

**KERTOMUS KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN
TOIMINNASTA VUONNA 2015**

HYVÄKSYTTY KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN
VALTUUSKUNNAN KOKOUKSESSA 10.3.2016

ISSN
KIRKKOHALLITUS, Helsinki

KERTOMUS KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN TOIMINNASTA VUONNA 2015

Sisällysluettelo

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

Liitteet

TILASTOT	11
----------------	----

KERTOMUS KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN TOIMINNASTA VUONNA 2015

1. YLEISTÄ KERTOMUSVUODESTA

1.1 Yleinen tilannekuva

Tämä tilannekuva perustuu 5.2.2016 päivättyyn Tulo- ja kustannuskehitystoimikunnan raporttiin talousnäköymistä ja palkanmuodostuksesta.

Yleinen talouskehitys

Viime vuonna työmarkkinoiden tilanne jatkui heikkona. Työttömyysaste nousi joulukuun ennusteessa 9,4 prosenttiin viime vuoden osalta. Julkinen talous pysyi alijäämäisenä pitkittyneen matala-suhdanteen sekä talouden rakenteellisten ongelmien vuoksi. Toteutetut sopeutustoimet ovat rajoittaneet julkisten menojen kasvua, mutta eivät ole pysäyttäneet sitä mm. väestön ikääntymisestä aiheutuvan kuntiin kohdistuvan menopaineen vuoksi. Julkinen velka suhteessa BKT:hen jatkaa kasvuaan ja ylitti 60 prosentin rajan vuonna 2015.

Työllisyystilanne

Työllisten määrä laski nopeasti alkuvuonna 2015, mutta lasku on pysähtynyt vuoden loppupuoliskolla. Yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä olleita oli lokakuussa 113 000, eli vajaat 20 000 enemmän kuin vuotta aiemmin. Rakennetyöttömien määrä oli TEM:n työnvälitystilaston mukaan lokakuussa 206 000; myös vajaat 20 000 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin. Vaikka yritysten ja muiden organisaatioiden mahdollisuudet löytää työntekijöitä ovat suhdannemielessä nyt erittäin hyvät, niin työpaikkojen avoinna olon keskimääräinen kesto on samanaikaisesti selvästi pidentynyt. Tämä viittaa siihen, että vaikka yhtä avointa työpaikkaa kohti on ollut runsaammin työvoimatoimistoihin rekisteröityneitä työttömiä työnhakijoita, niin työnantajien on ollut hankalampaa löytää heidän joukostaan sopivaa työntekijää.

Palkat

Työllisyys- ja kasvusopimuksen (Tyka-sopimus) arvioidaan nostavan sopimuspalkkoja vuonna 2015 keskimäärin 0,5 %. Muiden tekijöiden kuin sopimuspalkkojen arvioidaan kohottavan ansioita 0,7 prosenttia. Nimellisten ansioiden arvioidaan kasvaneen 1,2 % vuonna 2015 ansiotasoindeksillä mitattuna. Tämä ansiotason nousu on huomattavasti 2000-luvun keskimääräistä vauhtia hitaampaa, mikä ei ole yllättävää hitaan talouskasvun ja heikon työllisyyskehityksen oloissa.

Hinnat

Vuoden 2015 kuluttajahintojen keskimääräiseksi vuosimuutokseksi eli inflaatioksi muodostui -0,2 % kansallisella indeksillä mitattuna. Tilanne on poikkeuksellinen, sillä edellisen kerran inflaation vuosikeskiarvo on ollut negatiivinen vuonna 1955. Useat tekijät selittävät aiempia vuosia hitaampaa hintakehitystä, mutta merkittävin yksittäinen syy on öljyn hinnan jyrkkä lasku. Myös tavaroiden ja elintarvikkeiden hinnat ovat laskeneet. Edellisvuosien tapaan palveluiden kallistuminen sen sijaan vauhditti inflaatiota, niiden hintojen noustessa lähes kaksi prosenttia. Lisäksi viime vuonna korotettiin myös useita välillisiä veroja, jotka kohottivat hintatasoa noin 0,3 prosenttiyksikköä.

Palkansaajien ostovoima

Viime vuonna palkansaajien ostovoima lisääntyi lähes prosentin, mihin vaikutti erityisesti poikkeuksellisen maltillinen hintakehitys. Palkansaajien tulonmuodostus on keskeisessä asemassa kotimaisen kysynnän ja sen myötä taloudellisen aktiviteetin kannalta. Palkkojen osuus suhteutettuna kotitalouksien käytettävissä oleviin tuloihin on viime vuosina ollut noin 75 %. Demografisen muutoksen myötä 15–64 -vuotiaiden lukumäärä on vähentynyt noin 64 000 viimeisen viiden vuoden aikana. Ikärakenteen muutoksen vaikutusta palkansaajien lukumäärään on kuitenkin vaimentanut työurien pidentyminen. Keskimääräisen palkansaajan veroaste on viime vuosina kiristynyt. Kehityksen taustalla on ollut lähinnä sosiaalivakuutusmaksujen ja kunnallisveron nousu.

Tuottavuus, yksikkötyökustannukset ja kustannuskilpailukyky

Tuottavuus työntekijää kohden kohosi aluksi 2000-luvulla Suomessa keskimäärin euroaluetta nopeammin. 2000-luvun lopulla tuottavuuskehitys heikkeni. Tuottavuuden heikkoon kehitykseen vaikuttaa yhtäältä heikko suhdannetilanne ja toisaalta teollisuuden rakennemuutos. Historiassa ripeän tuottavuuskasvun toimiala elektroniikkateollisuus on vähentänyt tuotantoaan Suomessa tuntuvasti viime vuosina. Sen tilalle ei kuitenkaan ole syntynyt uutta nopean tuottavuuden kasvun toimialaa eikä muiden toimialojen tuottavuuskehitys ole pystynyt kompensoimaan elektroniikkateollisuuden vaikutuksen hiipumista.

Palkansaajakohtaisten palkansaajakorvausten ja työntekijäkohtaisen tuottavuuden suhteen avulla voidaan laskea yleisin kustannuskilpailukyvyyn indikaattori eli nimelliset yksikkötyökustannukset. Kun tuottavuus kehittyy palkansaajakorvauksia nopeammin, yksikkötyökustannukset alenevat. Suomen yksikkötyökustannukset kasvoivat huomattavasti euroalueen keskiarvoa ripeämmin vuosina 2008–2009 ja siten niiden rahaliiton aikainen kumulatiivinen kasvu ylitti euroalueen keskiarvon vuonna 2009. Vuosina 2011–2013 ero euroalueen keskiarvoon kasvoi entisestään. Vuonna 2014 Suomen yksikkötyökustannukset kasvoivat pitkästä ajasta euroalueen keskiarvoa hitaammin. Komission ennusteen mukaan Suomen yksikkötyökustannusten kasvu jäänee myös vuosina 2015–2017 hieman euroaluetta vaimeammaksi. Maltillisista palkkaratkaisuista johtuen Suomen kustannuskilpailukyky on siten kääntymässä paranevalle uralle suhteessa muuhun euroalueeseen ja etenkin Saksaan.

Yksikkötyökustannuksia enemmän valuuttakurssin muutokset ovat heilutelleet koko talouden kilpailukykyindikaattoria vuoden 2009 jälkeen.

1.2 Työllisyys- ja kasvusopimukseen perustuva neuvottelutoiminta

Kertomusvuonna toteutettiin työmarkkinakeskusjärjestöjen sopiman Tyka-sopimuksen mukaista työelämän kehittämistyötä osallistumalla arkipyhäselvityksen tekemiseen työmarkkinakeskusjärjestöjen ja kirkkohallituksen edustajien kanssa, neuvottelujärjestelmän uudistamisneuvotteluihin, työajan vaikiintumista koskevaan valmisteluun sekä taustalla työeläkeuudistusneuvotteluihin.

Työeläkeuudistusneuvotteluissa julkista työnantajaa edusti Kunnallinen työmarkkinalaitos, jonka kanssa Kirkon työmarkkinalaitos ja Valtion työmarkkinalaitos tekivät yhteistyötä. Kirkon työmarkkinalaitos oli näin kirkkohallituksen linkki neuvotteluihin, joista seurannut säädösten uudistustyö jatkuu STM:n johdolla Kuntien eläkeneuvottelukunnan ja Valtion eläkeneuvottelukunnan jaostossa. 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 saatiin päätökseen kertomusvuoden alkupuolella.

Arkipyhäselvitystyö - arkipyhien siirtämistä koskevan ensimmäisen vaiheen selvitystyö – samoin kuin selvitystyö mahdollisten muutosten vaikutuksista työaikajärjestelyihin ja järjestelyjen toteuttamisen mahdollisuuksien arvioinnista saatiin päätökseen tarkasteluvuonna.

1.3 Kirkon henkilöstö

Kirkon työmarkkinalaitoksen palvelussuhderekisterin tietojen mukaan kirkon henkilöstön lukumäärä tilastointiajankohtana kesällä 2015 oli 20.338. Vuosityövoimaksi muunnettu henkilöstön lukumäärä oli 14.179 henkilötyövuotta. Henkilöstön lukumäärä lisääntyi 1 % ja vuosityövoiman lukumäärä väheni hieman edellisvuoteen verrattuna. Kasvusuuntien ero näissä luvuissa johtuu ainakin osaksi ilmoittamiskäytännössä tapahtuneesta muutoksesta. Se voi johtua myös lyhyiden kausiluontoisten palvelussuhteiden määrän lisääntymisestä. Tällöin henkilötyövuosien määrä voi vähentyä, vaikka palvelussuhteiden lukumäärä kasvaa.

Kymmenessä vuodessa henkilöstön lukumäärä on vähentynyt 5 % ja vuosityövoiman lukumäärä 5 %. Vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärä oli vähentynyt 8 % ja määräaikaisten palvelussuhteiden lukumäärä on lisääntynyt 1 % vuodesta 2006. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 34 % vuonna 2006 ja 36 % vuonna 2015. KiT:n syksyllä 2015 tekemään Osaamis- ja työvoimatarveyselyyn vastanneista seurakuntatyöntantajista 38 % arvioi kokoaikaisen henkilöstön määrän vähenevän vuosien 2016–2017 aikana, noin kolmannes arvioi vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrän vähenevän.

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 17 % papeista ja vuonna 2015 puolestaan 45 %. Kirkkoherroista 16 % oli naisia vuonna 2015. Pappien osuus koko kirkon henkilöstöstä on 10 %. Papisto on ainoa tehtäväryhmä, jossa on enemmän miehiä kuin naisia, mutta todennäköisesti sekin muuttuu naisenemmistöiseksi lähivuosina.

Kirkon yleisen palkkausjärjestelmän piirissä oli kertomusvuonna 81 % koko henkilöstöstä. Muita palkkausjärjestelmiä olivat kokeiluna voimassa oleva seurakuntien ylimmän johdon (kirkkoherrat ja johtavat talous- ja henkilöstöhallinnon viranhaltijat) palkkausjärjestelmä, tuntipalkkajärjestelmä sekä nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden järjestelmä.

Kirkon palveluksessa olevan henkilöstön keski-ikä on noussut viime vuosikymmeninä. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli kertomusvuonna 50 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 44 vuotta. Vuodesta 1991 vakinaisen henkilöstön keski-ikä on noussut 6 vuotta ja koko henkilöstön 3 vuotta. Vakinaisen henkilöstön korkein keski-ikä oli perheneuvojilla, 53 vuotta. Sairaalasielunhoitajien, kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijöiden sekä hallinto- ja toimistotyöntekijöiden keski-ikä oli 52 vuotta. Nuorisotyöntekijöiden keski-ikä oli 43 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. Vuonna 2015 palkkasumma oli 434 miljoonaa euroa ja palkkasumma kasvoi edellisvuoteen verrattuna miljoonalla eurolla. Palkkasumman kasvua selittää Tyka-sopimuksen ensimmäisen jakson ensimmäinen sopimuskorotus ja henkilöstön lukumäärän lisääntyminen

2. SOPIMUSTOIMINTA

Kirkon virka- ja työehtosopimus (KirVESTES) 2014–2016

KirVESTES:n sopimusallalla toteutettiin Tyka-sopimuksen ensimmäisen sopimusjakson mukainen yleiskorotus elokuun alusta 2015 tarkistamalla palkkaa 0,4 prosentilla.

Koko työmarkkinoita koskevan Tyka-sopimuksen toisen sopimusjakson palkkaratkaisusta sovittiin työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken kesäkuussa 2015. Sopimusosapuolet sopivat 16 euron ja vähintään 0,43 prosentin suuruudesta palkantarkistuksesta kuukaudessa. Ratkaisun tarkempi kohdentuminen jätettiin sovittavaksi alakohtaisissa sopimuksissa. Kirkon alalla sovittiin syksyllä yleisen palkkausjärjestelmän arvioinnista ja arvioinnin perusteella palkkausjärjestelmän kehittämisestä ja/tai uudistamisesta ja ohjeistuksen lisäämisestä. Osin aikataulun tiukkuuden, osin muulla julkisella sektorilla tehtyjen ratkaisujen perusteella joulukuussa 2015 päätettiin vuoden 2016 palkantarkistus toteuttaa yleiskorotuksella, jonka mukaan peruspalkkaa tarkistetaan 14,41 tai 16 eurolla kuukaudessa kuitenkin vähintään 0,43 prosentilla. Euromääräisen palkantarkistuksen suuruuteen vaikutti palkkausjärjestelmä eli automaattilisiä kuten vuosisidonnaisen osan sisältävässä yleisessä palkkausjärjestelmässä palkantarkistus on pienempi johtuen automaattilisten palkkaa korottavasta ominaisuudesta ja kustannusraamista.

Yleistyoaikakokeiluissa avattiin palautelinkki, jonne niin työnantajan kuin työntekijöiden edustajat saivat jättää vapaamuotoista palautetta kokeilun onnistumisesta.

Kirkon sopimusratkaisun mukaisista allekirjoituspöytäkirjan työryhmistä tuloksellisuutta ja työelämän laatua kehittävien toimien työryhmä käynnisti tarkasteluvuonna useamman vuoden kestävänsä Kirkon työelämä 2020 –ohjelman (Kirteko). Ohjelma on yksi Tyka-sopimuksen mukaisia toimialakohtaisia kehittämissankkeita, joilla toimialat osallistuvat kansallista työelämästrategiaa toteuttavaan Työelämä 2020 –hankkeeseen.

3. HENKILÖSTÖHALLINNON JA SOPIMUSMÄÄRÄYSTEN KEHITTÄMINEN

3.1 Yleisen palkkausjärjestelmän arviointi

Syksyllä sovittua arviointia varten kysyttiin otoksella valituilta seurakuntatalouksilta palkkausjärjestelmän toimivuudesta. Vastauksia saatiin 99 vastaajalta, joista noin puolet edusti seurakuntatyönantajia ja puolet työntekijöitä. Vastausten perusteella Kirkon yleinen palkkausjärjestelmä mahdollistaa organisaatioon tasa-arvoisen palkkapolitiikan ja oikeudenmukaisen palkkauksen porrastuksen. Palkkausjärjestelmää toivottiin kehitettävän siten, että vuosisidonnaisen palkanosan painoarvoa vähennetään ja palkkausjärjestelmän kannustavuutta lisätään harkinnanvaraista palkanosaa (HAVA) kehittämällä. Merkille pantavaa oli, että HAVA:aa käyttävät seurakunnat totesivat HAVA:n edistäneen esimiesten ja työntekijöiden välistä vuoropuhelua. Talvella 2015 tehdyn ajankohtaiskyselyn mukaan HAVAa oli käytössä 22 % seurakunnista ja sen käyttöönottoa v. 2015 valmisteli 11 % seurakunnista. Kyselyn perusteella näytti, että HAVA:n piirissä oli v. 2015 loppuun mennessä kirkon henkilöstöstä yli puolet ja että HAVA:n käyttöä koskeva kiinnostus oli keskittynyt suurempiin seurakuntiin.

3.2 Työelämä 2020 –hanke ja Kirtekon käynnistäminen

Kertomusvuonna jatkui kansallista työelämän kehittämisstrategiaa toteuttava Työelämä 2020 –hanke. Kirkon työmarkkinalaitos käynnisti hankkeelle annetun yhteistyölupauksen mukaisesti tarkasteluvuonna pääsopijajärjestöjen ja muiden työelämätoimijoiden verkostoyhteistyöhön perustuvan Kirteko –ohjelman.

Kirtekon avulla kirkon työpaikkoja innostetaan ja kannustetaan uudistamaan ja kehittämään toimintansa tuottavuutta ja tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Se mahdollistaa myös kirkon työpaikoilla tapahtuvan kehittämisen näkyväksi tekemisen ja käytänteiden ja kokemusten keskinäisen jakamisen työpaikkojen kesken. Ohjelman toimintana osasto oli järjestämässä Työyhteisö mukana muutoksessa Kirteko-verkostotapaamisia. Työmarkkinaosasto oli myös mukana tukemassa seurakuntien kehittämishankkeiden valmistelua (esim. Janakkalan rovastikunnan seurakuntien Innovaatiot hautauspalveluissa - Hautausten palvelupolku –hanke) ja osallistumassa niiden toteuttamiseen (esim. Viitasaaren kaupungin ja Ilomantsin kunnan sekä seurakuntien Yhteisöllinen innovointi –pilotti yhdessä Kuntaliiton ja KT Kuntatyönantajien kanssa).

3.3 Kirkon rekrytointistrategian mukainen työ

Työmarkkinaosasto käynnisti rekrytointistrategiaan kirjattua yhteistyötä Kirkkohallituksen toiminnallisen osaston ja koulutuskeskuksen kanssa kirkon rekrytointitoiminnan edistämiseksi ja koordinoimiseksi. Yhteistyö tullaan tulevaisuudessa toteuttamaan osastojen välillä eri hankkeista nousevien tarpeiden mukaan. Rekrytointihankkeiden toteutuksen seuranta hoitaa ammatillisen koulutuksen ryhmä, AKR.

Kertomusvuonna osaston asiantuntijat osallistuivat omalla messuosastolla valtakunnalliseen rekrytointimessutapahtumaan Studia-messuilla 2.–3.12.2015 Messukeskuksessa Helsingissä.

3.4 Muut hankkeet ja toiminta

3.4.1 Mallilomakkeet

Henkilöstöhallinnon toimintaa tuettiin mallilomakkeiden avulla. Elokuussa julkaistiin internetsivuilla työnantajatoimintaa tukemaan mallilomakkeet lomautusilmoituksesta ja virka-/työsuhteen päättämisestä koskevasta ilmoituksesta.

3.4.2 Kirkon työhyvinvoinnin johtaminen ja työterveysyhteistyö

Yhteistyössä Kevan kanssa toteutettiin Kirkon työhyvinvoinnin johtaminen ja työterveysyhteistyö 2015-tutkimus. Tutkimuksen mukaan kehittämiskohteita löytyy työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen mitattavien tavoitteiden asettamisessa.

3.4.3 Työnantajaviestintä

Kirkon työnantajaviestintää toteutettiin julkaisemalla Kirkon työmarkkinalaitoksen uutiskirjettä, jota voi tilata verkossa. Uutiskirjeitä tehtiin kuusi ja sen avasi 60 prosenttia saajista. Avausprosentti on lähes kaksinkertaistunut siitä, kun Uutiskirje otettiin käyttöön loppuvuodesta 2013. Uutiskirjettä käytettiin aktiivisesti myös Kirteko –ohjelmaan liittyvässä viestinnässä.

4. KOULUTUSTOIMINTA

Kirkon työmarkkinalaitos järjesti 2015 10 koulutustilaisuutta. Niissä käsiteltiin erilaisia ajankohtaisia teemoja esim. vuosilomista aina yleisempiin sopimuksen soveltamiskysymyksiin ja osallistujia kiinnostaviin teemoihin. Osallistujia eri tilaisuuksissa oli yhteensä 350. Kirteko -ohjelman Työyhteisö mukana muutoksessa -verkostotapaamisiin osallistui ohjelman toimintaperiaatteiden mukaisesti työnantajan edustajien (kirkkoherrat, talousjohto, esimiehet ja henkilöstöhallinnon asiantuntijat) lisäksi myös henkilöstön edustajia (luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut). Niiden ohjelmassa oli kehittämistä koskevan keskustelun ohella tärkeässä osassa seurakuntien kehittämistyön ja toimintatapojen esittely.

Lisäksi työmarkkinalaitos järjesti ylimmän johdon palkkausjärjestelmäkokeiluun liittyvän työseminaarin, jossa käsiteltiin johdon palkitsemiskäytäntöjä muulla julkisella sektorilla ja kirkon kokeilusopimuksen soveltamiskysymyksiä ja sopimuksen antamia mahdollisuuksia johtoa palkittaessa. Tilaisuus oli tarkoitettu suurimpien seurakuntatalouksien kirkkovaltuuston/yhteisen kirkkovaltuuston puheenjohtajille ja kirkkoneuvoston/yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajille ja varapuheenjohtajille sekä johtaville taloushallinnon viranhaltijoille ja muille johdon palkkausta valmistelevien ryhmien puheenjohtajille.

Työmarkkinalaitos oli myös mukana valmistelemassa vuoden 2016 helmikuussa järjestettyä Kirkollisen johtamisen foorumia.

Toimiston viranhaltijat ovat osallistuneet myös suunnittelijoina ja kouluttajina Työturvallisuuskeskuksen, Seurakuntaopisto Agricolan, kirkon koulutuskeskuksen ja palvelukeskuksen, hiippakuntien, seurakuntien ja seurakuntayhtymien ja muiden sidosryhmien sekä ammattijärjestöjen järjestämiin koulutustilaisuuksiin. Koulutuksen toteutus on käytännössä paljolti siirtynyt sidosryhmäyhteistyössä tapahtuvaksi. Näitä koulutustilaisuuksia oli toimintavuonna yhteensä 19 kappaletta.

5. YHTEISTOIMINTA TYÖMARKKINOILLA

Kirkon työmarkkinalaitos toimii kirkon 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 osin 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 vaikuttettu 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.

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

- Keskusjärjestöjen asettama Työmarkkinakeskusjärjestöjen johtoryhmä (T-jory)
- Tuottavuuden pyöreän pöydän sihteeristö
- Tasa-arvon pyöreä pöytä ja sen sihteeristö
- Työriitojen sovittelutoiminnan kehittämistyöryhmä

Kolmikantaisia toimieliimiä, 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
- STM:n asettamat Samapalkkaisuusohjelman johtoryhmä, asiantuntijaryhmä ja ohjelman alahankkeet, työsuojeluneuvottelukunnan työhyvinvointifoorumi-jaosto ja Bilbao/EU-OSHA-jaosto
- OKM:n toimialalla on osallistuttu kirkon työelämän kannalta tärkeään 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. Kirkon työmarkkinalaitoksella oli edustaja myös OKM:n asettamassa Nuorten työssäoppimis- ja oppisopimusuudistusryhmässä, Ammatillisen tutkintorakenteen uudistamista koskevassa työelämän ohjausryhmässä sekä OPH:n asettamassa valtakunnallisen aikuiskoulutuksen ennakointiprojektin ohjausryhmässä. KiT:ä edustavat jäsenet olivat näissä pääasiassa KKH:n toiminnallisen osaston asiantuntijoita
- työlaainsäädännön muutostarpeita käsittelevä työelämän sääntelyryhmä (TEM)
- tasa-arvolakia koskevat asiat (STM)

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

- työelämän sääntelyryhmä (TEM)
- työsopimuslain muutoksia valmisteleva työryhmä
- vuosilomalain muutoksia valmisteleva työryhmä
- kustannuskilpailukykyä vahvistavia toimia valmisteleva työryhmä
- Samapalkkaisuusohjelman korkean tason johtoryhmä ja asiantuntijaryhmä sekä ohjelman alahankkeet (STM)
- toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformin seurantaryhmä (OKM)
- kansallista työelämän kehittämisstrategiaa täytäntöönpanevan Työelämä 2020 -hankkeen neuvottelukunta, johtoryhmä ja valmisteluryhmä

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

- Työttömyysvakuutusrahaston (TVR:n) hallintoneuvosto ja hallitus
- Työturvallisuuskeskuksen (TTK:n) hallitus ja Kuntaryhmä sekä sen hankeryhmät
- 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 lokakuussa 2015 Tanskassa.

7. KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN KOKOUKSET

Työmarkkinalaitoksen uusi valtuuskunta piti vuoden aikana 6 kokousta. Näistä yhteen oli yhdistetty työmarkkinalaitoksen 40-vuotislounas ja yhteistyökumppaneiden kanssa juhlistettu iltatilaisuus. Iltatilaisuudessa vierailevana puheenvuoron pitäjänä oli entinen työmarkkinajohtaja Risto Voipio ja vieraita viihdytti Hard & Soul -orkesteri. Yksi Hard & Soul -orkesterin muusikoista on Marcus Henricson, joka on myös valtuuskunnan jäsen.

Puheenjohtajisto kokoontui päätösasioiden osalta 8 kertaa, jonka lisäksi se hoiti asioita sähköpostitse.

8. YLEISKIRJEET

Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet sisälsivät kertomusvuoden aikana seuraavat asiat:

Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet 2015

A1/2015	14.1.2015	Muutos luottamusmieskursseihin
A2/2015	24.2.2015	1. Kirkon työmarkkinalaitoksen koulutustilaisuuksia vuonna 2015 2. Muutoksia luottamusmieskursseihin
A3/2015	25.2.2015	Uusi yhdenvertaisuuslaki ja siihen liittyviä muita lakimuutoksia
A4/2015	15.4.2015	Työaikakokeilun palautelomake
A5/2015	18.6.2015	1. Sopimuskorotukset 1.8.2015 (työllisyys- ja kasvusopimuksen ensimmäisen sopimusjakson toinen sopimuskorotus 0,4 prosenttia) 2. Kirkon työmarkkinalaitoksen toimisto suljettuna 13.7.–2.8.2015
A6/2015	10.11.2015	Muistilista seurakuntatyönantajan avuksi turvapaikanhakijoiden hätämaajoitus- ja vastaanottokeskustoiminnassa
A7/2015	18.11.2015	Seurakuntien päihdeasioiden toimintamallin päivitys
A8/2015	27.11.2015	Luottamusmieskurssit
A9/2015	16.12.2015	1. Uusi työtapaturma- ja ammattitautilaki voimaan 1.1.2016 2. Vuorotteluvapaalakiin muutoksia 1.1.2016 alkaen 3. Lisäyksiä luottamusmieskursseihin

A10/2015	17.12.2015	Ryhmähenkivakuutus sopimus 2016
A11/2015	18.12.2015	1. Luontoisetujen verotusarvot 1.1.2016 lukien 2. Matkakustannusten korvausmäärät 1.1.2016 lukien
A12/2015	18.12.2015	Sopimuskorotukset 1.2.2016 (työllisyys- ja kasvusopimuksen toisen sopimusjakson sopimuskorotus)

9. TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN JÄSENET TOIMIKAUDELLA 2014-2017

Työmarkkinalaitoksen valtuuskunnan jäseninä jatkoivat vuonna 2015 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
Oikeustieteen kandidaatti 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 10. päivänä maaliskuuta 2016

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

Puheenjohtaja



Liisa Talvitie

Työmarkkinajohtaja



Vuokko Piekkala

TILASTOT

1. Kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärä 2015

	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset		Sivutoimiset		Yhteensä	
	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm
Viranhaltijat	51,0%	8 875	31,5%	623	6,2%	59	47,0%	9 557
Työsuhteiset	49,0%	8 539	68,5%	1 356	93,8%	886	53,0%	10 781
- kk-palkkaiset		5 745		623		127		6 495
- lastenohjaajat		1 293		558		53		1 904
- tuntipalkkaiset		1 501		175		706		2 382
Yhteensä	100,0%	17 414	100,0%	1 979	100,0%	945	100,0%	20 338
		85,6%		9,7%		4,6%		100,0%

2. Lukumäärävertailu 2014-2015

	Kaikki 2014-2015			Kokoaikaiset 2014-2015		
	2014	2015	Ero % 15/14	2014	2015	Ero % 15/14
Viranhaltijat	9 690	9 557	-1,4%	8 963	8 875	-1,0%
Työsuhteiset	10 361	10 781	4,1%	8 305	8 539	2,8%
- kk-palkkaiset	6 041	6 495	7,5%	5 362	5 745	7,1%
- lastenohjaajat	2 001	1 904	-4,8%	1 343	1 293	-3,7%
- tuntipalkkaiset	2 319	2 382	2,7%	1 600	1 501	-6,2%
Yhteensä	20 051	20 338	1,4%	17 268	17 414	0,8%

3. Lukumäärävertailu 1975-2015

	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%	
1990	8 589	9 926	18 515	66,1%	
1995	8 225	9 982	18 207	63,4%	
2000	8 838	10 741	19 579	75,7%	
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%
2015	9 557	10 781	20 338	82,5%	1,4%

4. Vuosityövoimavertailu 1992-2015

	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%
2015	14 179	-5,6%	-0,2%

*) Henkilöstön lukumäärän kasvu johtuu osittain tilastointitavan muutoksesta. V. 2002 tilastoissa on ensimmäistä kertaa mukana useita henkilöitä tehtävää kohden esim. osa-aikäläketapauksissa
Tilastointiajankohta kesäkuu. Kokonaislukumäärätiedot sisältävät kaikki tällöin toisissa

**) 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 2015

Tehtäväryhmä	Virkasuhteiset		Työsuhteiset		Kaikki	
	lkm	% VES:sta	lkm	% TES:sta	lkm	% kaikista
Seurakuntapapit	2 116	22,1%	7	0,1%	2 123	10,4%
Seurakuntalehtorit	5	0,1%	4	0,0%	9	0,0%
Sairaalasielunhoito	132	1,4%	1	0,0%	133	0,7%
Perheneuvonta	160	1,7%	6	0,1%	166	0,8%
Kirkkomuusikot	891	9,3%	19	0,2%	910	4,5%
Diakoniatyö	1 324	13,9%	29	0,3%	1 353	6,7%
Nuorisotyö	1 175	12,3%	37	0,3%	1 212	6,0%
Lapsityö	189	2,0%	2 192	20,3%	2 381	11,7%
Muu seurakuntatyö	510	5,3%	478	4,4%	988	4,9%
Seurakuntatyö yht.	6 502	68,0%	2 773	25,7%	9 275	45,6%
Hallinto- ja toimistotyö	1 635	17,1%	928	8,6%	2 563	12,6%
Hautausmaatyö	194	2,0%	4 483	41,6%	4 677	23,0%
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	1 029	10,8%	2 415	22,4%	3 444	16,9%
Muut	197	2,1%	182	1,7%	379	1,9%
Yhteensä	9 557	100,0%	10 781	100,0%	20 338	100,0%
	47,0%		53,0%		100,0%	

6. Kirkon henkilöstön sukupuolijakauma tehtäväryhmittäin 2015

Tehtäväryhmä	Miehet		Naiset		Yhteensä	
	lkm	% ryhmästä	lkm	% ryhmästä	lkm	% kaikista
Seurakuntapapit	1 157	54,5 %	966	45,5 %	2 123	10,4 %
Seurakuntalehtorit	0	0,0 %	9	100,0 %	9	0,0 %
Sairaalasielunhoito	41	30,8 %	92	69,2 %	133	0,7 %
Perheneuvonta	47	28,3 %	119	71,7 %	166	0,8 %
Kirkkomuusikot	350	38,5 %	560	61,5 %	910	4,5 %
Diakoniatyö	104	7,7 %	1 249	92,3 %	1 353	6,7 %
Nuorisotyö	430	35,5 %	782	64,5 %	1 212	6,0 %
Lapsityö	59	2,5 %	2 322	97,5 %	2 381	11,7 %
Muu seurakuntatyö	326	33,0 %	662	67,0 %	988	4,9 %
Seurakuntatyö yht.	2 514	27,1 %	6 761	72,9 %	9 275	45,6 %
Hallinto- ja toimistotyö	374	14,6 %	2 189	85,4 %	2 563	12,6 %
Hautausmaatyö	1 791	38,3 %	2 886	61,7 %	4 677	23,0 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	1 156	33,6 %	2 288	66,4 %	3 444	16,9 %
Muut	152	40,1 %	227	59,9 %	379	1,9 %
Yhteensä	5 987	29,4 %	14 351	70,6 %	20 338	100,0 %

7. Kirkon henkilöstön lukumäärä, vuosityövoima ja henkilöstöryhmien kokonaisansiot 2015

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	2 123	11,6	1 846	79,7	10,4 %	13,0 %	18,3 %
Lehtorit	9	12,0	9	0,3	0,0 %	0,1 %	0,1 %
Sairaалasielunhoito	133	11,7	119	4,9	0,7 %	0,8 %	1,1 %
Perheneuvonta	166	11,8	139	5,8	0,8 %	1,0 %	1,3 %
Kirkkomuusikot	910	11,4	774	27,0	4,5 %	5,5 %	6,2 %
Diakoniatyö	1 353	11,8	1 187	36,6	6,7 %	8,4 %	8,4 %
Nuorisotyö	1 212	11,4	1 025	30,7	6,0 %	7,2 %	7,1 %
Lapsityö	2 381	11,5	1 714	47,9	11,7 %	12,1 %	11,0 %
Muu srk-työ	988	5,5	382	8,5	4,9 %	2,7 %	2,0 %
Seurakuntatyö yht.	9 275	10,9	7 196	241,5	45,6 %	50,8 %	55,6 %
Hallinto- ja toimistotyö	2 563	11,6	2 288	74,3	12,6 %	16,1 %	17,1 %
Hautausmaatyö	4 677	5,2	1 911	39,2	23,0 %	13,5 %	9,0 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö	3 444	10,4	2 445	64,4	16,9 %	17,2 %	14,8 %
Muut	379	11,8	340	15,2	1,9 %	2,4 %	3,5 %
Yhteensä	20 338	9,6	14 179	434,6	100,0 %	100,0 %	100,0 %

8. Kirkon henkilöstön vuosityövoiman jakautuminen hiippakuntiin tehtäväryhmittäin 2015

* yhteensä -välisummatiedot eivät ole täysin tarkkoja pyöristysten vuoksi

Tehtäväryhmä	Hiippakunta										Yhteensä
	Turku	Tampere	Oulu	Mikkeli	Porvoo	Kuopio	Lapua	Helsinki	Espoo	Muut	
Seurakuntapapit	225	276	215	176	137	189	188	252	184	3	1 846
Seurakuntalehtorit	2		3		4						9
Sairaалasielunhoito	14	16	16	11	2	8	6	27	8	12	119
Perheneuvonta	14	21	13	16	3	10	12	22	28		139
Kirkkomuusikot	106	102	98	79	79	78	86	84	62	0	774
Diakoniatyö	159	182	151	115	82	123	126	138	109	2	1 187
Nuorisotyö	115	157	136	104	57	115	129	115	97		1 025
Lapsityö	208	289	198	179	103	155	176	188	218		1 714
Muu seurakuntatyö	30	75	44	28	21	28	33	74	41	9	382
Seurakuntatyö yht.	873	1 119	875	708	488	706	755	900	748	25	7 196
Hallinto- ja toimistotyö	254	313	246	225	108	208	215	302	213	202	2 288
Hautausmaatyö	279	343	145	262	65	188	209	266	154		1 911
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	338	365	277	239	149	261	254	300	255	5	2 445
Muut	5	18	3	1	3	4	5	29	10	263	340
Yhteensä	1 748	2 159	1 546	1 435	813	1 368	1 438	1 796	1 380	496	14 179

9. Kirkon henkilöstön päätoimisuus tehtäväryhmittäin 2015

Tehtäväryhmä	Päätoimiset kokoaikaiset		Päätoimiset osa-aikaiset		Sivutoimiset		Yhteensä
	Lkm	%		%	Lkm	%	
Seurakuntapapit	2 009	94,6 %	105	4,9 %	9	0,4 %	2 123
Seurakuntalehtorit	9	100,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	9
Sairaalasielunhoito	121	91,0 %	11	8,3 %	1	0,8 %	133
Perheneuvonta	125	75,3 %	35	21,1 %	6	3,6 %	166
Kirkkomuusikot	818	89,9 %	74	8,1 %	18	2,0 %	910
Diakoniatyö	1 233	91,1 %	114	8,4 %	6	0,4 %	1 353
Nuorisotyö	1 153	95,1 %	46	3,8 %	13	1,1 %	1 212
Lapsityö	1 607	67,5 %	632	26,5 %	142	6,0 %	2 381
Muu seurakuntatyö	835	84,5 %	93	9,4 %	60	6,1 %	988
Seurakuntatyö yht.	7 910	85,3 %	1 110	12,0 %	255	2,7 %	9 275
Hallinto- ja toimistotyö	2 256	88,0 %	252	9,8 %	55	2,1 %	2 563
Hautausmaatyö	4 357	93,2 %	219	4,7 %	101	2,2 %	4 677
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	2 537	73,7 %	376	10,9 %	531	15,4 %	3 444
Muut	354	93,4 %	22	5,8 %	3	0,8 %	379
Yhteensä	17 414	85,6 %	1 979	9,7 %	945	4,6 %	20 338

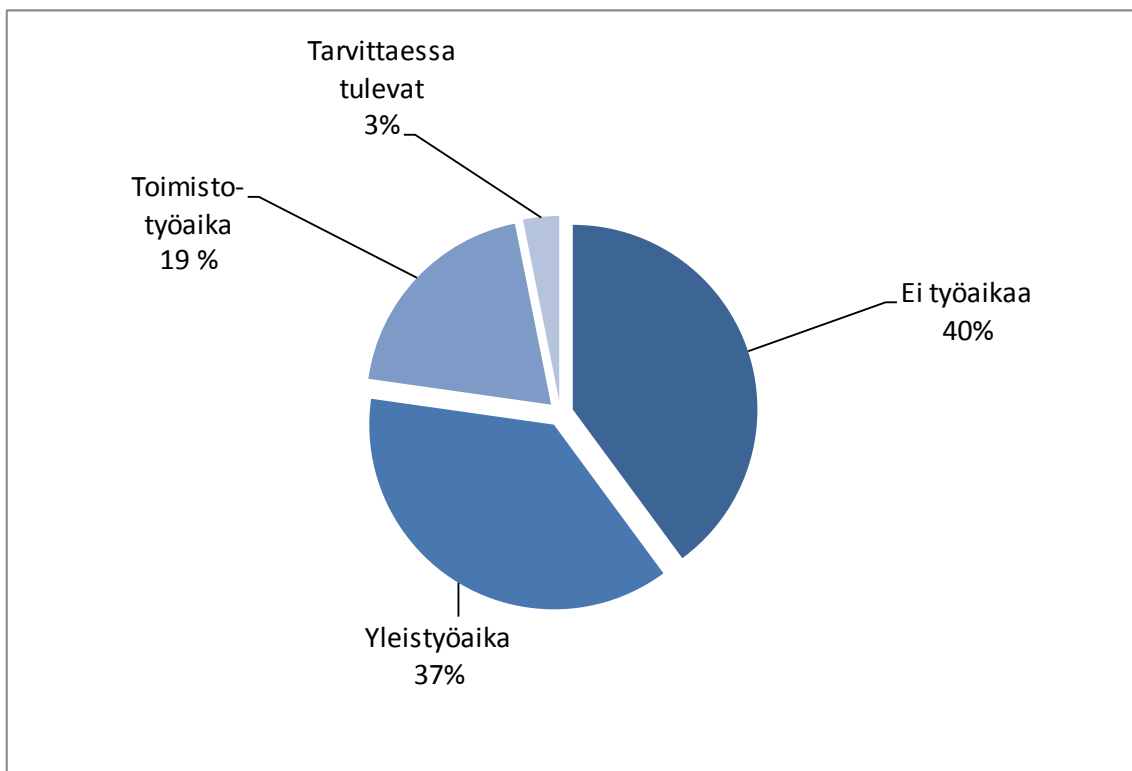
10. Kirkon henkilöstön palvelussuhteen vakinaisuus 2015

Tehtäväryhmä	Vakinaiset %		Määräaikaiset %		Kaikki %	
	Lkm	ryhmästä	Lkm	ryhmästä	Lkm	kaikista
Seurakuntapapit	1 811	85,3 %	312	14,7 %	2 123	10,4 %
Lehtorit	9	100,0 %	0	0,0 %	9	0,0 %
Sairaalasielunhoito	115	86,5 %	18	13,5 %	133	0,7 %
Perheneuvonta	138	83,1 %	28	16,9 %	166	0,8 %
Kirkkomuusikot	777	85,4 %	133	14,6 %	910	4,5 %
Diakoniatyö	1 181	87,3 %	172	12,7 %	1 353	6,7 %
Nuorisotyö	990	81,7 %	222	18,3 %	1 212	6,0 %
Lapsityö	1 953	82,0 %	428	18,0 %	2 381	11,7 %
Muu seurakuntatyö	259	26,2 %	729	73,8 %	988	4,9 %
Seurakuntatyö yht.	7 233	78,0 %	2 042	22,0 %	9 275	45,6 %
Hallinto- ja toimistotyö	2 180	85,1 %	383	14,9 %	2 563	12,6 %
Hautausmaatyö	676	14,5 %	4 001	85,5 %	4 677	23,0 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö	2 552	74,1 %	892	25,9 %	3 444	16,9 %
Muut	317	83,6 %	62	16,4 %	379	1,9 %
Yhteensä	12 958	63,7 %	7 380	36,3 %	20 338	100,0 %

11. Kirkon henkilöstö ikäluokittain ja tehtäväryhmittäin 2015

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 Seurakuntalehtorit Sairaalaasielunhoito Perheneuvonta Kirkkomuusikot Diakoniatyö Nuorisotyö Lapsityö Muu seurakuntatyö		5	73	216	284	243	245	313	385	296	63	2 123
					1		1	1	2	3	1	9
		1	2	6	6	12	22	28	30	22	4	133
				1	8	13	36	44	43	17	4	166
		8	35	74	133	139	134	172	106	90	19	910
	1	6	43	84	125	176	207	276	263	147	25	1 353
	3	54	167	191	193	162	133	150	113	42	4	1 212
	17	101	134	233	259	271	311	359	308	329	59	2 381
	102	273	181	86	73	44	56	68	45	41	19	988
Seurakuntatyö yht.	123	448	635	891	1 082	1 060	1 145	1 411	1 295	987	198	9 275
Hallinto- ja toimistotyö	4	35	87	132	163	214	367	481	565	459	56	2 563
Hautausmaatyö	964	794	347	219	207	278	416	512	531	362	47	4 677
Kiinteistö- ja kirkonpalvelu	144	223	167	129	159	231	405	573	656	583	174	3 444
Muut		2	12	30	43	49	58	66	65	45	9	379
Yhteensä	1 235	1 502	1 248	1 401	1 654	1 832	2 391	3 043	3 112	2 436	484	20 338

12. Kirkon vakinainen henkilöstö työaikamuodoittain 2015



13. Kirkon vakinainen henkilöstö ikäluokittain 2015

