%
2006	14 875	-1,0%	0,4%
2007	14 876	-1,0%	0,0%
2008	15 004	-0,1%	0,9%
2009	15 139	0,7%	0,9%
2010	15 094	0,5%	-0,3%
2011	14 788	-1,6%	-2,0%

*) Henkilöstön lukumäärän kasvu johtuu osittain tilastointitavan muutoksesta. V. 2002 tilastoissa on ensimmäistä kertaa mukana useita henkilöitä tehtävää kohden esim. osa-aikeläketapauksissa

Tilastointiajankohta kesäkuu. Kokonaislukumäärätiedot sisältävät kaikki tällöin toisissa olleet henkilöt, myös kesätyöntekijät.

**) Vuoden 1992 lukumäärätiedot eivät ole tilastointikuukauden vaihtumisen vuoksi vertailukelpoisia.

Vuonna 1992 oli henkilöstön määrä n. 790 (4,2 %) pienempi kuin vastaavana ajankohtana v. 1991.

5. Kirkon henkilöstön lukumäärä tehtäväryhmittäin 2011

Tehtäväryhmä	Virkasuhteiset		Työsuhteiset		Kaikki	
	lkm	% VES:sta	lkm	% TES:sta	lkm	% kaikista
Seurakuntapapit	2 222	21,6%	6	0,1%	2 228	10,5%
Seurakuntalehtorit	11	0,1%	1	0,0%	12	0,1%
Sairaalasielunhoito	134	1,3%	2	0,0%	136	0,6%
Perheneuvonta	165	1,6%	8	0,1%	173	0,8%
Kirkkomuusikot	925	9,0%	23	0,2%	948	4,5%
Diakoniatyö	1 432	13,9%	54	0,5%	1 486	7,0%
Nuorisotyö	1 243	12,1%	34	0,3%	1 277	6,0%
Lapsityö	203	2,0%	2 472	22,8%	2 675	12,6%
Muu seurakuntatyö	409	4,0%	443	4,1%	852	4,0%
Seurakuntatyö yht.	6 744	65,4%	3 043	28,0%	9 787	46,2%
Hallinto- ja toimistotyö	1 979	19,2%	745	6,9%	2 724	12,9%
Hautausmaatyö	197	1,9%	4 249	39,1%	4 446	21,0%
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	1 194	11,6%	2 762	25,4%	3 956	18,7%
Muut	191	1,9%	58	0,5%	249	1,2%
Yhteensä	10 305	100,0%	10 857	100,0%	21 162	100,0%
	48,7%		51,3%		100,0%	

6. Kirkon henkilöstön sukupuolijakauma tehtäväryhmittäin 2011

Tehtäväryhmä	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	lkm	% ryhmästä	lkm	% ryhmästä	lkm	% kaikista
Seurakuntapapit	1 317	59,1 %	911	40,9 %	2 228	10,5 %
Seurakuntalehtorit	0	0,0 %	12	100,0 %	12	0,1 %
Sairaalasielunhoito	45	33,1 %	91	66,9 %	136	0,6 %
Perheneuvonta	45	26,0 %	128	74,0 %	173	0,8 %
Kirkkomuusikot	395	41,7 %	553	58,3 %	948	4,5 %
Diakoniatyö	119	8,0 %	1 367	92,0 %	1 486	7,0 %
Nuorisotyö	446	34,9 %	831	65,1 %	1 277	6,0 %
Lapsityö	47	1,8 %	2 628	98,2 %	2 675	12,6 %
Muu seurakuntatyö	256	30,0 %	596	70,0 %	852	4,0 %
Seurakuntatyö yht.	2 670	27,3 %	7 117	72,7 %	9 787	46,2 %
Hallinto- ja toimistotyö	413	15,2 %	2 311	84,8 %	2 724	12,9 %
Hautausmaatyö	1 537	34,6 %	2 909	65,4 %	4 446	21,0 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	1 366	34,5 %	2 590	65,5 %	3 956	18,7 %
Muut	111	44,6 %	138	55,4 %	249	1,2 %
Yhteensä	6 097	28,8 %	15 065	71,2 %	21 162	100,0 %

7. Kirkon henkilöstön lukumäärä, vuosityövoima ja henkilöstöryhmien kokonaisansiot 2011

Tehtäväryhmä	Lkm	Työssä- oloaika: kk/vuosi	Vuosi- työ- voima	Kokonais- ansiot/v milj. euroa	Osuus koko lkm:stä	Osuus vuosi- työvoi- masta	Osuus palkka- sum- masta
Seurakuntapapit	2 228	11,6	1 906	79,8	10,5 %	12,9 %	18,5 %
Lehtorit	12	11,6	10	0,4	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Sairaalasielunhoito	136	11,8	113	4,6	0,6 %	0,8 %	1,1 %
Perheneuvonta	173	11,8	143	5,6	0,8 %	1,0 %	1,3 %
Kirkkomuusikot	948	11,4	794	26,3	4,5 %	5,4 %	6,1 %
Diakoniatyö	1 486	11,7	1 278	37,4	7,0 %	8,6 %	8,7 %
Nuorisotyö	1 277	11,2	1 037	30,1	6,0 %	7,0 %	7,0 %
Lapsityö	2 675	11,5	1 902	51,2	12,6 %	12,9 %	11,9 %
Muu srk-työ	852	5,2	317	6,5	4,0 %	2,1 %	1,5 %
Seurakuntatyö yht.	9 787	11,0	7 501	242,0	46,2 %	50,7 %	56,0 %
Hallinto- ja toimistotyö	2 724	11,6	2 389	74,5	12,9 %	16,2 %	17,2 %
Hautausmaatyö	4 446	5,0	1 815	33,6	21,0 %	12,3 %	7,8 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	3 956	10,2	2 857	70,7	18,7 %	19,3 %	16,4 %
Muut	249	11,8	226	11,3	1,2 %	1,5 %	2,6 %
Yhteensä	21 162	9,7	14 788	432,1	100,0 %	100,0 %	100,0 %

8. Kirkon henkilöstön vuosityövoiman jakautuminen hiippakuntiin tehtäväryhmittäin 2011

* yhteensä -välisummatiedot eivät ole täysin tarkkoja pyöristysten vuoksi

Tehtäväryhmä	Hiippakunta										Yhteensä
	Turku	Tampere	Oulu	Mikkeli	Porvoo	Kuopio	Lapua	Helsinki	Espoo	Muut	
Seurakuntapapit	252	278	218	189	138	196	193	262	180	2	1 906
Seurakuntalehtorit	3		4		2	1					10
Sairaalasielunhoito	13	17	12	10	3	9	7	26	10	7	113
Perheneuvonta	16	21	13	16	4	9	8	24	28	4	143
Kirkkomuusikot	114	104	100	81	86	79	83	86	62		794
Diakoniatyö	174	208	155	121	86	132	131	158	114		1 278
Nuorisotyö	121	166	136	102	55	117	118	127	94		1 037
Lapsityö	250	324	203	219	117	168	205	174	241		1 902
Muu seurakuntatyö	32	72	34	38	10	25	29	48	27	1	317
Seurakuntatyö yht.	973	1 191	876	776	501	736	774	904	756	14	7 501
Hallinto- ja toimistotyö	286	352	270	241	117	228	224	315	223	133	2 389
Hautausmaatyö	273	313	134	282	69	176	198	239	131		1 815
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	366	461	315	314	163	278	298	342	306	13	2 857
Muut	1					1		12		213	226
Yhteensä	1 899	2 317	1 595	1 613	850	1 419	1 494	1 812	1 416	373	14 788

9. Kirkon henkilöstön päätoimisuus tehtäväryhmittäin 2011

Tehtäväryhmä	Päätoimiset kokoaikaiset		Päätoimiset osa-aikaiset		Sivutoimiset		Yhteensä
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	
Seurakuntapapit	2 124	95,3 %	98	4,4 %	6	0,3 %	2 228
Seurakuntalehtorit	11	91,7 %	1	8,3 %	0	0,0 %	12
Sairaalasielunhoito	113	83,1 %	19	14,0 %	4	2,9 %	136
Perheneuvonta	123	71,1 %	39	22,5 %	11	6,4 %	173
Kirkkomuusikot	862	90,9 %	69	7,3 %	17	1,8 %	948
Diakoniatyö	1 352	91,0 %	120	8,1 %	14	0,9 %	1 486
Nuorisotyö	1 218	95,4 %	53	4,2 %	6	0,5 %	1 277
Lapsityö	1 764	65,9 %	780	29,2 %	131	4,9 %	2 675
Muu seurakuntatyö	737	86,5 %	85	10,0 %	30	3,5 %	852
Seurakuntatyö yht.	8 304	84,8 %	1 264	12,9 %	219	2,2 %	9 787
Hallinto- ja toimistotyö	2 392	87,8 %	299	11,0 %	33	1,2 %	2 724
Hautausmaatyö	4 166	93,7 %	239	5,4 %	41	0,9 %	4 446
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	3 076	77,8 %	416	10,5 %	464	11,7 %	3 956
Muut	221	88,8 %	18	7,2 %	10	4,0 %	249
Yhteensä	18 159	85,8 %	2 236	10,6 %	767	3,6 %	21 162

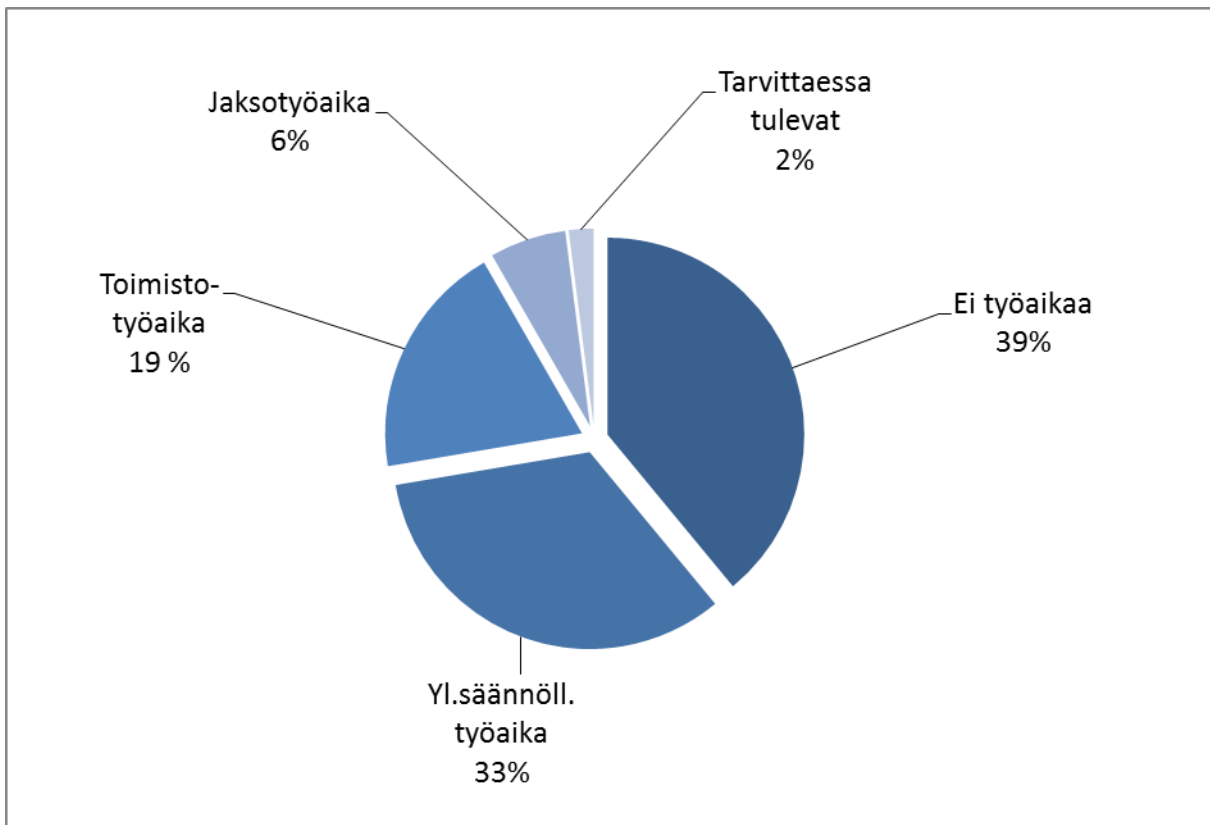
10. Kirkon henkilöstön palvelussuhteen vakinaisuus 2011

Tehtäväryhmä	Vakinaiset %		Määräaikaiset %		Kaikki %	
	Lkm	ryhmästä	Lkm	ryhmästä	Lkm	kaikista
Seurakuntapapit	1 913	85,9 %	315	14,1 %	2 228	10,5 %
Lehtorit	10	83,3 %	2	16,7 %	12	0,1 %
Sairaalasielunhoito	119	87,5 %	17	12,5 %	136	0,6 %
Perheneuvonta	150	86,7 %	23	13,3 %	173	0,8 %
Kirkkomuusikot	787	83,0 %	161	17,0 %	948	4,5 %
Diakoniatyö	1 268	85,3 %	218	14,7 %	1 486	7,0 %
Nuorisotyö	1 033	80,9 %	244	19,1 %	1 277	6,0 %
Lapsityö	2 203	82,4 %	472	17,6 %	2 675	12,6 %
Muu seurakuntatyö	213	25,0 %	639	75,0 %	852	4,0 %
Seurakuntatyö yht.	7 696	78,6 %	2 091	21,4 %	9 787	46,2 %
Hallinto- ja toimistotyö	2 358	86,6 %	366	13,4 %	2 724	12,9 %
Hautausmaatyö	542	12,2 %	3 904	87,8 %	4 446	21,0 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	2 996	75,7 %	960	24,3 %	3 956	18,7 %
Muut	201	80,7 %	48	19,3 %	249	1,2 %
Yhteensä	13 793	65,2 %	7 369	34,8 %	21 162	100,0 %

11. Kirkon henkilöstön ikäjakautuma tehtäväryhmittäin 2011

Tehtäväryhmä	Ikäluokka										
	alle 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 ja yli: Yhteensä
Seurakuntapapit	-	6	126	239	254	236	287	366	340	313	61
Seurakuntalehtorit	-	-	-	-	-	2	1	2	2	5	-
Sairaalaasielunhoito	-	1	-	2	9	17	28	25	29	19	6
Perheneuvonta	-	-	-	6	6	14	47	46	21	31	2
Kirkkomuusikot	2	13	38	116	145	122	167	130	101	94	20
Diakoniatyö	-	11	73	108	174	189	264	276	225	149	17
Nuorisotyö	1	89	216	237	197	136	175	120	81	23	2
Lapsityö	10	112	202	245	242	326	365	342	411	379	41
Muu seurakuntatyö	41	321	171	63	34	47	45	38	41	39	12
Seurakuntatyö yht.	54	553	826	1 016	1 061	1 089	1 379	1 345	1 251	1 052	161
Hallinto- ja toimistotyö	12	37	79	122	180	271	453	505	555	450	60
Hautausmaatyö	891	739	308	188	198	308	438	471	575	298	32
Kiinteistö- ja kirkonpalvelus	184	262	143	137	190	339	547	632	727	664	131
Muut	-	1	8	19	31	35	25	52	38	34	6
Yhteensä	1 141	1 592	1 364	1 482	1 660	2 042	2 842	3 005	3 146	2 498	390
											21 162

12. Kirkon vakinainen henkilöstö työaikamuodoittain 2011



13. Kirkon vakinainen henkilöstö ikäluokittain 2011

