

KERTOMUS

KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN

JA SEN TOIMISTON TOIMINNASTA

VUONNA 2012

HYVÄKSYTTY KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN
VALTUUSKUNNAN KOKOUKSESSA 27.2.2013

Sisällysluettelo

KERTOMUS KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN JA SEN TOIMISTON TOIMINNASTA VUONNA 2012	1
1. YLEISTÄ KERTOMUSVUODESTA	1
2. SOPIMUSTOIMINTA.....	3
3. HENKILÖSTÖHALLINNON KEHITTÄMINEN	5
4. KOULUTUSTOIMINTA.....	7
5. YHTEISTOIMINTA TYÖMARKKINOILLA.....	7
6. KANSAINVÄLINEN YHTEYDENPITO	9
7. KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN KOKOUKSET.....	10
8. YLEISKIRJEET	10
9. TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN JÄSENET	11
10. TYÖMARKKINAOSASTON/KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN TOIMISTON HENKILÖKUNTA.....	12
Liitteet	
TILASTOT	13

KERTOMUS KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN JA SEN TOIMISTON TOIMINNASTA VUONNA 2012

1. YLEISTÄ KERTOMUSVUODESTA

Kertomusvuonna Euroopan ja maailmantalous oli edelleen epävakaa pohjalla. Valtiovarainministeriön suhdannekatsauksen mukaan euroalueen talouskehitys on heikkoa koko ennusteperiodin ajan. Suomen markkinaosuus maailman tuonnissa jatkaa laskuaan, päinvastoin kuin esimerkiksi Saksan ja Ruotsin. Kansainvälisen kysynnän heikkous ja viennin rakennemuutos alensivat Suomen vientiä vuonna 2012. Vuonna 2013 viennin odotetaan kasvavan noin prosentti, kun vuonna 2012 kokonaistuotanto ei lisääntynyt lainkaan.

Työllisyys lähti vuoden 2012 lopulla heikkenemään. Työllisyyden ennustettiin supistuvan ja työttömyysasteen kohoavan 8,1 prosenttiin vuonna 2013. Taantuma heikentää julkisen talouden näkymiä. Sopeutustoimista huolimatta valtion talous pysyy selvästi alijäämäisenä ennustejaksolla ja velkaantuminen jatkuu.

Suomen työllisyyden ja kilpailukyvyn edistämiseksi solmittu Raamisopimus ja sen mukaisesti sovitettu Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2012–2013 oli voimassa koko kertomusvuoden. Raamisopimus on työmarkkinoilla poikkeuksellisen kattava sopimus aiemmat keskitetyt tulopoliittiset ratkaisutkin huomioon ottaen. Raamisopimuksen piirissä on yli 90 % palkansaajista. Raamisopimus poikkeaa rakenteeltaan aiemmista tulopoliittisista sopimuksista. Se antaa mahdollisuuden käyttää sopimuskorotukset joustavasti kunkin alan tarpeiden mukaisesti. Lisäksi Raamisopimuksen perusteella solmittujen virka- ja työehtosopimusten voimassaoloaika ei tulopoliittisten kokonaisratkaisujen tapaan ole yhtenäinen, vaan noudattaa edellisen liittokierroksen aikana syntyneitä eritahtisuutta. Ensimmäiset Raamisopimuksen perusteella solmitut työehtosopimukset, mm. teknologiateollisuuden työehtosopimus, umpeutuvat syksyllä 2013. Julkisen sektorin virka- ja työehtosopimusten voimassaoloaika umpeutuu alkuvuonna 2014, niistä viimeisenä kirkon ja valtion sopimukset 31.3.2014.

Raamisopimuksen synty syksyllä 2011 osoitti työmarkkinatoiminnan ennakkoinnin vaikeuden. Kirkon työmarkkinalaitoksen toimintasuunnitelmaa keväällä 2011 tehtäessä valmistauduttiin meneillään olleen, vuosia 2010–2012 koskeneen sopimuskauden aikataulun mukaisesti käynnistämään vuodenvaihteessa 2011–2012 kirkon palkantarkistusneuvottelut vuoden 2012 palkantarkistuksista. Alkusyksyllä 2011 käynnistynyt valtakunnallista Raamisopimusta koskeva neuvottelu muutti tilanteen. Koko työmarkkinoita koskeva Raamisopimus hyväksyttiin 13.10.2011 ja sen perusteella neuvotellut kirkon virka- ja työehtosopimukset 23.11.2011. Solmittu Raamisopimus sisälsi lukuisten työelämää koskevien työryhmien asettamisen, joihin Kirkon työmarkkinalaitokselle tuli edustus Raamisopimuksen allekirjoittajana.

Työmarkkinatoimintaa leimasikin kertomusvuonna Raamisopimuksen täytäntöönpano. Toisaalta se merkitsi Raamisopimuksen mukaisten palkantarkistusten toteuttamista ja toisaalta Raamisopimuksessa sovittujen työelämän kehittämistoimenpiteiden edistämistä. Työelämän kehittämiseksi oli sovitettu sekä työmarkkinaosapuolten keskusjärjestöjen toimin kaksikantaisesti täytäntöön pantavia toimenpiteitä että kolmikantaisesti valtiovallan ja työmarkkinaosapuolten toimin toteutettavaa työ- ja sosiaalipolitiikan lainsäädäntövalmistelua. Työryhmissä on käsitelty mm. ikäohjelmamallia, tasa-arvoasioita, työaikapankkien käytön edistämistä, aikuiskoulutuksen tuen kehittämistä, henkilöstösuunnitelmien kehittämistä, koulutusvähennystä (ns. 3 päivän koulutus) ja luottamusta herättävien

toimien edistämistä työmarkkinoilla. 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 2012 aikana voimakkaasti Työmarkkinalaitoksen henkilökuntaa.

Kirkon työmarkkinalaitoksen työmarkkina-aseman vakiintumisen kannalta periaatteellisesti merkittävä tapahtuma oli Raamisopimukseen perustuvan työmarkkinakeskusjärjestöjen pysyvän neuvotteluelimen, T-joryn perustaminen. T-jory käsittelee erityisesti hallitusohjelmahankkeita, työmarkkinoiden kaksikantaisia hankkeita, EU-sosiaalidialogia ja EU-lainsäädäntöön vaikuttamista, talous- ja työmarkkinapolitiikan yhteensovittamista sekä muita taloutta ja työllisyyttä edistäviä toimia yhteistyössä hallituksen kanssa. T-joryyn kuuluvat työmarkkinakeskusjärjestöt: Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Valtion työmarkkinalaitos, Kirkon työmarkkinalaitos, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja Akava.

Raamisopimusta kohtaan esitettiin kertomusvuonna myös kritiikkiä erityisesti teollisuuden työnantajien taholta. Raamisopimuksen kustannustasoa, 4,3 prosenttia 25 kuukauden aikana, pidettiin kalliina kilpailukyvyn kannalta. Takaisku Raamisopimuksen täytäntöönpanolle oli, kun Elinkeinoelämän keskusliitto EK hylkäsi syyskuussa 2012 ns. kolmen päivän koulutusoikeutta koskeneen neuvottelutuloksen. Tämän jälkeen työmarkkinoita on hallinnut pysähtyneisyys ja epäluulo. Palkansaa-jakeskusjärjestöt ovat pitkälti kieltäytyneet työelämän kehittämistä koskevien toimenpiteiden edistämisestä ennen kuin koulutusvapaasta koskeva kiista on saatu ratkaistua. Vuoden lopulla hallitus esitti työmarkkinakeskusjärjestöille pyynnön esittää kilpailukykyä edistäviä työmarkkinajärjestöjen toimenpiteitä helmikuun lopulla olevaan hallitusohjelman välitarkasteluun. Lisäksi asiaan liittyi keskustelua mahdollisuudesta jatkaa Raamisopimusta, mikä ei ole saanut kannatusta EK:lta.

Kirkon henkilöstö

Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastotiedustelun tietojen mukaan kirkon henkilöstön ja vuosityövoiman määrä laski hieman vuonna 2012 edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstön lukumäärän vähennys oli 381 (-1,8 %) ja vuosityövoiman vähennys 170 (-1,1 %). Henkilöstön lukumäärä tilastointiajankohtana kesällä 2012 oli 20.781, Vuosityövoimaksi muunnettu henkilöstön määrä 14.170 henkilötyövuotta. Vuoteen 2002 verraten henkilöstön määrän lisäys on kymmenessä vuodessa ollut 41 (+0,2 %), ja vuosityövoiman vähennys 107 (-0,7 %).

Tarkasteltaessa erikseen vakinaisia ja määräaikaista palvelussuhteita, vakinaisten palvelussuhteiden määrä on laskenut 820:lla (-5,7 %) vuodesta 2002 ja määräaikaisten lisääntynyt 861:llä (+13,4 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 30,9 % vuonna 2002 ja 35,0 % vuonna 2012.

Vuodesta 1991 miesten lukumäärä on kasvanut 277:llä (4,9 %) ja naisten lukumäärä 1.691:llä (12,9 %) ja koko henkilöstön lukumäärä 1.968:llä (+10,5 %). Naisten osuus kirkon koko henkilöstöstä on jatkuvasti kasvanut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana ja on kertomusvuonna 71,2 %. Tämä johtuu mm. naisten lukumäärän kasvusta papistossa. Vuonna 1991 oli naispuolisia pappeja 279 (16,8 % papeista) ja vuonna 2012 heitä oli 943 (43,0 %).

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän piirissä oli kertomusvuonna 16.779 henkilöä eli 80,8 % henkilöstöstä. Vaativuusryhmiin sijoittelussa on tapahtunut jonkin verran muutoksia. Ryhmiin 201, 303, 401, 402, 502 ja 602 sijoitettujen lukumäärät pienenivät ja ryhmiin 202, 302, 403 ja 601 sijoitettujen lukumäärät kasvoivat jonkin verran. Muissa kuin edellä mainituissa ryhmissä muutokset olivat vähäisiä. Yleisen palkkausjärjestelmän ulkopuolella ovat kirkkoherrat sekä tuntipalkkaiset työnteki-

jät, ja heitä koskevat Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa omat palkkausmääräykset. Tuntipalkkaisten työntekijöiden lukumäärä tilastointiajankohtana eli kesällä 2012 oli 2.617.

Kirkon palveluksessa olevan henkilöstön keski-ikä on jatkuvasti noussut. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuonna 49,1 vuotta (+0,1) ja koko henkilöstön keski-ikä oli 44,5 vuotta (+0,2). Vuodesta 1991 vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noussut 5,5 vuotta ja koko henkilöstön 3,1 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 2012 palkkasumma oli 435,1 miljoonaa euroa. Palkkasumma kasvoi kertomusvuonna 3,0 miljoonalla eurolla (0,7 %) edellisvuoteen verrattuna.

2. SOPIMUSTOIMINTA

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.

Palkantarkistukset

Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus sisältää kaksi sopimuskorotuskautta. Ensimmäisen jakson kustannusvaikutukseltaan 2,4 %:n suuruinen sopimuskorotus toteutettiin 1.3.2012 lukien osin palkkojen prosentuaalisena yleiskorotuksena sekä osin tekstimuutoksina, jotka koskevat kuuden arkipäivän mittaista palkallista isyysvapaata sekä vuosilomajärjestelmän kehittämistä lomakorvauksen määräytymisen osalta. Näiden tekstimuutosten kustannusvaikutus oli 0,4 %.

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

Tuntipalkkaisten työntekijöiden perustuntipalkkaa tarkistettiin 2,4 %:lla 1.3.2012 lukien lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Palkan korotus poikkesi tuntipalkkajärjestelmässä yleisestä palkkausjärjestelmästä sen vuoksi, että vuosilomakorvausta koskeva tekstimuutos ei vaikuttanut tuntipalkkaisten työntekijöiden asemaan.

Toukokuun 2012 palkanmaksun yhteydessä maksettiin Raamisopimukseen sisältynyt 150 euron suuruinen erillinen kertaerä sellaisille työntekijöille, joiden osalta toteutui sopimuksessa tarkemmin määritelty kolmen kuukauden työssäoloehto.

Toisen jakson kustannusvaikutukseltaan 1,9 %:n suuruinen sopimuskorotus toteutetaan 1.4.2013 lukien, enintään 1,4 %:n suuruisena yleiskorotuksena. Tämän lisäksi seurakunnissa neuvotellaan paikallisesti kirkon yleisessä palkkausjärjestelmässä 0,5 %:n suuruisen järjestelyerän käyttämisestä. Muissa palkkausjärjestelmissä sopimuskorotuksen täytäntöönpanosta neuvotellaan keskitetysti pääsopijaosapuolten kesken.

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 on kiinnitetty kirkon yleisen palkkausjärjestelmän kannustavaan soveltamiseen ja henkilöstön ja heidän edustajiensa osallistumiseen edistäviin yhteistoiminnallisiin toimintatapoihin sekä osaamisen kehittämiseen liittyviin kysymyksiin.

Työryhmät

Sopimuskaudella työskentelevät seuraavat osapuolten yhteiset työryhmät:

- 1) Työaikatyöryhmä, joka valmistelee 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. Hengellisen työn työaikakokeiluun pyritään löytämään uusia kokeiluseurakuntia. Työryhmän toimikautta jatkettiin 31.5.2013 saakka.
- 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). Myös kodifiointityöryhmän toimikautta jatkettiin 31.5.2012 saakka.
- 3) Työryhmä, joka selvittää 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

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän kannustava soveltaminen ja sitä tukeva paikallinen järjestelyerä

Kirkon pääsopijaosapuolet kirjassivat yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2012-2013 allekirjoitus-pöytäkirjaan (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 voidaan käyttää tehtäväkohtaiseen ja/tai harkinnanvaraiseen henkilökohtaiseen palkanosaan.

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. Järjestelyerällä voidaan seurakunnassa ottaa käyttöön suorituksen arviointiin perustuva harkinnanvarainen palkanosa tai tarkistaa jo käytössä olevan harkinnanvaraisen palkanosan perusteita.

Järjestelyerällä haluttiin kehittää myös paikallisten osapuolten yhteistyötä palkkausta koskevissa asioissa. Osapuolten näkemyksen mukaan työnantajan ja henkilöstön ja heidän edustajiensa välisen vuoropuhelun tulisi olla palkkausta koskevissa asioissa työhön kannustavaa ja motivoivaa.

Järjestelyerän tavoitteiden toteuttamiseksi osapuolet laativat Paikallisen neuvottelumenettelyn ohjeistuksen kertomusvuoden alussa. Lisäksi seurakuntien valmiutta käyttää järjestelyerää harkinnanvaraiseen palkanosan pyrittiin lisäämään järjestämällä yhdeksän hiippakunnallista HAVA-foorumia. Niiden järjestelyissä Kirkon työmarkkinalaitos toimi yhteistyössä pääsopijajärjestöjen sekä kirkon koulutuskeskuksen johtamiskouluttajien ja hiippakuntien tuomiokapitulien kanssa. Mukana oli myös ns. HAVA-pilotoijaseurakuntia. Sakastin Palvelussuhde-sivuilla laadittiin myös HAVA-aineistoa.

Harkinnanvarainen henkilökohtainen palkanosa (HAVA) on osana kirkon yleistä palkkausjärjestelmää ollut seurakuntien käytettävissä 1.9.2009 lähtien. Sen käyttöönottoa on sopijaosapuolten toimesta ensimmäisen kerran tuettu erillisen järjestelyerän avulla. Nimenomaista takarajaa HAVA:n käytölle ei ole ollut perusteltua asettaa. Sen käyttöä ei ole pidetty ajankohtaisena, kun johtamis- ja esimiestyön valmiudet eivät ole vielä olleet riittävät, talous on epävakaa ja seurakuntarakenteet ovat murroksessa. Työmarkkinalaitoksen loppuvuodesta 2012 tekemän HAVA:n käyttöönottoa koskevan selvityksen mukaan näyttäisi kuitenkin siltä, että HAVA on sopimusjakson 2013 aikana makussa n. 10 %:ssa seurakuntatalouksia.

Kirkon työolobarometri 2011-tutkimus

Kirkon työolobarometri 2011-tutkimus julkistettiin helmikuussa 2012. Sen toteutti Tilastokeskus Kirkkohallituksen ja Työturvallisuuskeskuksen toimeksiannosta. Siinä selvitettiin 522 kirkon työntekijän puhelinhaastatteluun perustuen kirkon työolojen tilaa. Tilastokeskus haastatteli työntekijöitä marraskuussa 2011.

Kirkon työoloja on tutkittu näin joka toinen vuosi vuodesta 2001 lähtien. Työolobarometrin 2011 tulosten vertailu aikaisempien barometrien tuloksiin osoitti työolojen kirkossa kehittyneen pitkällä aikavälillä varsin myönteisesti. Työyhteisöjen johtaminen oli myös kohentunut. Työurien pidentä-

misen kannalta haasteellinen piirre tuloksissa oli se, että työtä koskevat vaikutusmahdollisuudet näyttävät heikentyneen jonkin verran vuosina 2001–2011.

Varmuus työpaikan säilymisestä koettiin entistäkin tärkeämmäksi työssä jaksamisen kannalta, samalla kun työpaikan vaihtohalukkuutta koskevat näkemykset olivat hieman lisääntyneet aikaisemmasta. Kyselyyn vastanneista 44 prosenttia piti palkkaustaan kannustavana, kun kaksi vuotta aiemmin prosenttiosuus oli 38. Myös hieman aiempaa useampi koki palkkauksensa oikeudenmukaiseksi. Palkkaus koettiin kilpailukykyiseksi hieman harvemmin kuin kaksi vuotta aiemmin. Työ koettiin henkisesti ja fyysisesti vähemmän raskaaksi verrattuna 2000-luvun puoliväliin. Kokemukset olivat pysyneet samalla tasolla kuin vuonna 2009. Lähes puolet kirkon työntekijöistä koki kiireen ja työtahdin lisääntyneen ainakin jonkin verran työpaikalla viimeisen vuoden aikana. Syrjintä oli vuoteen 2007 verrattuna yleisesti ottaen vähentynyt kirkon työpaikoilla. Erityisesti eri työntekijäryhmiin kohdistuva syrjintä oli vähentynyt, jopa kymmenellä prosentilla. Uskonnollisuuteen kohdistuva syrjintä oli lisääntynyt hieman. Itse koettu työpaikkakiusaaminen on samalla tasolla (5 %) kuin edellisellä tutkimuskerralla. Ristiriitoja eri henkilöstöryhmien välillä on aiempaa vähemmän. Ristiriitojen määrä esimiesten ja alaisten välillä oli pysynyt ennallaan. Kaksi kolmesta koki kehittymismahdollisuudet työpaikassaan hyviksi. Määrä on lisääntynyt 2000-luvun puolivälistä alkaen. Lähes kaksi kolmesta kirkon työntekijästä oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen tutkimusajankohtaa edeltäneen 12 kuukauden aikana. Yhdeksän kymmenestä arvioi, että työpaikalla on pyritty vaikuttamaan järjestelmällisesti osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen.

Barometrin 2011 tuloksista ja niiden vertailuista aikaisempien barometrien tuloksiin laadittiin Kirkon työolobarometri 2011 raportti (Potila Anna-Kaarina: Kirkon alan työolobarometri 2011), joka on luettavissa Sakastissa. Raportti sisältää myös tutkimuksessa käytetyt kysymykset, joita seurakunnat voivat käyttää omissa työolotutkimuksissaan tai vastaavissa selvityksissään, kun mainitsevat lähteen. Samojen kysymysten käyttäminen mahdollistaa vertailun koko kirkon tilanteeseen nähden tai niitä käyttävien seurakuntien kesken.

Kirkon työterveyshuoltotutkimus

Kirkon työterveyshuoltotutkimus julkistettiin elokuun lopussa. Sen toteutti Keva yhteistyössä Kirkon työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen kanssa. Kyseessä oli ensimmäinen kattava kirkon työpaikkoja koskeva työterveyshuoltotutkimus. Sen toteuttaminen mahdollistui osana Kevan seurakunnille tarjoamia työhyvinvointipalveluja, joista Keva ja Kirkon työmarkkinalaitos pääsivät yhteisymmärrykseen kertomusvuoden aikana.

Työterveyshuoltotutkimukseen vastasi 254 talouspäällikköä tai kirkkoherraa, vastausaktiivisuus oli 82 %. Tutkimus osoitti, että seurakunnissa ollaan pääosin tyytyväisiä työterveyshuollon tarjoamiin palveluihin ja että palvelukustannukset sekä palvelujen laatu ja kattavuus ovat valtaosassa seurakuntaorganisaatioista sillä tasolla, josta on sovittu. Hieman yli 90 % vastaajista oli tyytyväisiä työterveyshuollon toimintaan organisaatiossaan. Työterveyshuollon palveluissa näyttäisi tutkimuksen tulosten perusteella olevan myös kehitettävää.

Monet vastaajat kokivat, että kehitettävää olisi yksilöiden työssä jatkamiseen ja jaksamiseen liittyvissä asioissa. Esimerkiksi vain noin puolet vastanneista arvioi työterveyshuollon onnistuneen hyvin masennusriskissä olevien työntekijöiden tunnistamisessa, toimenpide-ehdotuksien tekemisessä ikääntyvän työntekijän työssä jaksamisen tukemiseksi tai tiedon tuottamisessa henkilöstön hyvinvoinnista henkilöstöhallinnon käyttöön. Mitä pienempi seurakuntaorganisaatio, sitä tyytymättömmämpiä oltiin näiden asioiden onnistumiseen.

Kehitettävää olisi myös yhteistyössä työterveyshuollon ja seurakuntaorganisaation eri toimijoiden välillä. Vain joka toinen vastaaja katsoi, että työterveyshuolto toimii aktiivisesti ottamalla yhteyttä esimiehiin tilanteissa, joissa työntekijöiden työkyky ja työssä jatkaminen on vaarantunut. Kaksi kolmesta vastaajasta arvioi, että organisaation esimiehet ottavat aktiivisesti yhteyttä työterveyshuoltoon kyseisissä tilanteissa.

Kehitettävää olisi myös työterveyshuollon tietotaidon hyödyntämisessä, sillä hieman alle puolet vastanneista seurakunnista (43 %) ilmoitti, ettei työterveyshuollon tuottamaa tietoa ja mittareita ole käsitelty koskaan kirkkovaltuuston tai kirkkoneuvoston kokouksissa. Yhteistyö seurakunnan ja työterveyshuollon välillä riippui seurakunnan koosta, suurissa organisaatioissa yhteistyö oli säännöllistä, kun taas pienissä se oli satunnaista tai puuttuu kokonaan.

Kehittämishaastetta olisi myös vaikuttavuuden arvioinnissa, koska noin joka toinen seurakunta ilmoitti, että työterveyshuollon vaikuttavuutta ei ole arvioitu lainkaan tai hyvin harvoin. Mitä suurempi organisaatio, sitä yleisempää säännöllinen vaikuttavuuden arviointi kuitenkin on.

Tutkimustuloksia arvioitiin yhdessä Kevan ja kirkon pääsopijaosapuolten sekä Kirkkohallituksen toiminnallisen osaston ja tuomiokapitulien edustajien kanssa. Niiden kesken on keskustelu myös tarvittavista kehittämistoimenpiteistä. Seurakuntien henkilöstöhallinnon johtavia viranhaltijoita ja esimiehiä on kehoitettu käsittelemään tuloksia yhdessä työterveyshuollon ja yhteistoimintahenkilöstön kanssa.

4. KOULUTUSTOIMINTA

Palkkausjärjestelmän harkinnanvaraisen henkilökohtaisen palkanosan käyttöä edistettiin siten kuin edellä on kuvattu.

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. Vuoden 2012 aikana Kirkon palvelukeskus aloitti toimintansa ja sen myötä aloitettiin palvelukeskuksen työntekijöiden perehdyttäminen virka- ja työehtosopimusten määräyksiin.

Kirkon virkamiesoikeudellisten säännösten voimaantulo lykkääntyi noin vuodella ennakkoon arvioidusta. Uudet säännökset tulevat voimaan 1.6.2013. Lykkääntymisen vuoksi koulutusta uusista säännöksistä annettiin vain muutamilla kursseilla. Kirkon työmarkkinalaitoksen toimistossa on kirkkohallituksen työmarkkinaosaston tehtäviin kuuluen valmistettu uudistukseen liittyvää koulutusmateriaalia tuomiokapitulien käyttöön. Koulutus on sovittu tehtäväksi vuonna 2013 pääosin tuomiokapitulien toimesta yhteistyössä työmarkkinaosaston kanssa.

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 pal-

jolti myös kolmikantaisesti (työmarkkinakeskusjärjestöt ja ministeriöt). Kaksi- ja kolmikantayhteistyössä on usein mukana myös erilaisia työelämän kehittämislaitoksia kuten Työterveyslaitos, TE-KES, 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 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 asettamat 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 (ns. Ahtelan työryhmä). Työmarkkinakeskusjärjestöt saivat syksyllä valmiiksi esityksen, jossa järjestöt ehdottivat uusia keinoja nuorten työelämään pääsyn helpottamiseksi.
- Ikäohjelmamallia valmisteleva ryhmä
- Työmarkkinakeskusjärjestöjen palkkausjärjestelmäryhmä TASE.

Raamisopimuksen perusteella on lisäksi työskennellyt useita kaksi – ja kolmikantaisia yhteistyöryhmiä, joiden toiminta ajoittuu vuodelle 2012 tai sitä pitemmälle.

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

- valtioneuvoston asettama Työ-, koulutus- ja elinkeinoasiainneuvosto (TKE-neuvosto) ja sen työvoima- ja koulutustarpeen ennakointijaosto
- hallituksen kärkihankkeen Työelämän kehittämisstrategian täytäntöönpanoa koskevan Kansallisen työelämähankkeen johtoryhmä ja valmisteluryhmä
- STM:n asettamat Samapalkkaisuusohjelman johtoryhmä asiantuntijaryhmä ja ohjelman alahankkeet, työsuojeluneuvottelukunnan työhyvinvointifoorumi-jaosto ja Bilbao-jaosto sekä Työhyvinvointifoorumin johtoryhmä
- Opetus- ja kulttuuriministeriön toimialalla on osallistuttu työelämän kannalta tärkeän koulutuksen kehittämiseen erilaisissa toimikunnissa ja työryhmissä. Vuosille 2012-2015 saatiin varajäsenen paikka Elinikäisen oppimisen neuvostoon ja jäsenyys neuvoston työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaostoon. Molemmissa KiT:n edustajana toimii Koulutuskeskuksen johtaja Kari Kopperi. Neuvoston tehtävänä on mm. toimia nuorten aikuisten osaamisohjelman yhteistyö- ja seurantaryhmänä ja laatia ohjelman kuluessa ehdotuksia toiminnan suuntaamiseksi ja kehittämiseksi.
- Vuosilomalain tarkistamista valmisteleva työryhmä (TEM),

- Työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmien ja yhdenvertaisuuden suhdetta selvittänyt 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 kehittämisen strategia (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

- Työturvallisuuskeskuksen (TTK:n) hallitus ja Kuntaryhmä sekä sen hankeryhmät
- Työterveyslaitoksen hallitusohjelman mukaisesti organisoiman johtamisen kehittämisverkoston julkisen johtamisen laatukriteerit asiantuntijaryhmä
- ns. Työnantajaklubi sekä julkisten työnantajien yhteistyöverkosto.
- Yhteisistä hankkeista voidaan mainita myös kaikki alat kattava kysely tasa-arvosuunnittelusta työpaikoilla sekä yhteisten ohjeiden ja suositusten valmistelu.

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 kirkkotyönantajaorganisaatioiden kanssa oleva yhteydenpito jakaantuu luottamushenkilöpäättäjien ja toimistojen yhteydenpitoon. Luottamushenkilöpäättäjät kokoontuvat joka toinen vuosi. Luottamushenkilötapaaminen pidettiin viimeksi keväällä 2012 Helsingissä. Toimistojen johto pitää vuosittaisia seminaareja vuorovuosin eri maissa. Kertomusvuonna kokous pidettiin Kööpenhaminassa 8-9.10.2012.

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. Eurooppa-tason työaikadirektiivin neuvottelujen jatkuminen 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 työskentelyyn. Suomen osaston valmistelutyötä hoitaa ja koordinoi sihteeristö, jossa on edustaja kaikista kolmesta osallistujatahosta.

7. KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN KOKOUKSET

Työmarkkinalaitoksen valtuuskunta piti vuoden aikana neljä kokousta Helsingissä. Puheenjohtajisto kokoontui Valtuuskunnan kokousten ulkopuolella neljä kertaa. Puheenjohtajisto piti lisäksi sähköpostikokouksia.

8. YLEISKIRJEET

Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet sisälsivät kertomusvuoden aikana seuraavat asiat:

A-yleiskirjeet

A1/2012	9.1.2012	1. Luottamusmieskurssit 2. Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet vuonna 2011
A2/2012	14.2.2012	1. Palkantarkistukset 1.3.2012 2. Luottamusmieskurssit
A3/2012	16.2.2012	Kirkon työolobarometri 2011
A4/2012	13.3.2012	Paikallisen järjestelyerän neuvottelumenettelyä koskeva ohjeistus
A5/2012	15.3.2012	Kirkon työterveyshuoltotutkimus
A6/2012	23.3.2012	Kirkon palkkatilastoja
A7/2012	30.3.2012	Luottamusmieskurssi
A8/2012	20.4.2012	Kertaerän maksaminen toukokuussa 2012
A9/2012	20.6.2012	Kirkon työmarkkinalaitoksen toimisto suljettuna
A10/2012	29.8.2012	Kirkon työterveyshuoltotutkimus
A11/2012	11.9.2012	Tasa-arvosuunnittelu ja palkkakartoitukset seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä
A12/2012	19.9.2012	Kevan Kaari-palvelut seurakunnille
A13/2012	1.11.2012	Suositus sopimus toimituspalkkioista
A14/2012	18.12.2012	Luontoisetujen verotusarvot 1.1.2013 lukien
A15/2012	21.12.2012	Matkakustannusten korvausmäärät 1.1.2013 lukien

9. TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN JÄSENET

Kertomusvuonna työmarkkinalaitoksen jäseninä olivat seuraavat henkilöt:

Varsinainen jäsen	Varajäsen
Vt. Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, Salo (Arkkihiippakunta)	Taloustalouksellisuus 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 kehittämisspäällikkö 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

Työmarkkinajohtaja	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

Helsingissä 27. päivänä helmikuuta 2013

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

Puheenjohtaja Liisa Talvitie

vt. Työmarkkinajohtaja Timo von Boehm

1. Kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärä 2012

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Sivutoimiset		Yhteensä	
	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm
Viranhaltijat	52,4%	9 345	32,8%	734	10,0%	70	48,8%	10 149
Työsuhteiset	47,6%	8 499	67,2%	1 504	90,0%	629	51,2%	10 632
- kk-palkkaiset		5 126		562		109		5 797
- lastenohjaajat		1 460		689		69		2 218
- tuntipalkkaiset		1 913		253		451		2 617
Yhteensä	100,0%	17 844	100,0%	2 238	100,0%	699	100,0%	20 781
		85,9%		10,8%		3,4%		100,0%

2. Lukumäärävertailu 2011-2012

	Kaikki 2011-2012			Kokoaikaiset 2011-2012		
	2011	2012	Ero % 12/11	2011	2012	Ero % 12/11
Viranhaltijat	10 305	10 149	-1,5%	9 530	9 345	-1,9%
Työsuhteiset	10 857	10 632	-2,1%	8 629	8 499	-1,5%
- kk-palkkaiset	5 619	5 797	3,2%	4 972	5 126	3,1%
- lastenohjaajat	2 338	2 218	-5,1%	1 523	1 460	-4,1%
- tuntipalkkaiset	2 900	2 617	-9,8%	2 134	1 913	-10,4%
Yhteensä	21 162	20 781	-1,8%	18 159	17 844	-1,7%

3. Lukumäärävertailu 1975-2012

	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%

4. Vuosityövoimavertailu 1992-2012

	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%

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

5. Kirkon henkilöstön lukumäärä tehtäväryhmittäin 2012

Tehtäväryhmä	Virkasuhteiset		Työsuhteiset		Kaikki	
	lkm	% VES:sta	lkm	% TES:sta	lkm	% kaikista
Seurakuntapapit	2 181	21,5%	10	0,1%	2 191	10,5%
Seurakuntalehtorit	9	0,1%	0	0,0%	9	0,0%
Sairaalasielunhoito	126	1,2%	1	0,0%	127	0,6%
Perheneuvonta	166	1,6%	9	0,1%	175	0,8%
Kirkkomuusikot	927	9,1%	22	0,2%	949	4,6%
Diakoniatyö	1 366	13,5%	31	0,3%	1 397	6,7%
Nuorisotyö	1 241	12,2%	62	0,6%	1 303	6,3%
Lapsityö	206	2,0%	2 386	22,4%	2 592	12,5%
Muu seurakuntatyö	449	4,4%	361	3,4%	810	3,9%
Seurakuntatyö yht.	6 671	65,7%	2 882	27,1%	9 553	46,0%
Hallinto- ja toimistotyö	1 931	19,0%	832	7,8%	2 763	13,3%
Hautausmaatyö	179	1,8%	4 225	39,7%	4 404	21,2%
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	1 184	11,7%	2 648	24,9%	3 832	18,4%
Muut	184	1,8%	45	0,4%	229	1,1%
Yhteensä	10 149	100,0%	10 632	100,0%	20 781	100,0%
	48,8%		51,2%		100,0%	

6. Kirkon henkilöstön sukupuolijakauma tehtäväryhmittäin 2012

Tehtäväryhmä	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	lkm	% ryhmästä	lkm	% ryhmästä	lkm	% kaikista
Seurakuntapapit	1 248	57,0 %	943	43,0 %	2 191	10,5 %
Seurakuntalehtorit	1	11,1 %	8	88,9 %	9	0,0 %
Sairaalasielunhoito	42	33,1 %	85	66,9 %	127	0,6 %
Perheneuvonta	48	27,4 %	127	72,6 %	175	0,8 %
Kirkkomuusikot	390	41,1 %	559	58,9 %	949	4,6 %
Diakoniatyö	106	7,6 %	1 291	92,4 %	1 397	6,7 %
Nuorisotyö	453	34,8 %	850	65,2 %	1 303	6,3 %
Lapsityö	57	2,2 %	2 535	97,8 %	2 592	12,5 %
Muu seurakuntatyö	239	29,5 %	571	70,5 %	810	3,9 %
Seurakuntatyö yht.	2 584	27,0 %	6 969	73,0 %	9 553	46,0 %
Hallinto- ja toimistotyö	440	15,9 %	2 323	84,1 %	2 763	13,3 %
Hautausmaatyö	1 531	34,8 %	2 873	65,2 %	4 404	21,2 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	1 325	34,6 %	2 507	65,4 %	3 832	18,4 %
Muut	99	43,2 %	130	56,8 %	229	1,1 %
Yhteensä	5 979	28,8 %	14 802	71,2 %	20 781	100,0 %

7. Kirkon henkilöstön lukumäärä, vuosityövoima ja henkilöstöryhmien kokonaisansiot 2012

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	2 191	11,5	1 883	80,3	10,5 %	12,9 %	18,5 %
Lehtorit	9	11,6	9	0,3	0,0 %	0,1 %	0,1 %
Sairaalasielunhoito	127	11,6	107	4,4	0,6 %	0,7 %	1,0 %
Perheneuvonta	175	11,8	145	6,0	0,8 %	1,0 %	1,4 %
Kirkkomuusikot	949	11,3	784	26,5	4,6 %	5,4 %	6,1 %
Diakoniatyö	1 397	11,8	1 199	36,1	6,7 %	8,2 %	8,3 %
Nuorisotyö	1 303	11,0	1 046	30,3	6,3 %	7,2 %	7,0 %
Lapsityö	2 592	11,5	1 853	50,9	12,5 %	12,7 %	11,7 %
Muu srk-työ	810	6,3	360	8,6	3,9 %	2,5 %	2,0 %
Seurakuntatyö yht.	9 553	11,0	7 386	243,4	46,0 %	50,5 %	55,9 %
Hallinto- ja toimistotyö	2 763	11,5	2 396	76,6	13,3 %	16,4 %	17,6 %
Hautausmaatyö	4 404	5,2	1 857	35,1	21,2 %	12,7 %	8,1 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	3 832	10,2	2 778	69,8	18,4 %	19,0 %	16,0 %
Muut	229	11,7	200	10,2	1,1 %	1,4 %	2,3 %
Yhteensä	20 781	9,7	14 618	435,1	100,0 %	100,0 %	100,0 %

8. Kirkon henkilöstön vuosityövoiman jakautuminen hiippakuntiin tehtäväryhmittäin 2012

* yhteensä -välisummatiedot eivät ole täysin tarkkoja pyöristysten vuoksi

Tehtäväryhmä	Hiippakunta										Yhteensä
	Turku	Tampere	Oulu	Mikkeli	Porvoo	Kuopio	Lapua	Helsinki	Espoo	Muut	
Seurakuntapapit	240	283	209	188	135	195	193	263	174	2	1 883
Seurakuntalehtorit	3	1	3		1	1					9
Sairaalasielunhoito	12	15	12	10	3	7	6	26	10	7	107
Perheneuvonta	14	22	14	15	4	11	9	24	28	4	145
Kirkkomuusikot	112	102	97	83	82	76	86	85	62		784
Diakoniatyö	162	190	148	116	84	127	126	146	101	1	1 199
Nuorisotyö	127	155	134	104	59	117	120	132	97		1 046
Lapsityö	244	314	200	204	118	167	193	182	231		1 853
Muu seurakuntatyö	49	78	32	37	10	32	29	51	40	3	360
Seurakuntatyö yht.	962	1 161	848	756	497	732	763	909	744	17	7 386
Hallinto- ja toimistotyö	280	342	271	236	115	218	212	332	221	170	2 396
Hautausmaatyö	291	311	135	279	59	192	201	263	126		1 857
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	351	446	310	295	155	269	289	353	298	13	2 778
Muut	3	5	1	1		2	2	8	1	179	200
Yhteensä	1 886	2 264	1 564	1 567	825	1 413	1 466	1 864	1 390	378	14 618

9. Kirkon henkilöstön päätoimisuus tehtäväryhmittäin 2012

Tehtäväryhmä	Päätoimiset kokoaikaiset		Päätoimiset osa-aikaiset		Sivutoimiset		Yhteensä
	Lkm	%	Lkm	%	Lkm	%	
Seurakuntapapit	2 078	94,8 %	107	4,9 %	6	0,3 %	2 191
Seurakuntalehtorit	9	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	9
Sairaalasielunhoito	109	85,8 %	15	11,8 %	3	2,4 %	127
Perheneuvonta	131	74,9 %	35	20,0 %	9	5,1 %	175
Kirkkomuusikot	850	89,6 %	88	9,3 %	11	1,2 %	949
Diakoniatyö	1 275	91,3 %	114	8,2 %	8	0,6 %	1 397
Nuorisotyö	1 244	95,5 %	49	3,8 %	10	0,8 %	1 303
Lapsityö	1 717	66,2 %	756	29,2 %	119	4,6 %	2 592
Muu seurakuntatyö	723	89,3 %	59	7,3 %	28	3,5 %	810
Seurakuntatyö yht.	8 136	85,2 %	1 223	12,8 %	194	2,0 %	9 553
Hallinto- ja toimistotyö	2 411	87,3 %	307	11,1 %	45	1,6 %	2 763
Hautausmaatyö	4 131	93,8 %	239	5,4 %	34	0,8 %	4 404
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	2 964	77,3 %	451	11,8 %	417	10,9 %	3 832
Muut	202	88,2 %	18	7,9 %	9	3,9 %	229
Yhteensä	17 844	85,9 %	2 238	10,8 %	699	3,4 %	20 781

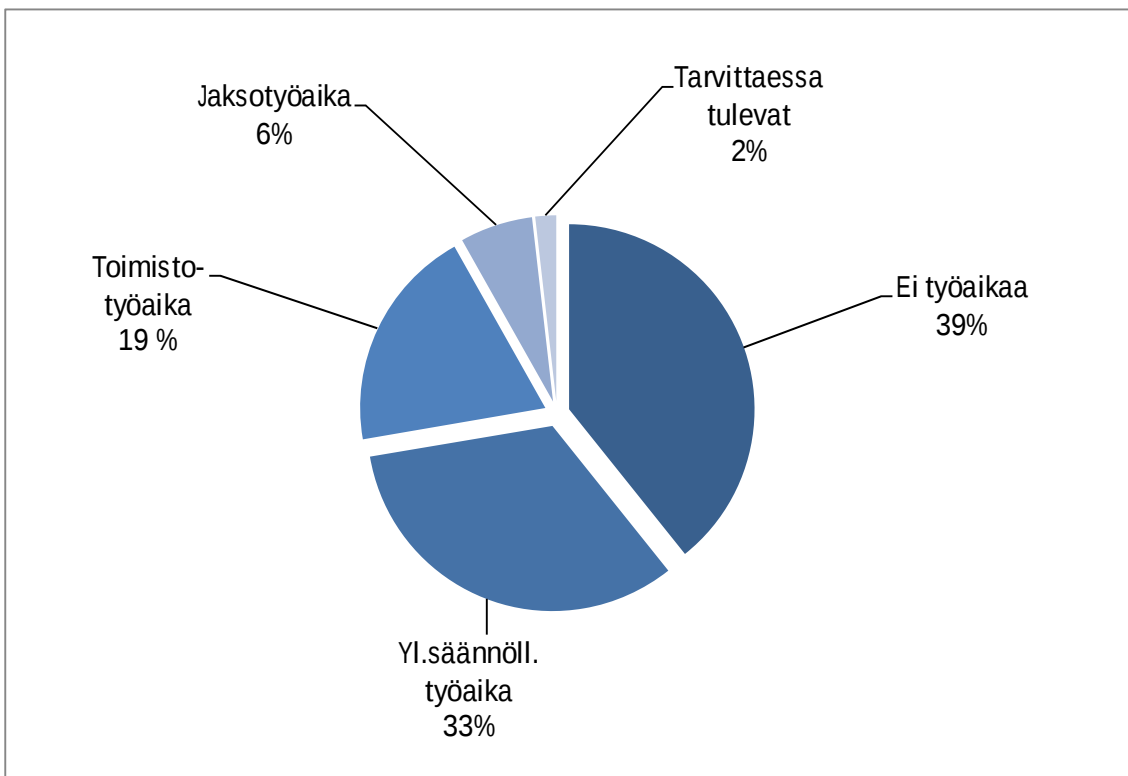
10. Kirkon henkilöstön palvelussuhteen vakinaisuus 2012

Tehtäväryhmä	Vakinaiset %		Määräaikaiset %		Kaikki %	
	Lkm	ryhmästä	Lkm	ryhmästä	Lkm	kaikista
Seurakuntapapit	1 855	84,7 %	336	15,3 %	2 191	10,5 %
Lehtorit	8	88,9 %	1	11,1 %	9	0,0 %
Sairaalasielunhoito	106	83,5 %	21	16,5 %	127	0,6 %
Perheneuvonta	153	87,4 %	22	12,6 %	175	0,8 %
Kirkkomuusikot	786	82,8 %	163	17,2 %	949	4,6 %
Diakoniatyö	1 210	86,6 %	187	13,4 %	1 397	6,7 %
Nuorisotyö	1 018	78,1 %	285	21,9 %	1 303	6,3 %
Lapsityö	2 146	82,8 %	446	17,2 %	2 592	12,5 %
Muu seurakuntatyö	281	34,7 %	529	65,3 %	810	3,9 %
Seurakuntatyö yht.	7 563	79,2 %	1 990	20,8 %	9 553	46,0 %
Hallinto- ja toimistotyö	2 337	84,6 %	426	15,4 %	2 763	13,3 %
Hautausmaatyö	560	12,7 %	3 844	87,3 %	4 404	21,2 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	2 863	74,7 %	969	25,3 %	3 832	18,4 %
Muut	182	79,5 %	47	20,5 %	229	1,1 %
Yhteensä	13 505	65,0 %	7 276	35,0 %	20 781	100,0 %

11. Kirkon henkilöstön ikäjakautuma tehtäväryhmittäin 2012

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	113	245	247	231	278	351	363	297	60	2 191
Seurakuntalehtorit	-	-	-	-	-	2	-	3	-	4	-	9
Sairaalasielunhoito	-	-	1	7	5	15	29	23	26	16	5	127
Perheneuvonta	-	-	-	5	6	17	45	43	29	24	6	175
Kirkkomuusikot	5	8	35	104	148	127	169	141	98	91	23	949
Diakoniatyö	-	7	60	95	160	176	259	248	233	142	17	1 397
Nuorisotyö	1	107	205	225	205	136	179	126	91	25	3	1 303
Lapsityö	7	108	177	238	258	305	358	344	365	383	49	2 592
Muu seurakuntatyö	17	243	161	68	47	45	63	53	44	51	18	810
Seurakuntatyö yht.	30	479	752	987	1 076	1 054	1 380	1 332	1 249	1 033	181	9 553
Hallinto- ja toimistotyö	18	45	88	118	186	271	458	483	584	461	51	2 763
Hautausmaatyö	849	728	327	199	191	279	445	476	554	321	35	4 404
Kiinteistö- ja kirkonpalvelu	179	258	126	150	186	315	489	624	709	634	162	3 832
Muut	-	-	5	18	30	26	29	47	42	28	4	229
Yhteensä	1 076	1 510	1 298	1 472	1 669	1 945	2 801	2 962	3 138	2 477	433	20 781

12. Kirkon vakinainen henkilöstö työaikamuodoittain 2012



13. Kirkon vakinainen henkilöstö ikäluokittain 2012

