

KERTOMUS

KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN

JA SEN TOIMISTON TOIMINNASTA

VUONNA 2013

HYVÄKSYTTY KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN
VALTUUSKUNNAN KOKOUKSESSA 18.3.2014

ISSN
KIRKKOHALLITUS, Helsinki

Sisällysluettelo

KERTOMUS KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN JA SEN TOIMISTON TOIMINNASTA VUONNA 2013	1
1. YLEISTÄ KERTOMUSVUODESTA	1
2. SOPIMUSTOIMINTA	4
3. HENKILÖSTÖHALLINNON KEHITTÄMINEN	5
4. KOULUTUSTOIMINTA	8
5. YHTEISTOIMINTA TYÖMARKKINOILLA	8
6. KANSAINVÄLINEN YHTEYDENPITO	10
7. KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN KOKOUKSET.....	10
8. YLEISKIRJEET	11
9. TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN JÄSENET TOIMIKAUDELLA 2010- 2013	12
10. TYÖMARKKINAOSASTON/KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN TOIMISTON HENKILÖKUNTA.....	13
 Liitteet	
TILASTOT.....	14

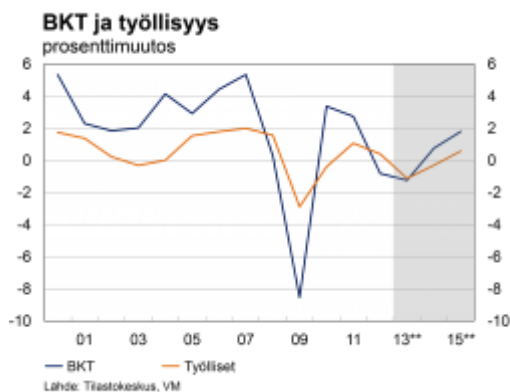
KERTOMUS KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN JA SEN TOIMISTON TOIMINNASTA VUONNA 2013

1. YLEISTÄ KERTOMUSVUODESTA

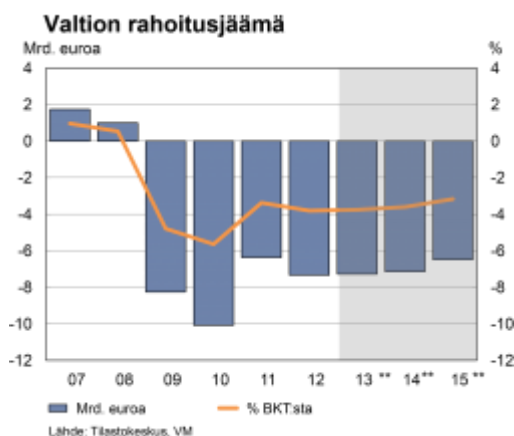
Valtiovarainministeriön suhdannekatsauksen mukaan kertomusvuonna maailmankaupan kasvu oli hidasta ja selkeästi alle pitkän aikavälin keskiarvon, talous supistui -1,2 %. Suhdanneluonteisten ja rakenteellisten tekijöiden johdosta erityisesti teollisuustuotannon lasku jatkui toista vuotta peräkkäin ja teollisuustuotanto jäi noin 4,5 % vuotta 2012 pienemmäksi. Kansainvälisen kysynnän heikkous, Suomen kilpailukyky ja viennin rakenteelliset ongelmat johtivat osaltaan siihen, että Suomen vienti ei kasvanut vuonna 2013 lainkaan ja jäi näin koko maailmankauppaa hitaammaksi. Tulevaisuudessa viennin kasvun uskotaan pohjautuvan enemmän investointeihin liittyvien palveluiden vientiin.

Julkinen velka jatkoi kasvuaan ja lähivuosien vaimea talouskasvu ei yksistään riitä korjaamaan julkisen talouden epätasapainoa. Julkinen velka lisääntyy edelleen sekä nimellisesti että kokonaistuotantoon suhteutettuna. Velkasuhde nousee 60 prosenttiin vuonna 2014.

Pitkään heikkona jatkunut suhdannetilanne heijastui myös työmarkkinoille, työllisyys supistui koko vuoden ajan ja heikentyi kiihtyvästi kesän jälkeen. Työllisten määrä väheni 0,7 % ja työttömyysaste kohosi 8,3 %:iin. Työmarkkinoiden yhteensopivuusongelmat heikensivät talouskasvun työllistävyyttä.



[* Lataa kuva skaalautuvana PDF-tiedostona.](#)



[* Lataa kuva skaalautuvana PDF-tiedostona.](#)

Suomen työllisyyden ja kilpailukyvyn edistämiseksi vuonna 2011 solmittu Raamisopimus ja sen mukaisesti sovittu Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2012–2013 oli voimassa koko kertomusvuoden. Sen voimassaolo oli sovittu päättymään 31.3.2014.

Maaliskuussa 2013 työmarkkinaosapuolet ja valtiovalta pääsivät sopimukseen siitä, että Raamisopimukseen otettu kirjaus työntekijän kolmen päivän koulutuksesta toteutetaan osaamisen kehittämisen toimintamallilla. Ratkaisun myötä keväällä 2013 käynnistyivät työmarkkinatunnustelut uuden keskitetyn sopimusratkaisun syntymisestä. Ne olivat ajankohtaisia, koska ensimmäiset Raamisopimuksen perusteella solmitut työehtosopimukset, mm. teknologiateollisuuden työehtosopimus, umpeutuisivat syksyllä 2013. Tavoitteena työnantajapuolella oli, ettei työvoimakustannuksia nostavia ratkaisuja tehtäisi kahden seuraavan vuoden aikana. Nämä neuvottelut päättyivät tuloksettomina.

Koska talouden tunnusluvut osoittivat taloudellisen tilanteen vain heikkenevän, neuvotteluja laajemman työmarkkinasovun saamisesta jatkettiin loppukesällä ja elokuussa hyväksyttiin Työllisyys- ja kasvusopimus, jonka päämääränä on talouden kääntäminen terveelle kasvu-uralle lisäämällä työllisyyttä, tukemalla kaikkien palkansaajien ostovoimaa ja ansiokehitystä tasapuolisesti sekä parantamalla yritysten menestymismahdollisuuksia globaalissa kilpailussa. Samalla lisätään taloudellisen toimintaympäristön ennakoitavuutta, varmistetaan kustannuskilpailukyvyn parantuminen ja työllisyyden kasvun toteutuminen mahdollisimman tasapuolisella tavalla.

Koko työmarkkinoita koskeva Työllisyys- ja kasvusopimus hyväksyttiin 30.8.2013. Sen perusteella neuvotellut kirkon virka- ja työehtosopimukset vuosille 2014-2016 hyväksyttiin 22.10.2013. Työllisyys- ja kasvusopimuksen piiriin tuli 93 % palkansaajista.

Työllisyys- ja kasvusopimus osoitti työmarkkinatoiminnan ennakkoinnin vaikeuden. Kirkon työmarkkinailaitoksen vuotta 2014 koskevaa toimintasuunnitelmaa keväällä 2013 tehtäessä valmistaututtiin meneillään olleen, vuosia 2012–2013 koskeneen, sopimuskauden aikataulun mukaisesti käynnistämään vuodenvaihteessa 2013–2014 neuvottelut kirkon uusista sopimuksista. Alkukevällä käydyt tunnustelut ja loppukesästä käydyt neuvottelut valtakunnallisista sopimuksista muuttivat kuitenkin tilanteen.

Työmarkkinatoimintaa leimasi kertomusvuonna myös Raamisopimuksen täytäntöönpano. Toisaalta se merkitsi Raamisopimuksen mukaisten palkantarkistusten toteuttamista ja toisaalta Raamisopi-

mukassa sovittujen työelämän kehittämistoimenpiteiden edistämistä. Työelämän kehittämiseksi oli sovittu sekä työmarkkinaosapuolten keskusjärjestöjen toimin kaksikantaisesti täytäntöön pantavia toimenpiteitä että kolmikantaisesti valtiovallan ja työmarkkinaosapuolten toimin toteutettavaa työ- ja sosiaalipolitiikan lainsäädäntövalmistelua. Työryhmissä on käsitelty mm. työkaarimallin laatimista, tasa-arvoasioita, yhdenvertaisuuslain kokonaisuudistusta, työsopimuslain ja työaikalain muutostarpeita, vuosilomalain muuttamista, tilaajavastuulain uudistamista, vuorotteluvapaalain muuttamista, ammatillisen osaamisen kehittämistä (ns. 3 päivän koulutus) ja kuntalain uudistamista. Kirkon työmarkkinalaitoksen toimistolla on ollut kattava edustus kaksi- ja kolmikantatyöryhmissä. Raamisopimuksen täytäntöönpanotyö on entisestään lisännyt Kirkon työmarkkinalaitoksen osallistumista kolmi- ja kaksikantaisten työryhmien työhön ja niihin liittyviin verkostoihin. Tämä on työllistänyt vuoden 2013 aikana voimakkaasti Työmarkkinalaitoksen henkilökuntaa.

Kirkon työmarkkinalaitoksen työmarkkina-aseman vakiintumisen kannalta periaatteellisesti merkittävä Raamisopimukseen perustuvan työmarkkinakeskusjärjestöjen pysyvä neuvotteluelin, T-jory, jatkoi toimintaansa. T-jory käsitteli alkuvuodesta erityisesti mahdollisuutta aloittaa keskitetyt sopimusneuvottelut valtakunnalliseksi työmarkkinaratkaisuksi. Loppuvuodesta T-jory on keskittynyt lähinnä Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisten toimenpiteiden toteutumisen seurantaan ja neuvotteluihin. T-joryyn kuuluvat työmarkkinakeskusjärjestöt: Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Valtion työmarkkinalaitos, Kirkon työmarkkinalaitos, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja Akava.

Kirkon henkilöstö

Kirkon työmarkkinalaitoksen palvelussuhderekisterin tietojen mukaan kirkon henkilöstön ja vuosityö-voiman lukumäärä laski hieman vuonna 2013 edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstön lukumäärän väheni - 2,1 % ja vuosityövoiman -1,9 %. Henkilöstön lukumäärä tilastointiajankohtana kesällä 2013 oli 20.338. Vuosityövoimaksi muunnettu henkilöstön lukumäärä oli 14.340 henkilötyövuotta. Henkilöstön lukumäärä on vähentynyt vuoteen 2003 verrattuna -4,7 % ja vuosityövoima -2,4 %. Työmarkkinalaitoksen loppusyksystä tekemän ajankohtaiskyselyn mukaan sama laskeva trendi näyttäisi jatkuvan myös tulevaisuudessa.

Tarkasteltaessa erikseen vakinaisia ja määräaikaista palvelussuhteita, vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärä on vähentynyt 884:llä (-6,3 %) ja määräaikaisten 127:llä (-1,8 %) vuodesta 2003. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 33,9 % vuonna 2003 ja 35,0 % vuonna 2013.

Vuodesta 1991 miesten lukumäärä on lisääntynyt 221:llä (3,9 %) ja naisten 1.304:llä (9,9 %). Naisten osuus kirkon koko henkilöstöstä on jatkuvasti kasvanut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana ja on kertomusvuonna 70,9 %. Tämä johtuu mm. naisten lukumäärän kasvusta papistossa. Vuonna 1991 naispappeja oli 279 (16,8 % papeista) ja vuonna 2013 puolestaan 936 (43,3 %).

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän piirissä oli kertomusvuonna 16.630 henkilöä eli 81,8 % koko henkilöstöstä. Yleisen palkkausjärjestelmän ulkopuolella ovat kirkkoherrat sekä tuntipalkkaiset työntekijät ja heitä koskevat Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa omat palkkausmääräyksensä.

Kirkon palveluksessa olevan henkilöstön keski-ikä on jatkuvasti noussut. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuonna 49 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 45 vuotta. Vuodesta 1991 vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noussut 6 vuotta ja koko henkilöstön 3 vuotta. Vakinaisesta henkilöstön korkein keski-ikä oli sairaalasielunhoitajilla, perheneuvojilla ja kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijöillä, 52 vuotta, sekä hallinto- ja toimistotyöntekijöillä, 51 vuotta. Nuorisotyöntekijöiden keski-ikä oli 42 vuotta ja lapsityöntekijöiden 48 vuotta.

Kirkon kokonaisansioihin perustuva palkkasumma oli vuosina 2006–2007 n. 370 miljoonan euron tasolla. Vuonna 2008 palkkasumma nousi vajaalla 30 miljoonalla eurolla lähes 400 miljoonaan euroon ja vuonna 2013 palkkasumma oli 435 miljoonaa euroa. Palkkasumma säilyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna palkantarkistuksista huolimatta, koska henkilöstön lukumäärä väheni 2,1 %.

Kirkon työmarkkinalaitos lähetti joulukuussa 2013 ajankohtaiskyselyn taloudesta ja henkilöstöstä seurakuntiin ja tuomiokapituleihin ja Kirkkohallitukseen. Kyselyn perusteella taloudellinen tilanne seurakunnissa vaihtelee ja niukkuuden ajat ovat vasta edessä. Taloudellisen tilanteen heikkenemiseen varaudutaan suunnittelemalla taloutta- ja toimintaa. Keinovalikoima vaihtelee kiinteistöjen myynnistä, verojen ja maksujen korotuksista toimintatapojen tarkasteluun ja erilaisiin henkilöstöressurssien supistamista koskeviin toimenpiteisiin.

2. SOPIMUSTOIMINTA

Kirkon virka- ja työehtosopimus 2012–2013

Kertomusvuonna oli voimassa Suomen kilpailukyyn ja työllisyyden turvaamista koskevan ns. Raamisopimuksen mukaisesti hyväksytty Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijajärjestöjen 23.11.2011 allekirjoittama Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2012–2013. Sen voimassaoloaika on 1.3.2012–31.3.2014.

Sopimuksella oli jatkettu alun perin 31.1.2013 päättyväksi sovittu kirkon virka- ja työehtosopimuskokonaisuus päättymään 31.3.2014. Samalla oli sovittu 1.3.2012 ja 1.4.2013 voimaan tulevat sopimuskorotukset.

Palkantarkistukset 1.4.2013

Kertomusvuonna toteutettiin toinen Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2012-2013 sopimuskorotuksista. Se toteutettiin 1.4.2013 lukien osin palkkojen prosentuaalisena yleiskorotuksena (1,4 %) ja osin järjestelyeränä (0,5%). Ratkaisun kustannusvaikutus oli 1,9 %.

Kirkon yleisessä palkkausjärjestelmässä 0,5 %:n suuruinen järjestelyerä tuli käyttää paikallisesti neuvotellulla ja palkkausjärjestelmän kannustavaa soveltamista tukevalla tavalla tehtäväkohtaiseen ja/tai harkinnanvaraiseen henkilökohtaiseen palkanosaan. Kirkon pääsopijaosapuolet laativat neuvotte-luja varten yhteisen ohjeen. Kirkkoherrojen palkkausjärjestelmässä kirkon pääsopijaosapuolet sopivat vastaavan järjestelyerän käytöstä. Kirkon työmarkkinalaitos teki vastaavan päätöksen järjestelyerän käytöstä talous- ja henkilöstöhallinnon ns. työntantajviranhaltijoiden peruspalkkojen tarkistamisesta. Tuntipalkkaisten palkkausjärjestelmässä järjestelyerää suunnattiin kirkon pääsopijaosapuolten toimesta.

Kirkon virka- ja työehtosopimus 2014–2016

Koko työmarkkinoita koskeva Työllisyys- ja kasvusopimus allekirjoitettiin 25.10.2013. Sen tarkoituksena on turvata Suomen kansantalouden työllistämiskykyä ja hyvinvointiyhteiskunnan rahoitukseen tarvittavaa talouskasvua. Sopimuksella pyritään myös lisäämään taloudellisen toimintaympäristön ennakoitavuutta ja kustannuskilpailukykyä. Kirkon sopimusratkaisu vuosille 2014–2016 on tämän sopimuksen mukainen.

Kirkon virka- ja työehtosopimus hyväksyttiin 22.10.2013. Se on voimassa 1.4.2014–31.1.2017. Sopimuskausi on jaettu kahteen jaksoon, joista ensimmäinen sisältää kaksi palkantarkistuspistettä, 1.8.2014 ja 1.8.2015. Toisen jakson sopimuskorotusten kustannusvaikutus ja toteutusajankohta on sidottu työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä 15.6.2015 mennessä käytäviin neuvotteluihin. Jos niissä ei päästä yksimielisyyteen, sopimus voidaan irtisanoa päättymään 31.1.2016.

Kirkon sopimusratkaisuun sisältyy työryhmiä. Ne koskevat mm. työajan tehokkaampaa käyttöä, virka- ja työehtosopimussopimuksista poikkeamista, leirityötä sekä tuloksellisuutta ja työelämän laatua edistävien toimien kehittämistä.

Sopimuksen kustannuksia korottava vaikutus on keskimäärin 0,9 % vuonna 2014 ja 0,4 % vuonna 2015. Palkkasumma kasvaa edelliseen vuoteen verrattuna vuositasolla palkkaperintö huomioon ottaen 0,8 prosenttia vuonna 2014 ja 0,7 prosenttia vuonna 2015.

Sopimuskauden ensimmäisen jakson palkantarkistus toteutetaan 1.8.2014 kirkon kaikissa palkkausjärjestelmissä 20 euron/12 sentin yleiskorotuksena peruspalkkoihin. Ensimmäisen jakson toinen palkantarkistus 1.8.2015 toteutetaan prosentuaalisena yleiskorotuksena, jollei joltain osin toteuteta siitä laskuttavia tekstimuutoksia.

Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän uudistamiseksi käynnistetään kokeilu, joka alkaa 1.8.2014 ja kestää 31.1.2017 saakka. Uudessa palkkausjärjestelmässä kirkkoherran palkkaus määräytyy Kirkon työmarkkinalaitoksen vahvistaman K-hinnoitteluryhmän ja johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijan palkkaus J-hinnoitteluryhmän palkka-asteikon mukaan. Peruspalkka määritetään ja sitä tarkistetaan paikallisesti arvioimalla tehtävän vaativuutta ja viranhaltijan ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen kokonaisuutta.

Lomarahavapaa otetaan KirVTES:een sopimusmääräykseksi 1.4.2014 lukien.

Vuosilomalain muutosten vaikutukset heijastuvat KirVESTES:iin 1.4.2014 lukien siten, että vuosiloman siirtoa koskeva sairausloman karenssi poistetaan. Viranhaltijan/työntekijän siirto-oikeus koskee jatkossa koko vuosilomaa, myös vuosilomalakia pidempiä lomia. Vuosiloman siirto edellyttää, että viranhaltija/työntekijä nimenomaisesti pyytää siirtoa ja että hän esittää lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään. Lisäksi muutetaan vuosilomapalkan laskentasääntöjä tilanteissa, joissa viranhaltijan/työntekijän työaika ja palkka on muuttunut tai muuttuu lomanmääräytymisvuoden aikana.

3. HENKILÖSTÖHALLINNON JA SOPIMUSMÄÄRÄYSTEN KEHITTÄMINEN

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän kannustava soveltaminen ja sitä tukeva paikallinen järjestelyerä

Kirkon pääsopijaosapuolet kirjasivat yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2012–2013 allekirjoituspöytäkirjaan (10 §) kannanoton kirkon työpaikoilla edistettävän tuloksellisuutta tuottavan toiminnan tärkeydestä. Kannanoton toteutumista tuettiin sopimalla seurakuntien käytössä 1.4.2013 lukien olevasta 0,5 %:n suuruudesta Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän kannustavaa soveltamista tukevasta paikallisesta järjestelyerästä.

Erä voitiin käyttää tehtäväkohtaiseen palkanosaan mm. kehittää tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvaa palkkaporrastusta ja naisten ja miesten välistä palkkauksellista tasa-arvoa sekä vaikuttaa seurakunnan mahdollisuuteen pitää palveluksessa ja rekrytoida osaavaa henkilöstöä. Sillä voitiin myös ottaa käyttöön suorituksen arviointiin perustuva harkinnanvarainen palkanosa (HAVA) tai

tarkistaa jo käytössä olevan harkinnanvaraisen palkanosan perusteita. Erän tarkoitus oli myös kehittää paikallisten osapuolten yhteistyötä palkkausta koskevissa asioissa.

Seurakunnat käyttivät järjestelyerän Kirkon työmarkkinalaitoksen tekemän selvityksen mukaan pääasiassa tehtäväkohtaiseen palkanosaan. Vain noin 10 prosentissa seurakunnista erää käytettiin HAVA:aan. Ne olivat pääasiassa suuria tai keskisuuria seurakuntia/seurakuntayhtymiä.

Järjestelyerää koskevassa palautteessa osa työnantajista katsoi, että erä toimii hyvin palkkausta kehitettäessä ja paikallisia palkkausepäkohtia korjattaessa. Myönteisenä pidettiin myös sitä, että erä aktivoi HAVA:n käyttöön ottoa. Osa kritisoi järjestelyerän määrää: joillekin se oli liian suuri, joillekin liian pieni.

Kirkon työmarkkinalaitos käsitteli palkkausmääräysten kehittämistarvetta kertomusvuonna seurakuntatyönantajien kanssa. Marraskuussa 2013 mm. järjestettiin yhteistyössä pääsopijajärjestöjen ja Kirkon koulutuskeskuksen kanssa HAVA-seminaari: Kohti arvioivaa ja palkitsevaa johtamis- ja työkuluttuuria. Seminaarin tavoitteena oli ideoida palkkausmääräysten kehittämistä, mutta myös tukea paikallista työskentelyä. Seminaariin osallistujat 50 henkilöä, olivat HAVA:a soveltavien seurakuntien työnantajan (kirkkoherra ja talous- ja henkilöstöjohto) ja henkilöstön edustajia (pääsopijajärjestöjen luottamusmiehet).

Yleisen työajan ja jaksotyöajan järjestelmien kehittäminen

Työaikatyöryhmässä valmisteltiin kirkon alan työ- ja vapaa-aikamääräysten kehittämistä siten, että työaikamääräykset olisivat aiempaa selkeämmät ja joustavammat. Keväällä 2013 neuvoteltiin uuden työaikaajärjestelmän eli 1-4 viikon yleistyöajan käyttöönotosta. Uusi järjestelmä olisi korvannut voimassa olevan sopimuksen mukaisen yleisen säännöllisen työajan ja jaksotyöajan. Uudistuksen tavoitteena oli selkeyden ja joustavuuden lisäksi saada samat säännökset koskemaan sekä virka- että työsuhteita (ottaen huomioon jaksotyön käyttämismahdollisuudet ja työaikakorvauksien suorittamistapa) sekä ylityömääräysten ja erilaisten poikkeustilanteiden (esim. arkipyhäviikkojen) laskennan yksinkertaistaminen. Lisäksi uudistukseen sisältyi ns. päivystyskorvauksen käyttöönotto. Tätä varten tehtiin otannalla n. 80 seurakuntatalouteen kysely päivystysluonteisten tehtävien hoitamisesta. Kokonaisuutena tavoiteltiin kustannusneutraalia uudistusta.

Kevään neuvotteluissa päädyttiin toteuttamaan uudistus kokeiluna yhdeksässä seurakuntataloudessa. Kokeilusta solmittiin erillinen virka- ja työehtosopimus 26.9.2013 ja kokeilu toteutettiin lokajoulukuussa. Kokeilun aikana ja sen päätyttyä kerättiin palautetta sekä työnantajien että viranhaltijoiden/työntekijöiden näkökulmasta. Lokakuussa 2013 Kirkon yleistä virka- ja työehtosopimusta 2014-2016 solmittaessa sovittiin, että uusien työaikamääräysten käyttöönotosta käytäisiin neuvottelun helmikuun loppuun 2014 mennessä.

KirVESTES:n kodifiointityö

Kodifiointityöryhmässä valmisteltiin kirkon yleisen virka ja työehtosopimuksen teknistä uudistamista niin, että sopimus olisi ilmaisullisesti ja esitystavaltaan mahdollisimman selkeä ja luettava. Työryhmä työskenteli tiiviisti koko kertomusvuoden ja kodifiointityö oli joitain yksityiskohtia lukuun ottamatta valmis kertomusvuoden loppuun mennessä. Työryhmän työn perusteella tullaan uudistamaan koko Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus liitteineen 1.4.2014 lukien.

Työelämä 2020 -hanke

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti laaditun työelämän kehittämisstrategian toteuttaminen jatkui kertomusvuonna kansallisen työelämähankkeen (Työelämä 2020 – hanke) toimin. Hankkeen keskeinen tehtävä on koota eri toimijoiden työelämän kehittämiseksi tekemää työtä yhteen, jotta kehittämistyö työpaikoilla mahdollistuisi ja jotta Suomen työelämä olisi Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä. Työelämä 2020 -hankkeella on neuvottelukunta, johtoryhmä ja valmisteluryhmä, joihin jäsenet on nimitetty kolmikantaperustalta. Kirkon työmarkkinalaitos on mukana niissä yhtenä hankkeen ydintoimijoista.

Työelämätoimijat sitoutuivat hankkeeseen yhteistyölupauksilla. Kirkon työmarkkinalaitoksen yhteistyölupauksen yksi avaintavoitteista on kirkon sektorin työpaikkojen laaja osallistuminen työelämän kehittämiseen. Yhteisen kehittämisen käynnistämiseksi Kirkon työmarkkinalaitos sopi kertomusvuoden lopussa verkkoavoriihen toteuttamisesta Fountain Park Oy:n kanssa. Helmikuun lopulla 2014 avoinna olevaan avoriiheen kutsutaan kirkon työpaikkojen johtoa, esimiehiä ja työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä kertomaan ajatuksensa ja arvioimaan muiden ajatuksia siitä, mitä pitäisi tehdä, jotta kirkko/seurakunta olisi hyvä ja tulokellinen työpaikka vuoteen 2020 mennessä. Ensimmäiset tulokset avoriihestä saadaan kevättalvella 2014. Kokonaiskirkon ja hiippakuntien tasolla tuloksia käytetään tunnistettaessa alueita ja aihepiirejä, joilla työpaikat eniten tarvitsevat tukea ja etsittäessä keinoja, mitä tekemällä työpaikkojen työn vaikuttavuutta (tulokellisuus) ja hyvinvointia voidaan yhteisesti parantaa. Tuloksia voidaan käyttää myös työpaikoilla mm. strategiatyössä, kehittämistyön tavoitteita asetettaessa, kehittämistyötä arvioitaessa tai sen suuntaa tarkistettaessa.

Kirkon rekrytointistrategia ja työpaikkatori

Toimisto osallistui kirkon rekrytointistrategian päivittämiseen. Päivitettyyn rekrytointistrategiaan koottiin toimintaympäristöstä johtuvia muutoksia, eri toimijoiden rooleja rekrytoinnissa ja tilastoja henkilöstöstä ja sen muutoksista.

Vuonna 2012 julkaistu hankintakilpailu Kirkon työpaikkatorista saatettiin päätökseen kertomusvuonna. Suomen ev.lut. kirkon työpaikkatori on Internet-palvelu, joka muodostuu avointen työpaikkojen ilmoittelupalvelusta. Tehdyn tarjouskilpailun perusteella saatiin neljä tarjousta, joiden vertailu suoritettiin pääosin Kirkon työmarkkinalaitoksen viranhaltijoiden toimesta. Kirkkohallituksen virastokollegio hyväksyi 21.2.2013 Oikotie Oy:n tarjouksen kirkon työpaikkatorin palvelusta ja päätti tehdä Oikotie Oy:n kanssa toistaiseksi voimassa oleva sopimuksen 1.4.2013 alkaen. Sopimusneuvottelut käytiin kevään 2013 aikana ja uuden sopimuksen mukainen palvelu on ollut seurakuntien käytössä huhtikuusta 2013.

Muut hankkeet

Henkilöstöhallinnon toimintaa tuettiin mallilomakkeiden avulla. Keväällä 2013 julkaistiin mm. uusi työsopimuslomake täyttöohjeineen. Uudessa lomakkeessa otettiin huomioon mm. työsopimuslakiin ja Kirkon yleiseen virka- ja työehtosopimukseen tulleet muutokset.

Viestintää kirkon työnantajatoimijoihin päin kehitettiin alkamalla julkaista Kirkon työmarkkinalaitoksen uutiskirjettä. Ensimmäinen uutiskirje ilmestyi joulukuussa.

Kirkon työpaikkojen yhteistoimintahenkilöstön marras-joulukuussa tapahtunutta valintaa varten laadittiin valintaohje, josta neuvoteltiin pääsopijajärjestöjen kanssa.

Seurakuntatalouksien tasapainottamis- ja säästötarpeita ja niissä käytettäviä keinoja selvitettiin joulukuussa henkilöstöä ja taloutta koskevan ajankohtaiskyselyn avulla. Tuloksia hyödynnetään mm. edunvalvontatyössä sekä kehitettäessä seurakuntien/seurakuntayhtymien tuki- ja neuvontapalveluja Kirkkohallituksessa.

4. KOULUTUSTOIMINTA

Toimintavuonna keskityttiin uusien kirkon virkamiesoikeudellisten säännösten kouluttamiseen. Koulutustilaisuuksia järjestettiin 21 kappaletta. Koulutus toteutettiin pääosin tuomiokapitulien toimesta yhteistyössä työmarkkinaosaston kanssa. Lisäksi valmistettiin uudistukseen liittyvää koulutusmateriaalia tuomiokapitulien käyttöön ja tehtiin joitakin mallilomakepohjia Internetiin.

Oltiin järjestämässä Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmän kanssa seurakuntien hautaustoimelle tarkoitettuja alueellisia tietoiskuja vuoden 2012 puolella julkaistun Työturvallisuus hautausmaalla – oppaan (TTK 2012) viestin tunnetuksi tekemiseksi.

Toimiston viranhaltijat ovat osallistuneet suunnittelijoina ja kouluttajina Työturvallisuuskeskuksen, Koulutuskeskus Agricolan, kirkon koulutuskeskuksen, seurakuntien ja seurakuntayhtymien ja muiden sidosryhmien sekä ammattijärjestöjen järjestämiin koulutustilaisuuksiin. Koulutuksen toteutus on käytännössä paljolti siirtynyt sidosryhmäyhteistyössä tapahtuvaksi. Näitä koulutustilaisuuksia oli toimintavuonna yhteensä 8 kappaletta.

5. YHTEISTOIMINTA TYÖMARKKINOILLA

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 päätettäväksi 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 on myös käytännössä hyödynnetty mm. Internetissä Sakastin sivuilla.

Kirkon työmarkkinalaitoksen osallistuminen kaksi- ja kolmikantaiseen toimintaan on viime vuosien aikana jatkuvasti lisääntynyt ja erityisesti toimintavuoden aikana hallitusohjelman sekä työmarkkinoiden Raamisopimuksen vuoksi. Edustajiksi on nimetty myös kirkkohallituksen toiminnallisen osaston työntekijöitä ja työnantajan edustajia seurakunnista.

Työmarkkinalaitoksen toimiston edustajat ovat osallistuneet kertomusvuonna mm. seuraaviin *kaksikantaisiin toimielimiin*:

- Keskusjärjestöjen asettama Työmarkkinakeskusjärjestöjen johtoryhmä (T-jory)
- Keskusjärjestöjen työaikatyöryhmä
- Tuottavuuden pyöreä pöytä ja sen sihteeristö
- Tasa-arvon pyöreä pöytä ja sen sihteeristö
- ns. Konsiliaation seurantaryhmä
- Työriitojen sovittelutoiminnan kehittämistyöryhmä,
- Työurien pidentämistä selvittävä Työelämäryhmä
- Ikäohjelmamallia valmisteleva ryhmä
- Työmarkkinakeskusjärjestöjen palkkausjärjestelmäryhmä TASE.

Raamisopimuksen perusteella on lisäksi työskennellyt useita kaksi – ja kolmikantaisia yhteistyöryhmiä, joiden toiminta ajoittuu vuodelle 2013 tai sitä pitemmälle.

Kolmikantaisia toimielimiä, joissa on ollut Kirkon työmarkkinalaitoksen edustus, ovat olleet mm.

- valtioneuvoston asettama Työ-, koulutus- ja elinkeinoasianneuvosto (TKE-neuvosto) ja sen työvoima- ja koulutustarpeen ennakointijaosto
- hallituksen kärkihankkeen Työelämän kehittämisstrategian täytäntöönpanoa koskevan Työelämä 2020 -hankkeen neuvottelukunta, johtoryhmä ja valmisteluryhmä
- STM:n asettamat Samapalkkaisuusohjelman johtoryhmä, asiantuntijaryhmä ja ohjelman alahankkeet, työsuojeluneuvottelukunnan työhyvinvointifoorumi-jaosto ja Bilbao-jaosto
- Opetus- ja kulttuuriministeriön toimialalla on osallistuttu työelämän kannalta tärkeän koulutuksen kehittämiseen erilaisissa toimikunnissa ja työryhmissä. Syksyllä Kirkon työmarkkinalaitos mm. osallistui Opetushallituksen ja opetus- ja kulttuuriministeriön järjestämiin neuvotteluihin Koulutustoimikuntien nimeämisestä 1.1.2014 alkavalle kolmivuotiselle toimikaudelle ja sai jäsenen koulutustoimikuntajärjestelmän ohjausryhmään sekä seuraaviin koulutustoimikuntiin: Kiinteistö- ja kotityöpalvelualan koulutustoimikunta (jäsen ja varajäsen), Musiikki-, teatteri- ja tanssialan koulutustoimikunta (jäsen ja varajäsen), Opetus-, ohjaus- ja kasvatusalan koulutustoimikunta (jäsen ja varajäsen), Sosiaalialan koulutustoimikunta (jäsen ja varajäsen) ja Terveysalan koulutustoimikunta (varajäsen). Kirkon työmarkkinalaitos esitti myös kirkkoa työnantajana edustavia jäseniä seuraaviin tutkintotoimikuntiin (toimikausi 1.8.2013-31.7.2016): Lapsi- ja perhetyön tutkintotoimikunta, Lasten ja nuorten erityisohjauksen tutkintotoimikunnan ja Suntion tukintotoimikunta. KiT:ä edustavat jäsenet ovat näissä pääasiassa KKH:n toiminnallisen osaston asiantuntijoita. OKM nimesi Kirkon työmarkkinalaitoksen edustajan myös Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistusryhmän jäseneksi.
- Vuosilomalin tarkistamista valmisteleva työryhmä (TEM),
- Palkkakartoitusten toimivuutta selvittänyt työryhmä (STM),
- Tasa-arvolain muutoksia valmistelevat eri hankkeet (STM)
- Tilaajavastuulain muutostarpeita selvittävä työryhmä (TEM).

Hallitusohjelman toteuttamiseen liittyen Kirkon työmarkkinalaitoksen edustus on mm. seuraavissa kolmikantaisissa työryhmissä:

- Rakennemuutos ja työmarkkinoiden toimivuus (TEM),
- Työelämän sääntelyryhmä (TEM),
- Harmaan talouden torjunta (TEM),
- Samapalkkaisuusohjelman korkean tason johtoryhmä ja asiantuntijaryhmä sekä ohjelman alahankkeet (STM),

- Yhdenvertaisuussääntelyn uudistamista valmistelevat työryhmät (TEM ja OM)
- Yhteistoimintalakien henkilöstösuunnittelua käsittelevä työryhmä (TEM).

Kirkon työmarkkinalaitokset toimiston edustajat ovat osallistuneet aktiivisesti *työmarkkinakeskusjärjestöjen muuhun yhteiseen toimintaan*. Kirkon työmarkkinalaitoksella on edustus mm. seuraavissa toimielimissä

- Työttömyysvakuutusrahaston (TVR:n) hallintoneuvosto ja hallitus
- Työturvallisuuskeskuksen (TTK:n) hallitus ja Kuntaryhmä sekä sen hankeryhmät
- Työterveyslaitoksen hallitusohjelman mukaisesti organisoiman johtamisen kehittämisverkon julkisen johtamisen laatukriteerit asiantuntijaryhmä. Ryhmä valmisti julkisen sektorin johtamisen kehittymisen tueksi hyvän johtamisen kriteerit. Kriteereitä testataan julkisen sektorin työpaikoilla mm. seurakunnissa vuoden 2014 aikana.
- ns. Työnantajaklubi sekä julkisten työnantajien yhteistyöverkosto.
- Yhteisistä hankkeista voidaan mainita myös yhteisten ohjeiden ja suositusten valmistelu, mm. keväällä 2013 laadittu tasa-arvosuunnittelun tarkistuslista ja syksyllä 2013 julkaistu yhteinen suositus työn ja perhe-elämän tasapainoa edistävästä käytännöstä.

6. KANSAINVÄLINEN YHTEYDENPITO

Pohjoismainen yhteistyö. Mukana pohjoismaisessa yhteistyössä ovat Kirkon työmarkkinalaitoksen lisäksi Kirkelig arbeidsgiver- och intresseorganisationen (Norja), Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation (Ruotsi) ja Landsforeningen af Menighedsråd (Tanska). Ruotsin, Norjan ja Tanskan kirkkotyönantajaorganisaatioiden kanssa oleva yhteydenpito jakaantuu luottamushenkilöpäättäjien ja toimistojen yhteydenpitoon. Luottamushenkilöpäättäjät kokoontuvat joka toinen vuosi (viimeksi keväällä 2012). Toimistojen johto pitää vuosittaisia seminaareja vuorovuosin eri maissa. Kertomusvuonna kokous pidettiin Helsingissä 10–11.10.2013.

Eurooppatason yhteistyö. Kirkon työmarkkinalaitos on jäsen Eurooppa-tason 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 Eurooppa-tason työmarkkinasopimuksissa. Kertomusvuonna ajankohtaista oli mm. nuorisotyöllisyyttä koskevat asiat.

CEEP:n Suomen osaston muodostavat Valtion työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Kirkon työmarkkinalaitos. CEEP:n puitteissa Kirkon työmarkkinalaitos osallistuu kansalliseen Eurooppa-tason yhteistyöhön myös palkansaaajajärjestöjen 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 työskentelyyn. Suomen osaston valmistelutyötä hoitaa ja koordinoi sihteeristö, jossa on edustaja kaikista kolmesta osallistujatahosta.

7. KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN KOKOUKSET

Työmarkkinalaitoksen valtuuskunta piti vuoden aikana viisi kokousta. Nelivuotisen toimikautensa viimeisen kokouksen valtuuskunta piti joulukuussa, jolloin se vieraili Helsingin hiippakunnan tuomiokapitulissa ja tutustui Helsingin hiippakunnan toimintaan piispa Irja Askolan johdolla. Puheenjohtajisto kokoontui Valtuuskunnan kokousten ulkopuolella kolme kertaa, jonka lisäksi se hoiti asioita sähköpostitse.

8. YLEISKIRJEET

Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet sisälsivät kertomusvuoden aikana seuraavat asiat:

A-yleiskirjeet

A1/2013	11.1.2013	1. Turvallisuus hallintaan –hanke 2. Työhyvinvoinnin kohtaamispaikka Sykettätyöhön.fi-palvelu 3. Työhyvinvointisymposium Tykyhelmi 2013 Kuopiossa 4. Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet vuonna 2012
A2/2013	17.1.2013	1. Henkilöstövaihdoksia Kirkon työmarkkinalaitoksen toimistossa 2. Luottamusmieskoulutus 3. Yhteistoiminta- ja työsuojelukoulutus
A3/2013	8.2.2013	Sopimuskorotukset 1.4.2013
A4/2013	25.2.2013	1. Isyyysvapaa pidentynyt 54 arkipäivään 2. Muutoksia työsopimuslakiin ja tilaajavastuulakiin
A5/2013	6.3.2013	Matkakorvausten veronalaisuus
A6/2013	6.3.2013	Sopimuskorotukset tuntipalkkajärjestelmässä ja eräät muut palkantarkistukset 1.4.2013
A7/2013	6.3.2013	Uusi työsopimuslomake
A8/2013	19.3.2013	Kesätyötä koululaisille ja opiskelijoille
A9/2013	16.4.2013	Vuosilomalakiin tulevien muutosten vaikutus Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen soveltamiseen
A10/2013	20.5.2013	Kirkon työpaikkatorin palvelu jatkuu
A11/2013	24.5.2013	1. Henkilöstövaihdoksia Kirkon työmarkkinalaitoksen toimistossa 2. Kirkon työmarkkinalaitoksen toimisto suljettuna
A12/2013	1.7.2013	Työmarkkinakeskusjärjestöjen työkaarimalli
A13/2013	21.8.2013	Työsopimuslain ja kirjanpitolain muutos
A14/2013	10.9.2013	Yhteistoimintahenkilöstön valinta toimikaudeksi 2014 – 2017
A15/2013	25.10.2013	Kirkon sopimusratkaisu vuosille 2014-2016 1. Kirkon sopimusratkaisu Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukainen 2. Sopimuskorotukset 3. Ylimmän johdon palkkausjärjestelmää uudistetaan kokeilulla 4. Muutoksia vuosilomamääräyksiin 5. Kuluvaa sopimuskautta koskevat toimenpiteet

9. TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN JÄSENET TOIMIKAUDELLE 2010-2013

Kertomusvuonna työmarkkinalaitoksen jäsenenä olivat seuraavat henkilöt:

Varsinainen jäsen	Varajäsen
Vt. Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, Salo (Arkkihiippakunta)	Talouspäällikkö 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
Vt. kirkkoherra Ann-Mari Audas-Willman, Uusikaarlepyy (Porvoon hiippakunta)	Toimitusjohtaja Marcus Henricson, Porvoo
Henkilöstön kehittämispäällikkö 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. TYÖMARKKINAOSASTON/KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN TOIMISTON HENKILÖKUNTA

Tammikuun lopulla työmarkkinalaitoksen pitkäaikainen johtaja Risto Voipio jäi eläkkeelle. Tämän jälkeen työmarkkinajohtajan tehtäviä hoiti heinäkuun loppuun Timo von Boehm ja elokuun alusta Vuokko Piekkala.

Työmarkkinajohtaja	- 31.1.2013 varatuomari Risto Voipio 1.2.–31.7.2013 oikeustieteen kandidaatti, teologian maisteri Timo von Boehm 1.8.2013– oikeustieteen kandidaatti Vuokko Piekkala
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

Helsingissä 18. päivänä maaliskuuta 2014

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS


Puheenjohtaja Liisa Talvitie


Työmarkkinajohtaja Vuokko Piekkala

TILASTOT

1. Kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärä 2013

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Sivutoimiset		Yhteensä	
	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm
Viranhaltijat	52,0%	9 105	31,7%	670	9,2%	67	48,4%	9 842
Työsuhteiset	48,0%	8 392	68,3%	1 442	90,8%	662	51,6%	10 496
- kk-palkkaiset		5 282		539		120		5 941
- lastenohjaajat		1 393		666		53		2 112
- tuntipalkkaiset		1 717		237		489		2 443
Yhteensä	100,0%	17 497	100,0%	2 112	100,0%	729	100,0%	20 338
		86,0%		10,4%		3,6%		100,0%

2. Lukumäärävertailu 2012-2013

	Kaikki 2012-2013			Kokoaikaiset 2012-2013		
	2012	2013	Ero % 13/12	2012	2013	Ero % 13/12
Viranhaltijat	10 149	9 842	-3,0%	9 345	9 105	-2,6%
Työsuhteiset	10 632	10 496	-1,3%	8 499	8 392	-1,3%
- kk-palkkaiset	5 797	5 941	2,5%	5 126	5 282	3,0%
- lastenohjaajat	2 218	2 112	-4,8%	1 460	1 393	-4,6%
- tuntipalkkaiset	2 617	2 443	-6,6%	1 913	1 717	-10,2%
Yhteensä	20 781	20 338	-2,1%	17 844	17 497	-1,9%

3. Lukumäärävertailu 1975-2013

	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%
2012	10 149	10 632	20 781	86,5%	-1,8%
2013	9 842	10 496	20 338	82,5%	-2,1%

4. Vuosityövoimavertailu 1992-2013

	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%
2012	14 618	-2,7%	-1,1%
2013	14 340	-4,6%	-1,9%

*) 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 töissä olleet henkilöt, myös kesätyöntekijät.

**) Vuoden 1992 lukumäärätiedot eivät ole tilastointiukauden vaihtumisen vuoksi vertailukelpoisia.
Vuonna 1992 oli henkilöstön määrä n. 790 (4,2 %) pienempi kuin vastaavana ajankohtana v. 1991.

5. Kirkon henkilöstön lukumäärä tehtäväryhmittäin 2013

Tehtäväryhmä	Virkasuhteiset		Työsuhteiset		Kaikki	
	lkm	% VES:sta	lkm	% TES:sta	lkm	% kaikista
Seurakuntapapit	2 148	21,8%	7	0,1%	2 155	10,6%
Seurakuntalehtorit	7	0,1%	0	0,0%	7	0,0%
Sairaalasielunhoito	125	1,3%	2	0,0%	127	0,6%
Perheneuvonta	163	1,7%	8	0,1%	171	0,8%
Kirkkomuusikot	934	9,5%	29	0,3%	963	4,7%
Diakoniatyö	1 363	13,8%	40	0,4%	1 403	6,9%
Nuorisotyö	1 288	13,1%	102	1,0%	1 390	6,8%
Lapsityö	200	2,0%	2 292	21,8%	2 492	12,3%
Muu seurakuntatyö	344	3,5%	282	2,7%	626	3,1%
Seurakuntatyö yht.	6 572	66,8%	2 762	26,3%	9 334	45,9%
Hallinto- ja toimistotyö	1 804	18,3%	933	8,9%	2 737	13,5%
Hautausmaatyö	169	1,7%	4 199	40,0%	4 368	21,5%
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	1 109	11,3%	2 544	24,2%	3 653	18,0%
Muut	188	1,9%	58	0,6%	246	1,2%
Yhteensä	9 842	100,0%	10 496	100,0%	20 338	100,0%
	48,4%		51,6%		100,0%	

6. Kirkon henkilöstön sukupuolijakauma tehtäväryhmittäin 2013

Tehtäväryhmä	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	lkm	% ryhmästä	lkm	% ryhmästä	lkm	% kaikista
Seurakuntapapit	1 220	56,6 %	935	43,4 %	2 155	10,6 %
Seurakuntalehtorit	0	0,0 %	7	100,0 %	7	0,0 %
Sairaalasielunhoito	42	33,1 %	85	66,9 %	127	0,6 %
Perheneuvonta	44	25,7 %	127	74,3 %	171	0,8 %
Kirkkomuusikot	388	40,3 %	575	59,7 %	963	4,7 %
Diakoniatyö	103	7,3 %	1 300	92,7 %	1 403	6,9 %
Nuorisotyö	505	36,3 %	885	63,7 %	1 390	6,8 %
Lapsityö	57	2,3 %	2 435	97,7 %	2 492	12,3 %
Muu seurakuntatyö	190	30,4 %	436	69,6 %	626	3,1 %
Seurakuntatyö yht.	2 549	27,3 %	6 785	72,7 %	9 334	45,9 %
Hallinto- ja toimistotyö	419	15,3 %	2 318	84,7 %	2 737	13,5 %
Hautausmaatyö	1 583	36,2 %	2 785	63,8 %	4 368	21,5 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	1 260	34,5 %	2 393	65,5 %	3 653	18,0 %
Muut	112	45,5 %	134	54,5 %	246	1,2 %
Yhteensä	5 923	29,1 %	14 415	70,9 %	20 338	100,0 %

7. Kirkon henkilöstön lukumäärä, vuosityövoima ja henkilöstöryhmien kokonaisansiot 2013

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	2 155	11,6	1 873	80,6	10,6 %	13,1 %	18,5 %
Lehtorit	7	12,0	7	0,3	0,0 %	0,0 %	0,1 %
Sairaalsielunhoito	127	11,7	110	4,5	0,6 %	0,8 %	1,0 %
Perheneuvonta	171	11,8	143	6,0	0,8 %	1,0 %	1,4 %
Kirkkomuusikot	963	11,1	799	27,1	4,7 %	5,6 %	6,2 %
Diakoniatyö	1 403	11,7	1 194	36,6	6,9 %	8,3 %	8,4 %
Nuorisotyö	1 390	10,4	1 044	30,2	6,8 %	7,3 %	6,9 %
Lapsityö	2 492	11,5	1 788	50,3	12,3 %	12,5 %	11,6 %
Muu srk-työ	626	6,7	294	7,2	3,1 %	2,1 %	1,7 %
Seurakuntatyö yht.	9 334	11,0	7 253	242,8	45,9 %	50,6 %	55,8 %
Hallinto- ja toimistotyö	2 737	11,5	2 391	77,3	13,5 %	16,7 %	17,8 %
Hautausmaatyö	4 368	5,2	1 838	35,0	21,5 %	12,8 %	8,0 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	3 653	10,3	2 651	69,2	18,0 %	18,5 %	15,9 %
Muut	246	11,3	207	10,9	1,2 %	1,4 %	2,5 %
Yhteensä	20 338	9,7	14 340	435,2	100,0 %	100,0 %	100,0 %

8. Kirkon henkilöstön vuosityövoiman jakautuminen hiippakuntiin tehtäväryhmittäin 2013

* yhteensä -välisummatiedot eivät ole täysin tarkkoja pyöristysten vuoksi

Tehtäväryhmä	Hiippakunta										Yhteensä
	Turku	Tampere	Oulu	Mikkeli	Porvoo	Kuopio	Lapua	Helsinki	Espoo	Muut	
Seurakuntapapit	233	280	218	183	141	187	198	253	178	2	1 873
Seurakuntalehtorit	3		3		1						7
Sairaalsielunhoito	11	15	11	11	3	8	8	27	10	7	110
Perheneuvonta	15	23	14	16	4	11	9	23	26	4	143
Kirkkomuusikot	108	105	103	85	82	78	86	88	64		799
Diakoniatyö	158	186	146	110	84	127	129	150	104		1 194
Nuorisotyö	116	163	131	111	57	115	122	129	99		1 044
Lapsityö	236	305	188	196	114	158	189	174	228		1 788
Muu seurakuntatyö	35	72	30	24	8	23	22	42	37	1	294
Seurakuntatyö yht.	915	1 149	844	736	492	708	763	885	746	14	7 253
Hallinto- ja toimistotyö	272	341	243	225	115	218	219	325	233	201	2 391
Hautausmaatyö	274	311	138	273	66	187	203	255	129		1 838
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	333	432	282	283	156	276	268	325	285	12	2 651
Muut	4	6					2	10	1	185	207
Yhteensä	1 798	2 239	1 507	1 517	828	1 390	1 454	1 801	1 394	412	14 340

9. Kirkon henkilöstön päätoimisuus tehtäväryhmittäin 2013

Tehtäväryhmä	Päätoimiset kokoaikaiset		Päätoimiset osa-aikaiset		Sivutoimiset		Yhteensä
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	
Seurakuntapapit	2 052	95,2 %	95	4,4 %	8	0,4 %	2 155
Seurakuntalehtorit	7	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	7
Sairaalasielunhoito	109	85,8 %	15	11,8 %	3	2,4 %	127
Perheneuvonta	133	77,8 %	32	18,7 %	6	3,5 %	171
Kirkkomuusikot	869	90,2 %	77	8,0 %	17	1,8 %	963
Diakoniatyö	1 285	91,6 %	112	8,0 %	6	0,4 %	1 403
Nuorisotyö	1 326	95,4 %	51	3,7 %	13	0,9 %	1 390
Lapsityö	1 675	67,2 %	708	28,4 %	109	4,4 %	2 492
Muu seurakuntatyö	529	84,5 %	51	8,1 %	46	7,3 %	626
Seurakuntatyö yht.	7 985	85,5 %	1 141	12,2 %	208	2,2 %	9 334
Hallinto- ja toimistotyö	2 397	87,6 %	299	10,9 %	41	1,5 %	2 737
Hautausmaatyö	4 087	93,6 %	243	5,6 %	38	0,9 %	4 368
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	2 811	77,0 %	408	11,2 %	434	11,9 %	3 653
Muut	217	88,2 %	21	8,5 %	8	3,3 %	246
Yhteensä	17 497	86,0 %	2 112	10,4 %	729	3,6 %	20 338

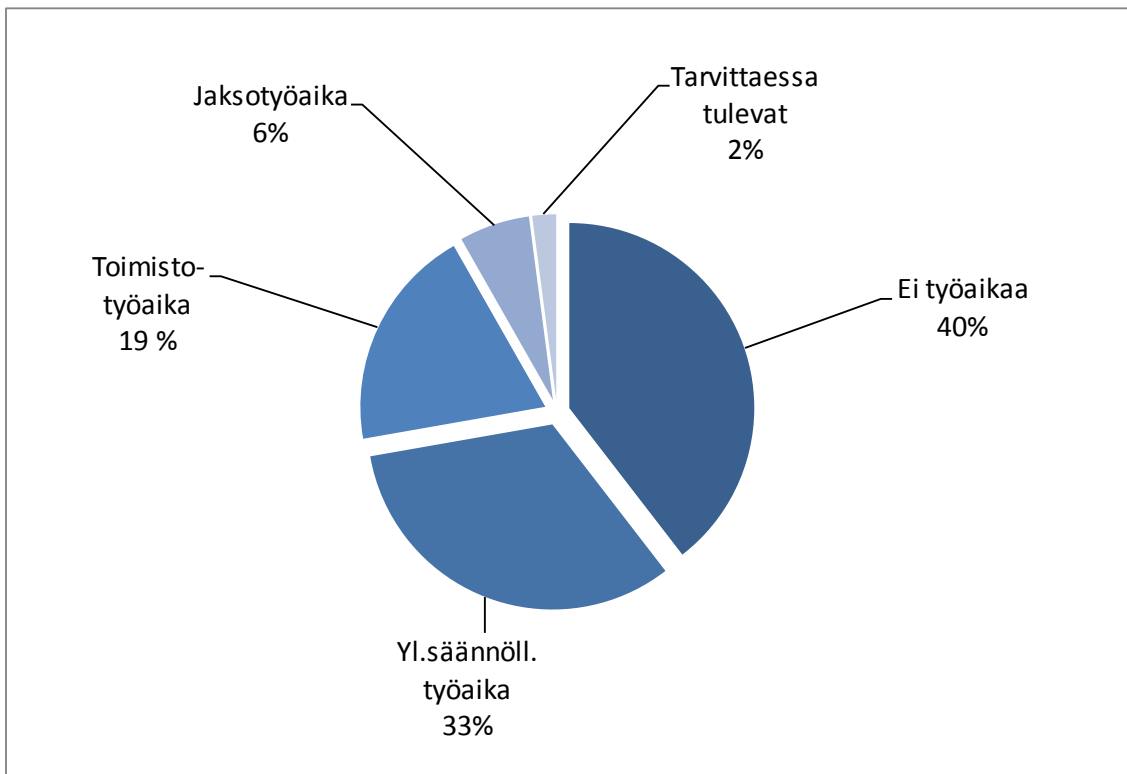
10. Kirkon henkilöstön palvelussuhteen vakinaisuus 2013

Tehtäväryhmä	Vakinaiset %		Määräaikaiset %		Kaikki %	
	Lkm	ryhmästä	Lkm	ryhmästä	Lkm	kaikista
Seurakuntapapit	1 844	85,6 %	311	14,4 %	2 155	10,6 %
Lehtorit	7	100,0 %	0	0,0 %	7	0,0 %
Sairaalasielunhoito	109	85,8 %	18	14,2 %	127	0,6 %
Perheneuvonta	151	88,3 %	20	11,7 %	171	0,8 %
Kirkkomuusikot	776	80,6 %	187	19,4 %	963	4,7 %
Diakoniatyö	1 191	84,9 %	212	15,1 %	1 403	6,9 %
Nuorisotyö	1 011	72,7 %	379	27,3 %	1 390	6,8 %
Lapsityö	2 070	83,1 %	422	16,9 %	2 492	12,3 %
Muu seurakuntatyö	240	38,3 %	386	61,7 %	626	3,1 %
Seurakuntatyö yht.	7 399	79,3 %	1 935	20,7 %	9 334	45,9 %
Hallinto- ja toimistotyö	2 319	84,7 %	418	15,3 %	2 737	13,5 %
Hautausmaatyö	560	12,8 %	3 808	87,2 %	4 368	21,5 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	2 764	75,7 %	889	24,3 %	3 653	18,0 %
Muut	185	75,2 %	61	24,8 %	246	1,2 %
Yhteensä	13 227	65,0 %	7 111	35,0 %	20 338	100,0 %

11. Kirkon henkilöstön ikäjakautuma tehtäväryhmittäin 2013

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	-	8	96	247	244	233	249	359	357	299 63 2 155
Seurakuntalehtorit	-	-	-	-	-	1	1	2	-	3 - 7
Sairaalasielunhoito	-	-	4	4	3	15	25	30	19	22 5 127
Perheneuvonta	-	-	-	4	6	13	44	42	37	20 5 171
Kirkkomuusikot	2	21	52	91	148	123	166	145	100	88 27 963
Diakoniatyö	3	10	50	90	155	183	234	263	249	142 24 1 403
Nuorisotyö	17	133	229	244	186	148	168	135	94	34 2 1 390
Lapsityö	12	97	165	253	260	265	335	362	334	343 66 2 492
Muu seurakuntatyö	34	161	107	50	45	30	59	44	38	48 10 626
Seurakuntatyö yht.	68	430	703	983	1 047	1 011	1 281	1 382	1 228	999 202 9 334
Hallinto- ja toimistotyö	10	47	95	134	187	242	446	501	545	470 60 2 737
Hautausmaatyö	868	729	306	212	196	266	431	477	532	327 24 4 368
Kiinteistö- ja kirkonpalvelu	163	214	137	137	178	269	487	595	703	618 152 3 653
Muut	1	2	9	17	20	37	32	41	48	37 2 246
Yhteensä	1 110	1 422	1 250	1 483	1 628	1 825	2 677	2 996	3 056	2 451 440 20 338

12. Kirkon vakinainen henkilöstö työaikamuodoittain 2013



13. Kirkon vakinainen henkilöstö ikäluokittain 2013

