

KERTOMUS

KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN

JA SEN TOIMISTON TOIMINNASTA

VUONNA 2014

HYVÄKSYTTY KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN
VALTUUSKUNNAN KOKOUKSESSA 5.3.2015

KERTOMUS KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN JA SEN TOIMISTON TOIMINNASTA VUONNA 2014

Sisällysluettelo

1.	YLEISTÄ KERTOMUSVUODESTA	1
2.	SOPIMUSTOIMINTA	3
3.	HENKILÖSTÖHALLINNON JA SOPIMUSMÄÄRÄYSTEN KEHITTÄMINEN	3
4.	KOULUTUSTOIMINTA	5
5.	YHTEISTOIMINTA TYÖMARKKINOILLA	6
6.	KANSAINVÄLINEN YHTEYDENPITO	7
7.	KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN KOKOUKSET	8
8.	YLEISKIRJEET	8
9.	TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN JÄSENET TOIMIKAUDELLA 2014-2017	10
10.	TYÖMARKKINAOSASTON/KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN TOIMISTON HENKILÖKUNTA	11

Liitteet

TILASTOT	12
----------------	----

KERTOMUS KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN JA SEN TOIMISTON TOIMINNASTA VUONNA 2014

1. YLEISTÄ KERTOMUSVUODESTA

Valtiovarainministeriön suhdannekatsauksen mukaan kertomusvuonna kansainvälisen talouden kasvu oli palautumassa hitaasti erityisesti Euroalueen ulkopuolisissa teollisuusmaissa, joskin näidenkin maiden kohdalla kasvuluvut ovat maltilliset verrattuna aikaisempien taantumien jälkeisiin ajankohtiin. Euroalue kääntyi hitaaseen kasvuun, mutta kasvuvauhtia rajoitti jäsenvaltioiden heikko kilpailukyky sekä julkisen velan korkea taso. Lisäksi geopoliittiset jännitteet mm. Venäjällä, Irakissa ja Libyassa varjostivat kasvunäkymiä. Suomen taloudellinen tilanne sen sijaan odottaa edelleen käännettä parempaan. BKT on supistunut jo kaksi vuotta peräkkäin ja myös tarkasteluvuoden ensimmäisen neljänneksen aikana kokonaistuotanto laski. Tarkasteluvuonna talous kasvoi vain 0,2 %. Työttömyys lisääntyi edelleen. Työllisyyden paranemisenäkymiä varjostavat työmarkkinoiden lisääntyneet rakenneongelmat, avoimien työpaikkojen pidentynyt kesto ja kasvanut pitkäaikaistyöttömyys.

Jatkuvan heikon suhdannetilanteen vuoksi julkisen talouden alijäämä pysyi 2,5 prosentin tuntumassa suhteessa BKT:hen. Julkiset menot suhteessa kokonaistuotantoon kasvoivat edelleen, mikä johtaa yhteen korkeimmista menoasteista Euroopassa. Työttömyydestä ja väestön ikääntymisestä aiheutuvat menot sekä BKT:n arvon hidaskasvu ovat nostaneet menoastetta. Myös veroaste on kohonnut ja on kansainvälisesti erittäin korkea. Velan suhde BKT:hen on niin ikään noussut tuntuvasti, vuodesta 2008 yli 25 prosenttiyksikköä, ja on ylittämässä 60 prosentin rajan.

Vuoden 2014 työttömyysaste oli noin 8,5 %. Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmat ovat edelleen merkittävät ja rakenteellisen työttömyyden taso korkea.

Elokuun alusta 2014 toteutettiin vuotta aiemmin hyväksytyn Työllisyys- ja kasvusopimuksen ensimmäisen sopimusjakson palkantarkistus 20 euroa kuukaudessa ja 12 senttiä tunnilta. Edelliseen vuoteen verrattuna palkantarkistuksen kustannuksia korottavan vaikutuksen arvioitiin olevan keskimäärin 0,9 % ja palkkasumman arvioitiin kasvavan vuositasolla palkkaperintö huomioon ottaen 0,8 prosenttia.

Alkuvuonna 2014 saatettiin loppuun KirVESTES 2014–2016 koskevat neuvottelut sekä päätettiin edellisen työmarkkinakierroksen työryhmätyöskentelyt. Kodifioitu KirVESTES saatiin julkaistuksi kesäkuun alussa ja ruotsinkielinen KyrkTAK elokuussa.

Kertomusvuonna toteutettiin työmarkkinakeskusjärjestöjen sopiman Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaista työelämän kehittämistyötä osallistumalla arkipyhäselvityksen tekemiseen työmarkkinakeskusjärjestöjen ja kirkkohallituksen edustajien kanssa, neuvottelujärjestelmän uudistamisneuvotteluihin sekä taustalla työeläkeuudistusneuvotteluihin.

Työeläkeuudistuneuvotteluissa julkista työnantajaa edusti Kunnallinen työmarkkinalaitos, jonka kanssa Kirkon työmarkkinalaitos ja Valtion työmarkkinalaitos tekivät yhteistyötä. Kirkon työmarkkinalaitos oli näin linkki neuvotteluihin, joista seurannut säästöjen uudistustyö jatkui STM:n johdolla Kuntien eläkeuudistuskunnan ja Valtion eläkeuudistuskunnan jaostossa vielä seuraavanakin vuonna. Työeläkeuudistukseen tähtäävien neuvottelujen tavoitteena oli edistää työllisyyttä, tukea julkisen talouden kestävyysvajeen ratkaisemista, parantaa työeläkejärjestelmän rahoituksellista kestävyyttä pitkällä aikavälillä sekä varmistaa riittävä eläketurva ja sukupolvien välinen oikeudenmukaisuus.

Neuvottelujärjestelmän uudistamiseen tähtäävissä neuvotteluissa arvioitiin työehtosopimuslakiin ja työriitojen sovittelulakiin perustuvan neuvottelujärjestelmän toimivuutta ja kehittämistarpeita. Tämä työ jatkui vuoden 2015 puolelle.

Arkipyhien siirtämistä koskevan ensimmäisen vaiheen selvitystyö, johon kirkkohallituksen edustajatkin osallistuivat, saatiin päätettyä tarkasteluvuonna. Tämän jälkeen seuraava selvitystyö mahdollisten muutosten vaikutuksista työaikajärjestelyihin ja järjestelyjen toteuttamisen mahdollisuuksien arvioinnista on edelleen käynnissä.

Työelämää kehitettiin myös kolmikantaisesti valtiovallan ja työmarkkinaosapuolten kesken mm. osallistumalla työ-, koulutus- ja elinkeinoasiain neuvoston toimintaan, työ- ja sosiaalipolitiikan lainsäädäntövalmisteluun sekä Työelämä 2020 –hankkeeseen. Työ- ja sosiaalipolitiikan lainsäädäntövalmisteluun tähtäävissä työryhmissä käsiteltiin kertomusvuonna mm. tasa-arvoasioita, työsopimuslain ja työaikalain muutostarpeita ja kuntalain uudistamista.

Kirkon työmarkkinalaitoksen työmarkkina-aseman vakiintumisen kannalta periaatteellisesti merkittävä työmarkkinakeskusjärjestöjen neuvotteluelin, T-jory, jatkoi toimintaansa. T-joryyn kuuluvat Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Valtion työmarkkinalaitos, Kirkon työmarkkinalaitos, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja Akava. T-joryssä seurattiin erityisesti Työllisyys- ja kasvusopimuksen työelämän kehittämiseen tähtäävien neuvottelujen etenemistä.

Kirkon henkilöstö

Kirkon työmarkkinalaitoksen palvelussuhderekisterin tietojen mukaan kirkon henkilöstön ja vuosityövoiman lukumäärä laski hieman vuonna 2014 edellisvuoteen verrattuna. Henkilöstön ja vuosityövoiman määrä väheni - 1 %. Henkilöstön lukumäärä tilastointiajankohtana kesällä 2014 oli 20.051. Vuosityövoimaksi muunnettu henkilöstön lukumäärä oli 14.213 henkilötyövuotta. Henkilöstön lukumäärä on vähentynyt vuoteen 2005 verrattuna -6 % ja vuosityövoima -4 %.

Tarkasteltaessa erikseen vakinaisia ja määräaikaista palvelussuhteita, vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärä oli vähentynyt 1.136:lla (-8 %) ja määräaikaisten 40:llä (-1 %) vuodesta 2005. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 33 % vuonna 2005 ja 35 % vuonna 2014.

Naisten osuus kirkon koko henkilöstöstä on säilynyt samalla tasolla viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana ja oli kertomusvuonna 71 %. Naisten osuus on kasvanut papistossa. Vuonna 1991 naisia oli 279 (17 % papeista) ja vuonna 2014 puolestaan 932 (44 % papeista). Pappien osuus koko kirkon henkilöstöstä on 11 %.

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän piirissä oli kertomusvuonna 16.444 henkilöä eli 82 % koko henkilöstöstä. Yleisen palkkausjärjestelmän ulkopuolella ovat seurakuntien ylin johto (kirkkoherrat ja johtavat talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijat) sekä tuntipalkkaiset työntekijät.

Kirkon palveluksessa olevan henkilöstön keski-ikä on jatkuvasti noussut. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuonna 50 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 - 52 vuotta - oli sairaalasielunhoitajilla, perheneuvojilla, kiinteistö- ja kirkkonpalvelutyöntekijöillä sekä hallinto- ja toimistotyöntekijöillä. 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 2014 palkkasumma oli 433 miljoonaa euroa. Palkkasumma väheni edellisvuoteen verrattuna palkantarkistuksista huolimatta, mistä johtuen palkkasumma ei kasvanutkaan arvioidusti 0,8 prosentilla. Tämä johtui henkilöstön lukumäärän vähenemisestä 1 prosentilla

2. SOPIMUSTOIMINTA

Kirkon virka- ja työehtosopimus (KirVESTES) 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 sopimusratkaisun mukaan allekirjoituspöytäkirjan työryhmät neuvottelevat tuottavuuden ja työhyvinvoinnin lisäämisestä työaikajärjestelyjen avulla, selvittävät virka- ja työehtosopimuksista poikkeamista, leirityötä sekä kehittävät toimia tuloksellisuuden ja työelämän laadun edistämiseksi. Näistä tarkasteluvuonna toimintansa aloitti tuloksellisuutta ja työelämän laatua kehittävien toimien työryhmä, jonka työ linkitettiin valtakunnalliseen Työelämä 2020 –hankkeeseen toteuttamaan osaltaan Kirkon työmarkkinalaitoksen yhteistyölupausta hankkeelle.

KirVESTES:n mukaiset uudistukset ja muutokset vuonna 2014:

- Lomarahavapaa otettiin KirVESTES:een sopimusmääräykseksi 1.4.2014 lukien.
- Vuosilomalain muutosten vaikutukset heijastuvat KirVESTES:iin 1.4.2014 lukien siten, että vuosiloman siirtoa koskeva sairausloman karenssi poistui. Tämän vuoksi viranhaltija/työntekijä voi siirtää jatkossa myös vuosilomalakia pidempiä lomia. Vuosiloman siirto edellyttää, että viranhaltija/työntekijä nimenomaisesti pyytää siirtoa ja että hän esittää lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään. Lisäksi vuosilomapalkan laskentasääntöjä muutettiin tilanteissa, joissa viranhaltijan/työntekijän työaika ja palkka on muuttunut tai muuttuu lomanmääräytymisvuoden aikana.
- Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän uudistamiseksi aloitettiin kokeilu 1.8.2014. Kokeilu 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.

3. HENKILÖSTÖHALLINNON JA SOPIMUSMÄÄRÄYSTEN KEHITTÄMINEN

Yleisen työajan ja jaksotyöajan järjestelmien kehittäminen

Aiemman kirkon virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukainen työaikatyöryhmä valmisti työajallisten työ- ja vapaa-aikamääräysten kehittämistä aiempaa selkeämmiksi ja joustavammiksi, virka- ja työsuhteita koskeviksi, ylityömääräysten ja erilaisten poikkeustilanteiden (esim. arkipyhäviikkojen) laskennan yksinkertaistamiseksi sekä päivystyskorvauksen käyttöönottamiseksi. KirVESTES:een 2014–2016 sovittiin tavoitteita toteuttavan kokeilun aloittamisesta 1.1.2015 lukien. Uudistuksesta toteutettiin syksyllä ja talvella 2014 laaja koulutuskiertäminen – noin kaksi koulutustilaisuutta tuomiokapitulia kohden.

KirVESTES:n kodifiointityö

Aiemman kirkon virka- ja työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan mukainen kodifiointityöryhmä sai valmiiksi kirkon yleisen virka ja työehtosopimuksen teknisen uudistuksen siten, että koko Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus liitteineen uudistettiin 1.4.2014 lukien. Uudet kirjat julkaistiin keuhällä 2014.

Työelämä 2020 –hanke ja kirkon työelämäohjelman valmistelu

Kertomusvuonna jatkettiin hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti laaditun työelämän kehittämissstrategian mukaista kansallista työelämähanketta (Työelämä 2020 –hanke). 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 kolmikantaisesti nimetty neuvottelukunta, johtoryhmä ja valmisteluryhmä. Kirkon työmarkkinalaitos on mukana niissä yhtenä hankkeen ydintoimijoista.

Työelämätoimijat ovat sitoutuneet hankkeeseen yhteistyölupauksilla. Kirkon työmarkkinalaitoksen yhteistyölupauksen yksi avaintavoitteista on kirkon sektorin työpaikkojen laaja osallistuminen työelämän kehittämiseen. Yhteisen kehittämisen käynnistämiseksi Kirkon työmarkkinalaitos toteutti kertomusvuonna verkkoaiivoriin Fountain Park Oy:n kanssa. Aivoriin osallistuivat kirkon työpaikkojen johto, esimiehet ja työntekijät sekä luottamushenkilöt, joita pyydettiin kertomaan siitä, mitä pitäisi tehdä, jotta kirkko/seurakunta olisi hyvä ja tuloksellinen työpaikka vuoteen 2020 mennessä. Kehittämisideoita saatiin yli 5000 ja osallistujia oli 3748. Aivoriin tuloksia hyödynnettiin monella tavalla kokonaiskirkon tasolla ja paikallisesti. Työpaikkakohtaiset tulostietivistelmät palautettiin työpaikoille, joilta aivoriin osallistujia oli vähintään 30. Myös hiippakunnat saivat omat hiippakuntakohtaiset tulostietivistelmänsä.

Aivoriin tuloksia hyödynnettiin pääsopijaosapuolten kesken käynnistämällä Kirkon työelämä 2020 –ohjelman valmistelu. Siinä on ollut lähtökohtana kansallisen työelämästrategian toteuttaminen ja KirVESTES 2014–2016 allekirjoituspöytäkirjan tuottavuutta ja työelämän laadun edistämistä koskeva työryhmäkirjaus. Ohjelmalla pyritään kannustamaan ja tukemaan kirkon työpaikkoja niiden omista tarpeista lähtevään kehittämiseen, edistetään yhteistyötä keskeisten kirkon työelämän kehittämistä tukevien toimijoiden välillä ja puhutaan työelämän kehittämisen puolesta. Tarkoitus olisi muun ohella varmistaa, että monet muutokset työpaikoilla parantavat sekä tuottavuutta ja tuloksellisuutta että työelämän laatua. Ohjelmalla on tarkoitus mm. koota verkosto, jossa työpaikkojen ja niiden kehittämistä tukevien keskeisten toimijoiden välinen vuorovaikutus ja toisilta oppiminen mahdollistuvat sekä innovaatiot ja uudet ideat leviävät.

Kirkon rekrytointistrategian mukainen työ

Työmarkkinaosasto oli käynnistämässä rekrytointistrategiaan kirjattua yhteistyötä Kirkkohallituksen toiminnallisen osaston ja koulutuskeskuksen kanssa kirkon rekrytointitoiminnan edistämiseksi ja koordinoimiseksi.

Kertomusvuonna osaston asiantuntijat osallistuivat omalla messuosastolla kahteen valtakunnalliseen rekrytointimessutapahtumaan, joista ensimmäinen, NextStep pidettiin 22.–23.1.2014 ja Studia-messut 2.–3.12.2014. Molemmat messutapahtumat pidettiin Messukeskuksessa Helsingissä.

Muut hankkeet

Mallilomakkeet

Henkilöstöhallinnon toimintaa tuettiin mallilomakkeiden avulla. Syksyllä julkaistiin koulutussuunnitelmalomake –malli sekä koulutussuunnitelman täytäntöönpanolomake –malli. Niillä tuettiin uusien ammatillista koulutusta tukevien säädösten ja määräysten soveltamista. Lisäksi päivitettiin työ-sopimuslomake –malli ja sen täyttöohje 1.1.2015 voimaan tulevien työaikamääräysten mukaiseksi.

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014 –tutkimus

Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2014 -tutkimus toteutettiin kertomusvuoden syksyllä. Se oli jatkoa Kevan kunta-alan työhyvinvointia vuosina 2008–2012 tarkasteleville tutkimuksille, joiden alaa laajennettiin nyt koskemaan myös kirkon työntekijöitä. Kirkossa tutkimus korvasi perinteisen Kirkon työolobarometri –tutkimuksen. Tutkimushanketta ohjasi Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä, jossa on myös Kirkon työmarkkinalaitoksen edustus.

Tutkimuksen mukaan kirkosta löytyy monia myönteisiä työhyvinvoinnin signaaleja, mm: useampi kuin neljä viidestä työntekijästä olisi valmis suosittelemaan työpaikkaansa muille. Valtaosa henkilöstöstä kokee, että oma osaaminen on sopivassa suhteessa työn vaatimuksiin. Neljä viidestä työntekijästä tuntee työssään innostusta ja työn iloa. Haasteeksi nähtiin työn henkinen kuormittavuus. Kuormituksesta huolimatta työntekijät kokivat sekä henkisen että fyysisen työkyvyn hyväksi. Kehittämistarpeita nähtiin työpaikan ristiriitojen ehkäisyssä ja ratkaisemisessa sekä tiedonkulussa ja esimiestyössä.

Työantajaviestintä

Kirkon työnantajaviestintää toteutettiin julkaisemalla Kirkon työmarkkinalaitoksen uutiskirjettä. Uutiskirjeitä ilmestyy joka toinen kuukausi ja sitä voi tilata verkossa.

4. KOULUTUSTOIMINTA

Kirkon työmarkkinalaitos järjesti keväällä 2014 neljä uusien sopimusten info-/selostustilaisuutta. Niissä käsiteltiin mm. palkkausmääräyksiä, erityisesti ylimmän johdon palkkausta koskevia sopimusmuutoksia, sekä uutta ammatillisen osaamisen kehittämistä koskevaa säädösten- ja määräysten kokonaisuutta. Osallistujia eri tilaisuuksissa oli yhteensä 305. Syksyllä järjestettiin 21 koulutustilaisuutta uusista työaikamääräyksistä. Näihin koulutuksiin osallistui 1052 henkilöä.

Lisäksi työmarkkinalaitos oli mukana toteuttamassa Kirkollisen johtamisen foorumia ja kolmea työelämän muutoksen teemaan keskittynyttä työelämätoimijoiden verkostoitumista edistävää tilaisuutta. Verkostotapaamisissa oli koolla lähes 140 työntekijän ja henkilöstön edustajaa n. 40 kirkon työpaikalta.

Toimiston viranhaltijat ovat osallistuneet myös suunnittelijoina ja kouluttajina Työturvallisuuskeskuksen, Seurakuntaopiston/Agricolan, kirkon koulutuskeskuksen, hiippakuntien tuomiokapitulien, seurakuntien ja seurakuntayhtymien ja muiden sidosryhmien sekä ammattijärjestöjen järjestämiin koulutustilaisuuksiin. Koulutuksen toteutus on käytännössä paljolti siirtynyt sidosryhmäyhteistyössä tapahtuvaksi. Näitä koulutustilaisuuksia oli toimintavuonna yhteensä 24 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 myös 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 lisääntynyt. Työmarkkinalaitoksen edustajiksi on oman osaston asiantuntijoiden ohella 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)
- Tuottavuuden pyöreän pöydän sihteeristö
- Tasa-arvon pyöreä pöytä ja sen sihteeristö
- Työriitojen sovittelutoiminnan kehittämistyöryhmä,
- Työkaari -työkalua valmisteleva ryhmä

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 ja työvoimapolitiikkajaosto
- 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 kirkon työelämän kannalta tärkeän koulutuksen kehittämiseen erilaisissa toimikunnissa ja työryhmissä. Seuraavissa koulutustoimikunnissa on ollut työmarkkinalaitoksen edustus: 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). Kirkkoa työnantajana edustavia jäseniä on nimetty 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 Kirkon työmarkkinalaitoksella on edustaja myös OKM:n asettamassa Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistuksen seurantaryhmässä.

- Työlainsäädännön muutostarpeita käsittelevä työelämän sääntelyryhmä (TEM)
- Vuorotteluvapaalain muutoksia valmisteleva työryhmä (TEM)
- Perhevapaalta työhönpaluuta tarkasteleva työryhmä (TEM)
- Tasa-arvoasioita koskevat eri hankkeet (STM)
- Tilaajavastuulain muutostarpeita selvittävä työryhmä (TEM)
- Yhteistoimintalain muutostarpeita selvittävä työryhmä (TEM)
- Yhteistoimintalakien henkilöstösuunnittelua käsittelevä 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).

Kirkon työmarkkinalaitoksen toimiston edustajat ovat osallistuneet *työmarkkinakeskusjärjestöjen muuhun yhteiseen toimintaan*. Kirkon työmarkkinalaitoksella on edustus mm. seuraavissa toimieli-
missä

- Työttömyysvakuutusrahaston (TVR:n) hallintoneuvosto ja hallitus
- Työturvallisuuskeskuksen (TTK:n) hallitus ja Kuntaryhmä sekä sen hankeryhmät
- Työterveyslaitoksen hallitusohjelman mukaisesti organisoiman johtamisen kehittämisverkoston julkisen johtamisen laatukriteerit asiantuntijaryhmä. Ryhmän valmistelemia kriteereitä testattiin julkisen sektorin työpaikoilla mm. seurakunnissa vuoden 2014 aikana.
- ns. Työnantajaklubi sekä julkisten työnantajien yhteistyöverkosto
- Työ- ja perhe-elämä -ohjelman ohjausryhmä (TTL).

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). Toimistojen johto pitää seminaareja vuorovuosin eri maissa. Kertomusvuoteen kohdistuva kaksipäiväinen kokous pidettiin tammikuussa 2015 Ruotsissa.

Eurooppatason yhteistyö. Kirkon työmarkkinalaitos oli viimeistä vuotta jäsenenä Eurooppa-tason keskusjärjestössä CEEP:ssä (Julkisten työnantajien ja julkisten yritysten eurooppalainen keskus - The European Centre of Employers and Enterprises providing Public services) ja osallistui sen puitteissa sosiaalidialogin, työelämän ja työmarkkinakysymysten käsittelyyn sekä oli osapuolena Eurooppa-tason työmarkkinasopimuksissa. Kertomusvuonna ajankohtaista olivat työaikadirektiiviä koskevat asiat.

CEEP:n Suomen osaston on muodostanut Valtion työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Kirkon työmarkkinalaitos. CEEP:n puitteissa Kirkon työmarkkinalaitos osallistui 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 uusi valtuuskunta piti vuoden aikana viisi kokousta. Näistä yksi oli kokousmatka Ouluun, jossa valtuuskunta tutustui Kirkon palvelukeskuksen toimintaan ja keskusteli Oulun seurakuntayhtymän edustajien kanssa heidän valitsemistaan teemoista. Lisäksi valtuuskunta vieraili piispa Samuel Salmen kutsusta Oulun tuomiokapitulissa.

Puheenjohtajisto kokoontui valtuuskunnan kokousten ulkopuolella kolme kertaa, jonka lisäksi se hoiti asioita sähköpostitse.

8. YLEISKIRJEET

Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet sisälsivät kertomusvuoden aikana seuraavat asiat:

Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet 2014

A1/2014	9.1.2014	Matkakustannusten korvausmäärät 1.1.2014 lukien
A2/2014	20.1.2014	Luottamusmieskurssit
A3/2014	30.1.2014	1. Salassapitosopimus 2. Lomarahavapaaohjeistus 3. Muuta 1.4.2014 alkavaan sopimuskautteen liittyvää 4. Muutoksia osasairauspäivärahaan 1.1.2014 lähtien 5. Työsuojeluhenkilörekisteriin tehtävät ilmoitukset
A4/2014	31.1.2014	Ennakkoinfoa Kirkon työelämä 2020 -verkkoaiivoriihestä
A5/2014	7.3.2014	1. Taloudellinen tuki ammatillisen osaamisen kehittämiseen sekä henkilöstön kehittämisen periaatteiden ja menettelytapojen käsittely yhteistoiminnassa 2. Neuvottelutulos eräistä muista 1.4.2014 alkavaan sopimuskautteen liittyvistä asioista 3. Kirkon työmarkkinalaitoksen info-/koulutustilaisuuksia keväällä 2014
A6/2014	19.3.2014	1. Kirkon sopimukset sopimuskaudelle 1.4.2014–31.1.2017 hyväksytty 2. Vuosilomamuistion päivitys 3. Matkakustannusten korvaus

A7/2014	2.4.2014	1. Ylimmän johdon palkkausjärjestelmän mukaiset K-/J- hinnoittelu-ryhmät 2. Viranhaltijoiden palkkauksen siirtäminen ylimmän johdon palkkausjärjestelmän piiriin 3. Info-/koulutustilaisuudet ylimmän johdon palkkausjärjestelmästä ja muu sitä koskeva neuvonta
A8/2014	4.4.2014	Kesätyötä koululaisille ja opiskelijoille
A9/2014	25.4.2014	Luottamusmieskurssit
A10/2014	16.5.2014	Kirkon työmarkkinalaitoksen työsopimuslomake päivitetty
A11/2014	23.5.2014	Vuosilomamuistio 2014
A12/2014	17.6.2014	1. Sopimuskorotukset 1.8.2014 2. Muuta KirVESTES 2014–2016 täytäntöönpanoon liittyvää 3. Tilastotietoja palkoista kesäkuulta 2013 4. Koulutustilaisuudet uusista työaikamääräyksistä 5. Toimiston muutto ja kesäaukiolo
A13/2014	1.9.2014	1. Vuorotteluvapaan ehtoihin muutoksia 1.9.2014 alkaen 2. KyrkTAK 2014-2016 on ilmestynyt 3. Vuosilomamuistio 2014
A14/2014	15.12.2014	Uudet työaikamääräykset 1.1.2015 alkaen
A15/2014	16.12.2014	1. Peruspalkan osien tunnistamisesta 2. Koulutuskorvausta vuodelta 2014 haetaan tammikuussa 2015 – hakemuslomake TVR:n nettisivuilla 3. Muutoksia eräissä Sakastin mallilomakkeissa
A16/2014	19.12.2014	Matkakustannusten korvausmäärät 1.1.2015 lukien
A17/2014	19.12.2014	Luontoisetujen verotusarvot 1.1.2015 lukien
A18/2014	19.12.2014	Luottamusmieskurssit

9. TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN JÄSENET TOIMIKAUDELLE 2014-2017

Kertomusvuonna työnsä aloitti uusi työmarkkinalaitoksen valtuuskunta, jonka jäseninä olivat seuraavat henkilöt:

Varsinainen jäsen	Varajäsen
Henkilöstöpäällikkö Christina Söderlund, Salo (Arkkhiippakunta)	Talouspäällikkö Aarto Jalava, Rauma
Johtaja Jussi Pekka Kotiaho, Hollola (Tampereen hiippakunta)	Henkilöstö- ja turvallisuusjohtaja Sirkka Hagman, Lempäälä
Sairaalaneuvos Matti Kakko, Oulu (Oulun hiippakunta)	Osastonhoitaja Liisa Siikaluoma, Kuusamo
Ekonomi Marjukka Tikka, Mikkeli (Mikkelin hiippakunta)	Rehtori Ilkka Pöyhönen, Lappeenranta
Vanhempi konsultti Marcus Henricson, Porvoo (Porvoon hiippakunta)	Toimitusjohtaja, päätoimittaja May Wikström, Sipoo
Henkilöstön kehittämisspäällikkö Marketta Rantama, Kuopio (Kuopion hiippakunta)	Lehtori, Jari Kolehmainen, Siilinjärvi
Ylituomari Liisa Talvitie, Seinäjoki (Lapuan hiippakunta)	Agrologi Jaakko Rinta, Isokyrö
Virastopäällikkö Matti Toivola, Helsinki (Helsingin hiippakunta)	Johtaja Mikko Myllys, Helsinki
Palvelualuejohtaja Tapio Tähtinen, Kerava (Espoon hiippakunta)	Palvelupäällikkö Minna Koutaniemi, Espoo
Henkilöstöjohtaja Hannu Tulensalo, Helsinki (Kunnallinen työmarkkinasektori)	Kehitysjohtaja Minna Karhunen, Hyvinkää
Neuvottelujohtaja Seija Petrow (Valtion työmarkkinasektori)	Finanssineuvos Asko Lindqvist, Hämeenlinna

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

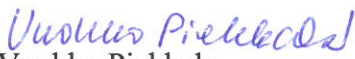
Valtuuskunta valitsi puheenjohtajakseen Liisa Talvitien. Ensimmäiseksi varapuheenjohtajaksi valittiin Matti Toivola ja toiseksi varapuheenjohtajaksi Marjukka Tikka. Puheenjohtaja ja varapuheenjohtajat ovat toimineet työjärjestyksen 6 ja 10 §:n tarkoittamana puheenjohtajistona.

10. TYÖMARKKINAOSASTON/KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN TOIMISTON HENKILÖKUNTA

Työmarkkinajohtaja	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, kauppatieteen maisteri Kari Ala-Kokkila
Johtajan sihteeri	merkantti Katariina Nikander
Tilastosihteeri	datanomi Sirpa Monola

Helsingissä 5. päivänä maaliskuuta 2015

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

Puheenjohtaja	 Liisa Talvitie
Työmarkkinajohtaja	 Vuokko Piekkala

TILASTOT

1. Kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärä 2014

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Sivutoimiset		Yhteensä	
	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm
Viranhaltijat	51,9%	8 963	32,3%	665	8,5%	62	48,3%	9 690
Työsuhteiset	48,1%	8 305	67,7%	1 392	91,5%	664	51,7%	10 361
- kk-palkkaiset		5 362		563		116		6 041
- lastenohjaajat		1 343		603		55		2 001
- tuntipalkkaiset		1 600		226		493		2 319
Yhteensä	100,0%	17 268	100,0%	2 057	100,0%	726	100,0%	20 051
		86,1%		10,3%		3,6%		100,0%

2. Lukumäärävertailu 2013-2014

	Kaikki 2013-2014			Kokoaikaiset 2013-2014		
	2013	2014	Ero % 14/13	2013	2014	Ero % 14/13
Viranhaltijat	9 842	9 690	-1,5%	9 105	8 963	-1,6%
Työsuhteiset	10 496	10 361	-1,3%	8 392	8 305	-1,0%
- kk-palkkaiset	5 941	6 041	1,7%	5 282	5 362	1,5%
- lastenohjaajat	2 112	2 001	-5,3%	1 393	1 343	-3,6%
- tuntipalkkaiset	2 443	2 319	-5,1%	1 717	1 600	-6,8%
Yhteensä	20 338	20 051	-1,4%	17 497	17 268	-1,3%

3. Lukumäärävertailu 1975-2014

	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%
2014	9 690	10 361	20 051	79,9%	-1,4%

4. Vuosityövoimavertailu 1992-2014

	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%
2014	14 213	-5,4%	-0,9%

*) 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 tilastointikuukauden vaihtumisen vuoksi vertailukelpoisia.

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

5. Kirkon henkilöstön lukumäärä tehtäväryhmittäin 2014

Tehtäväryhmä	Virkasuhteiset		Työsuhteiset		Kaikki	
	lkm	% VES:sta	lkm	% TES:sta	lkm	% kaikista
Seurakuntapapit	2 112	21,8%	7	0,1%	2 119	10,6%
Seurakuntalehtorit	6	0,1%	0	0,0%	6	0,0%
Sairaalasielunhoito	139	1,4%	1	0,0%	140	0,7%
Perheneuvonta	156	1,6%	5	0,0%	161	0,8%
Kirkkomuusikot	893	9,2%	16	0,2%	909	4,5%
Diakoniatyö	1 371	14,1%	22	0,2%	1 393	6,9%
Nuorisotyö	1 175	12,1%	41	0,4%	1 216	6,1%
Lapsityö	195	2,0%	2 199	21,2%	2 394	11,9%
Muu seurakuntatyö	436	4,5%	440	4,2%	876	4,4%
Seurakuntatyö yht.	6 483	66,9%	2 731	26,4%	9 214	46,0%
Hallinto- ja toimistotyö	1 727	17,8%	854	8,2%	2 581	12,9%
Hautausmaatyö	199	2,1%	4 270	41,2%	4 469	22,3%
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	1 063	11,0%	2 327	22,5%	3 390	16,9%
Muut	218	2,2%	179	1,7%	397	2,0%
Yhteensä	9 690	100,0%	10 361	100,0%	20 051	100,0%
	48,3%		51,7%		100,0%	

6. Kirkon henkilöstön sukupuolijakauma tehtäväryhmittäin 2014

Tehtäväryhmä	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	lkm	% ryhmästä	lkm	% ryhmästä	lkm	% kaikista
Seurakuntapapit	1 187	56,0 %	932	44,0 %	2 119	10,6 %
Seurakuntalehtorit	0	0,0 %	6	100,0 %	6	0,0 %
Sairaalasielunhoito	47	33,6 %	93	66,4 %	140	0,7 %
Perheneuvonta	44	27,3 %	117	72,7 %	161	0,8 %
Kirkkomuusikot	356	39,2 %	553	60,8 %	909	4,5 %
Diakoniatyö	113	8,1 %	1 280	91,9 %	1 393	6,9 %
Nuorisotyö	444	36,5 %	772	63,5 %	1 216	6,1 %
Lapsityö	51	2,1 %	2 343	97,9 %	2 394	11,9 %
Muu seurakuntatyö	262	29,9 %	614	70,1 %	876	4,4 %
Seurakuntatyö yht.	2 504	27,2 %	6 710	72,8 %	9 214	46,0 %
Hallinto- ja toimistotyö	385	14,9 %	2 196	85,1 %	2 581	12,9 %
Hautausmaatyö	1 660	37,1 %	2 809	62,9 %	4 469	22,3 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	1 138	33,6 %	2 252	66,4 %	3 390	16,9 %
Muut	148	37,3 %	249	62,7 %	397	2,0 %
Yhteensä	5 835	29,1 %	14 216	70,9 %	20 051	100,0 %

7. Kirkon henkilöstön lukumäärä, vuosityövoima ja henkilöstöryhmien kokonaisansiot 2014

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	2 119	11,6	1 840	78,8	10,6 %	12,9 %	18,2 %
Lehtorit	6	12,0	6	0,2	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Sairaалasielunhoito	140	11,7	124	5,1	0,7 %	0,9 %	1,2 %
Perheneuvonta	161	11,9	134	5,8	0,8 %	0,9 %	1,3 %
Kirkkomuusikot	909	11,5	774	26,8	4,5 %	5,4 %	6,2 %
Diakoniatyö	1 393	11,7	1 196	36,9	6,9 %	8,4 %	8,5 %
Nuorisotyö	1 216	11,4	1 018	30,8	6,1 %	7,2 %	7,1 %
Lapsityö	2 394	11,5	1 746	48,5	11,9 %	12,3 %	11,2 %
Muu srk-työ	876	5,7	359	8,0	4,4 %	2,5 %	1,8 %
Seurakuntatyö yht.	9 214	11,0	7 196	240,9	46,0 %	50,6 %	55,6 %
Hallinto- ja toimistotyö	2 581	11,6	2 270	73,7	12,9 %	16,0 %	17,0 %
Hautausmaatyö	4 469	5,3	1 931	38,4	22,3 %	13,6 %	8,9 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	3 390	10,3	2 464	64,8	16,9 %	17,3 %	15,0 %
Muut	397	11,7	352	15,6	2,0 %	2,5 %	3,6 %
Yhteensä	20 051	9,7	14 213	433,4	100,0 %	100,0 %	100,0 %

8. Kirkon henkilöstön vuosityövoiman jakautuminen hiippakuntiin tehtäväryhmittäin 2014

* yhteensä -välisummatiedot eivät ole täysin tarkkoja pyöristysten vuoksi

Tehtäväryhmä	Hiippakunta										Yhteensä
	Turku	Tampere	Oulu	Mikkeli	Porvoo	Kuopio	Lapua	Helsinki	Espoo	Muut	
Seurakuntapapit	230	274	215	174	133	184	189	257	183	1	1 840
Seurakuntalehtorit	3		3								6
Sairaалasielunhoito	14	17	15	10	3	9	7	27	13	9	124
Perheneuvonta	14	22	12	13	4	9	7	21	27	4	134
Kirkkomuusikot	108	101	102	77	76	77	86	86	61	0	774
Diakoniatyö	158	182	149	119	85	124	123	148	106	2	1 196
Nuorisotyö	120	164	134	104	56	108	111	120	102		1 018
Lapsityö	222	292	201	186	105	157	174	182	228		1 746
Muu seurakuntatyö	30	74	41	29	20	30	29	66	31	10	359
Seurakuntatyö yht.	899	1 126	871	713	482	698	725	906	750	26	7 196
Hallinto- ja toimistotyö	265	317	241	225	115	211	208	300	213	176	2 270
Hautausmaatyö	287	340	148	273	70	199	195	265	154		1 931
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	326	381	269	250	148	265	249	303	265	8	2 464
Muut	6	30	2		3	3	8	25	12	263	352
Yhteensä	1 784	2 193	1 531	1 461	819	1 374	1 385	1 799	1 394	474	14 213

9. Kirkon henkilöstön päätoimisuus tehtäväryhmittäin 2014

Tehtäväryhmä	Päätoimiset kokoaikaiset		Päätoimiset osa-aikaiset		Sivutoimiset		Yhteensä
	Lkm	%		%	Lkm	%	
Seurakuntapapit	2 022	95,4 %	91	4,3 %	6	0,3 %	2 119
Seurakuntalehtorit	6	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	6
Sairaalasielunhoito	124	88,6 %	13	9,3 %	3	2,1 %	140
Perheneuvonta	122	75,8 %	31	19,3 %	8	5,0 %	161
Kirkkomuusikot	813	89,4 %	78	8,6 %	18	2,0 %	909
Diakoniatyö	1 259	90,4 %	127	9,1 %	7	0,5 %	1 393
Nuorisotyö	1 161	95,5 %	45	3,7 %	10	0,8 %	1 216
Lapsityö	1 632	68,2 %	661	27,6 %	101	4,2 %	2 394
Muu seurakuntatyö	761	86,9 %	71	8,1 %	44	5,0 %	876
Seurakuntatyö yht.	7 900	85,7 %	1 117	12,1 %	197	2,1 %	9 214
Hallinto- ja toimistotyö	2 251	87,2 %	274	10,6 %	56	2,2 %	2 581
Hautausmaatyö	4 189	93,7 %	236	5,3 %	44	1,0 %	4 469
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	2 559	75,5 %	408	12,0 %	423	12,5 %	3 390
Muut	369	92,9 %	22	5,5 %	6	1,5 %	397
Yhteensä	17 268	86,1 %	2 057	10,3 %	726	3,6 %	20 051

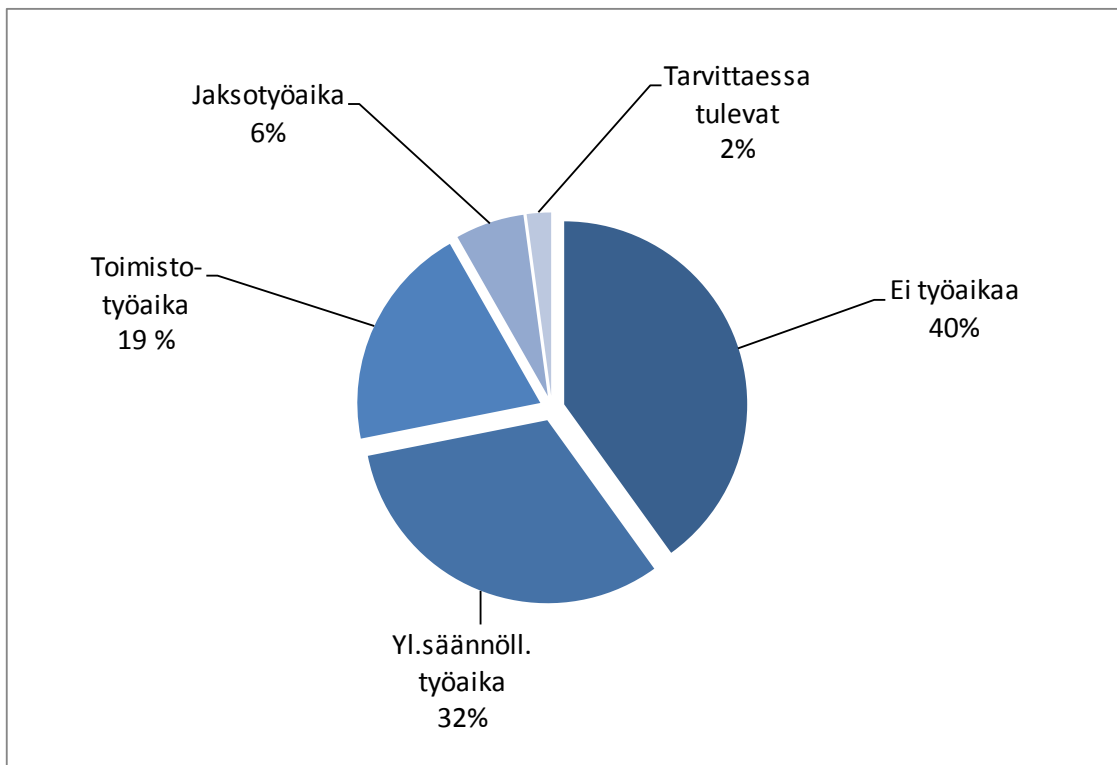
10. Kirkon henkilöstön palvelussuhteen vakinaisuus 2014

Tehtäväryhmä	Vakinaiset %		Määräaikaiset %		Kaikki %	
	Lkm	ryhmästä	Lkm	ryhmästä	Lkm	kaikista
Seurakuntapapit	1 815	85,7 %	304	14,3 %	2 119	10,6 %
Lehtorit	6	100,0 %	0	0,0 %	6	0,0 %
Sairaalasielunhoito	123	87,9 %	17	12,1 %	140	0,7 %
Perheneuvonta	140	87,0 %	21	13,0 %	161	0,8 %
Kirkkomuusikot	774	85,1 %	135	14,9 %	909	4,5 %
Diakoniatyö	1 206	86,6 %	187	13,4 %	1 393	6,9 %
Nuorisotyö	987	81,2 %	229	18,8 %	1 216	6,1 %
Lapsityö	1 988	83,0 %	406	17,0 %	2 394	11,9 %
Muu seurakuntatyö	242	27,6 %	634	72,4 %	876	4,4 %
Seurakuntatyö yht.	7 281	79,0 %	1 933	21,0 %	9 214	46,0 %
Hallinto- ja toimistotyö	2 224	86,2 %	357	13,8 %	2 581	12,9 %
Hautausmaatyö	651	14,6 %	3 818	85,4 %	4 469	22,3 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	2 560	75,5 %	830	24,5 %	3 390	16,9 %
Muut	324	81,6 %	73	18,4 %	397	2,0 %
Yhteensä	13 040	65,0 %	7 011	35,0 %	20 051	100,0 %

11. Kirkon henkilöstön ikäjakautuma tehtäväryhmittäin 2014

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		4	71	244	263	232	235	341	371	298	60
Seurakuntalehtorit						1		3		2	6
Sairaalasielunhoito			2	6	5	15	21	34	29	23	5
Perheneuvonta				1	8	10	34	43	39	20	6
Kirkkomuusikot		5	34	88	132	125	150	166	94	93	22
Diakoniatyö		6	45	100	128	171	230	272	267	143	31
Nuorisotyö	7	54	173	219	181	140	162	140	105	34	1
Lapsityö	14	75	137	247	238	276	315	357	328	344	63
Muu seurakuntatyö	108	218	171	60	62	38	63	54	47	38	17
Seurakuntatyö yht.	129	362	633	965	1 017	1 008	1 210	1 410	1 280	995	205
Hallinto- ja toimistotyö	12	26	78	110	157	231	406	487	553	464	57
Hautausmaatyö	1 044	592	313	201	187	280	451	475	542	341	43
Kiinteistö- ja kirkonpalvelus	188	146	146	129	157	241	421	578	655	578	151
Muut		5	10	39	36	49	69	75	55	49	10
Yhteensä	1 373	1 131	1 180	1 444	1 554	1 809	2 557	3 025	3 085	2 427	466
											20 051

12. Kirkon vakinainen henkilöstö työaikamuodoin 2014



13. Kirkon vakinainen henkilöstö ikäluokittain 2014

