

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITON LAUSUNTO

Kirkko 2010 –mietintöluonnos

23.1.2002

Kirkkohallitukselle

Suomen kirkon pappisliitto r.y. pitää myönteisenä sitä, että kirkkohallitus pyytää lausuntoja strategiamietinnöstä vaiheessa, jossa mietintö ei ole valmis vaan sen sisältöön on mahdollista vielä vaikuttaa. Samoin liitto panee myönteisesti merkille sen, että lausunnon antajina ovat muiden muassa kirkon työntekijöiden edustavimmat ammattijärjestöt.

Lausuntonaan Kirkko 2010 –mietintöluonnoksesta Suomen kirkon pappisliitto r.y. esittää seuraavan.

Tilanneanalyysi

Kirkon ulkoinen ympäristö, myös kansakunnan henkinen ilmapiiri, saattaa nykyään muuttua niin nopeasti, että pitävän tilanearvion laatiminen on hyvin vaikeaa. Kirkon kannalta oleellisia kysymyksiä ovat ainakin seuraavat:

- - miten kirkko kykenee pitämään nykyisen jäsenpohjansa tai ainakin estämään jäsenpohjan dramaattisen heikkenemisen?
- - miten edelliseen liittyen kirkko voi pitää vakaan tulopohjansa?
- - miten kirkko onnistuu välttämättömän työvoiman rekrytoinnissa ja asiantuntevan työvoiman pitämisessä?

Vaikka yleinen henkinen ilmapiiri ja tietoiset poliittiset ratkaisut osaltaan vaikuttavat siihen, miten mainittujen asioiden kohdalla käy, Pappisliiton näkemyksen mukaan kirkon kannattaisi kiinnittää runsaasti huomiota nimenomaan henkilöstöpoliittisiin kysymyksiin. Jäsenmäärän säilyttäminen riippuu olennaisesti siitä, miten kirkon työntekijät suoriutuvat tehtävistään, samoin verotulojen määrään vaikuttaa oleellisesti se, että luonnolliset henkilöt haluavat säilyttää kirkon jäsenyyden ja ovat valmiit maksamaan jäsenmaksun. On vaikea kuvitella, että modernin maailman ihminen haluaisi tehdä tällaisen ratkaisun jostain muusta syystä kuin siitä, että hän haluaa osalleen nimenomaan ne palvelut, jotka kirkon työntekijä "tuottaa". Vaikka kirkon työ kiistatta on henkilö- ja työvaltaista, kirkon aikaisempaa suunnittelua on vaivannut se, että henkilöstökysymyksiin ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota eikä riittävän konkreettisella tasolla. Pappisliitto toivoo, että nyt käsillä oleva kirkon visio ja strategia avaa tällä kohtaa uuden uran.

Kansankirkon säilyttäminen

Peruslinjaksi valittu kansankirkko –näkömyksen säilyttäminen on Pappisliiton mukaan oikea, olkoon että kansankirkko saatetaan ymmärtää hyvin monilla eri tavoilla. Oleellisena kansankirkon piirteenä on ainakin se, että kirkko "edustaa"

laajasti kansakuntaa eli että huomattava osa kansasta kuuluu kirkkoon. Tämän ihanteen ja tavoitteen säilyminen liittyy sekin pitkälti siihen, miten kirkko onnistuu konkreettisissa tehtävissään eli henkilöstön työpanos ja jaksaminen pitkälti ratkaisee kansankirkon mahdollisen säilymisen. Papin työstä varsinkin kirkolliset toimitukset ja rippikoulu ovat nykyisen kansankirkon vahvuuksia.

Osaltaan kansankirkko –ajattelu liittyy myös siihen asemaan, mikä kirkolla yhteiskunnassa on. Julkisoikeudellisen aseman säilyttäminen ja sitä myöten taloudellisen vakauden ylläpitäminen ovat tavoitteita, jotka Pappisliitto mielihyvin allekirjoittaa. Samaan kokonaisuuteen liittyy se, miten kirkko osallistuu ns. yhteiskunnalliseen keskusteluun. Viime vuosina kirkon panos on suuntautunut hyvinvointivaltion ja tähän väistämättömästi liittyen korkean veroasteen säilyttämiseen, muuhun arvokeskusteluun, syrjäytymisen estämiseen sekä lasten ja nuorten vaikeaan tilanteeseen. Pappisliitto on omassa informaatioissaan ja mm. Papiston eettisissä ohjeissa rohkaissut jäseniään osallistumaan yhteiskunnalliseen, poliittiseen ja taloudelliseen keskusteluun. Liitto haluaa muistuttaa, että kirkon osallistuminen ja näkyminen yhteiskunnassa ei ole vain kirkon ylätasoa ja hallinnon asia, vaan yhtä usein myös paikallistasolla tapahtuvaa kannanmuodostusta ja julkisuuskuvan muokkaamista.

Pappisliitto pitää oikeana, että mietintöluonnoksessa kiinnitetään huomiota sekä haja-asutusalueiden että kasvukeskusten tilanteeseen. Myös omissa suunnitelmissaan liitto on hahmottanut jäsentensä toimintaympäristöä ja työtilannetta molemmilla alueilla ja pyrkinyt tukemaan papin työtä, virkojen säilymistä ja lisäämistä sekä työn ulkoisten edellytysten kehittymistä.

Henkilöstökysymykset

Kirkon tulevaisuutta hahmotettaessa ja strategiasta päätettäessä henkilöstökysymyksiä ei voida sivuuttaa. Mietintöluonnoksessa olennaisina kysymyksinä esitetään, kuka tekee kirkossa töitä v. 2010 ja miten saadaan kirkon työhön sitoutuneita työntekijöitä. Pappisliiton mielestä nämä ovat oikeita ja olennaisia kysymyksenasetteluja, mutta jos mietintöä halutaan hiukankaan terävöittää varsinaisen strategian suuntaan, eteen tulevat ainakin seuraavat kysymykset:

- - millaisella palkkatasolla kirkko kykenee houkuttelemaan palvelukseensa kunkin alan parhaimmiston?
- - miten työ- ja vapaa-aikakysymykset etenkin hengellisessä työssä järjestetään?
- - millaiset ovat kirkon/seurakunnan työolot?
- - miten johtamistyötä tuetaan ja kehitetään?

Näiden kysymysten ratkaiseminen vaikuttaa huomattavalta osin siihen, onnistuuko kirkko rekrytoimaan pätevää työvoimaa eläkkeelle siirtyvien tilalle. Kirkko ei selviä ongelmasta toteamalla, että emme koskaan voi kilpailla

työvoimasta palkkauksella. Päinvastoin palkkaus- ja työaikakysymykset ovat niitä, jotka ovat kokonaan kirkon ja sen sopimusjärjestelmän omassa varassa ja vapaasti sovittavissa. Luonnollisesti valtakunnalliset tulopoliittiset ratkaisut yms. saattavat antaa suuntaa linjauksille, mutta niihin ei ole mikään pakko mennä mukaan, sillä kirkon yksilöllisillä ratkaisuilla ei ole kansantaloudellista merkitystä. Siksi lopullisessa mietinnössä tulisi voimakkaasti ottaa kantaa siihen suuntaan, että palkkatason vaiheittainen korottaminen ja hengelliseen työhön sopivien työ- ja vapaa-aikaratkaisujen tekeminen ovat kirkon kannalta todellisia avainkysymyksiä.

Toimiva neuvottelujärjestelmä ja hyvät yhteistyösuhteet osaltaan edistävät mainitun perustavoitteen saavuttamisessa. Palkkapolitiittista päätösvaltaa ollaan parhaillaan osittain ja vähitellen siirtämässä paikallistasolle. Tämän kehityssuunnan linjaaminen koko kirkon strategiaksi olisi myös paikallaan, vaikka se saattaa –ainakin ilman erillistä toimintaohjelmaa - johtaa seurakuntien välisten ja alueellisten erojen kasvamiseen.

Kun kysymykseksi on asetettu, ”kuka tekee kirkossa töitä vuonna 2010”, tulee esille kirkon henkilöstörakenne. Monet tekijät ovat tunnetusti vaikuttaneet siihen, että seurakuntien palveluksessa on monen ammattialan edustajia ja monipuolista asiantuntemusta. Varsinkin jos taloudelliset mahdollisuudet heikkenevät, rakennekysymykset on linjattava. Vaikka virkojen perustamista koskevat päätökset tehdään paikallistasolla, myös koko kirkon strategiassa olisi otettava selkeää kantaa henkilöstön määrään ja työn painopisteisiin. Samoin voitaisiin selkeästi sanoa, että kiinteistötoimen laajuus ja siihen sidotut resurssit oleellisesti heikentävät henkilöstön kehittämiseen ja henkilöstörakenteen uudistamiseen tähtääviä toimia.

Pappisliitto on valmis tukemaan henkilöstön toimenkuvien monipuolistamista ja työn tulosten mittaamiseen ja/tai arvioimiseen mahdollisesti kehitettäviä hankkeita.

Kirkkohallituksen henkilöstöresurssit

Mietintöluonnoksessa lähdetään siitä, että kirkon keskushallinnon henkilöstöresursseja ei ole mahdollisuutta lisätä; jopa supistuksiin on välttämättä varauduttava. Jos henkilöstöä vähennetään, tarkoitus on tehdä se ns. luonnollisen poistuman kautta. Tällainen linjaus on tietysti henkilöstön kannalta pehmeä ja inhimillinen, mutta kun se menetelmänä väistämättä johtaa tiettyyn sattumanvaraisuuteen, siitä saattaa itse työlle aiheutua suuriakin ongelmia.

Pappisliitto pitää toimenkuvien kehittämistä joustavammiksi ja monipuolisemmiksi oikean suuntaisena pyrkimyksenä. Samoin virka- ja urakiertoa ”kentän” ja keskushallinnon kesken olisi syytä aktiivisestikin edistää, vaikka virkojen laajamittaiseen määräaikaistamiseen ei mentäisikään.

Asiantuntija –työn palkkaus

Kirkkohallitus tarvitsee tulevaisuudessakin joukon eri alojen asiantuntijoita. Jotta rekrytointi olisi ylipäänsä mahdollista, palkkaukselliseen kilpailukykyyn on kiinnitettävä huomiota. Pappisliitto on osaltaan valmis siihen, että Kirkkohallituksen henkilöstön palkkauksesta neuvotellaan ja sovitaan erikseen ja kirkolliskokouksen erikseen varaamaan ”ylimääräisen” palkkausmäärärahan puitteissa. Kirkon sopimusvaltuuskunnan tulisi nykyistä selkeämmin ymmärtää vastuunsa myös keskushallinnon palkkausongelmien ratkaisemisessa.

Keskusrahaston avustuspolitiikka, haja-asutusalueiden seurakuntatyön tukeminen ja seurakuntarakenteen uudistaminen

Pappisliitto pitää myönteisenä sitä, että Keskusrahaston avustuspolitiikan linjaukset ja avustusmahdollisuudet on viime aikoina nostettu esille. Vaikka asutus keskittyy ja kirkon jäsenistön painopiste sijoittuu pienelle maantieteelliselle alueelle, myös haja-asutusalueiden kirkolliseen työhön ja siellä toimivan henkilöstön työoloihin on kiinnitettävä erikseen huomiota. Myös omissa strategisissa linjauksissaan Pappisliitto on pyrkinyt hahmottelemaan sitä, millä edellytyksillä ja missä oloissa seurakunnan työtä tehdään kapenevien resurssien tilanteessa.

Tähän liittyy myös Keskusrahaston avustuspolitiikka, jota olisi liiton mielestä kehitettävä voimakkaammin kannustavaan ja seurakuntien yhteistyötä ja myös yhdistymishalukkuutta lisäävään suuntaan. Keskusrahaston avustuksilla tulisi tukea myös henkilöstörakenteeseen ja henkilöstön kehittämiseen liittyviä hankkeita. Ns. harkinnanvaraisten avustusten osuutta avustustoiminnan kokonaisuudessa tulisi lisätä.

Pappisliitto ei näe esteitä sille, että seurakuntien yhdistämisestä avoimesti keskustellaan ja että se nähdään nykyistä paljon useammin resurssina eikä uhkakuvana. On luonnollista, että yhdistämiseen ei voida mennä suoraa päätä, vaan tiiviimmän yhteistyön ja ns. tukitoimien yhdistämisen kautta. Toisaalta on selkeästi todettava, että pelkästään seurakuntia yhdistelemällä ei köyhyysongelmaa ratkaista.

Järki –projekti

Kirkkohallitus on viime vuosina pyrkinyt siihen, että kirkollisten järjestöjen monimuotoinen maailma toimisi tiiviissä yhteistyössä keskenään ja ”virallisen” kirkon kanssa. Tämä koskee varsinkin lähetys- ja evankelioimistustyötä sekä herätysliikepohjaisten järjestöjen työtä.

Pappisliiton mielestä on oikein ja sopivaa, että Kirkkopalvelut ry. mahdollisuuksien mukaan koordinoi ja palvelee järjestöjen työtä. Henkilöstöpoliittisissa kysymyksissä ja neuvottelujärjestelmän luomisessa sillä voisi myös olla merkittävä rooli. Myös varsinaiset henkilöstöjärjestöt voisivat Kirkkopalvelut ry:n jäseninä olla mukana järjestöjen ja kirkon yhteistyössä, sillä niillä on runsaasti esim. työyhteisökysymyksiin liittyvää asiantuntemusta.

SUOMEN KIRKON PAPPISLIITTO R.Y.

Juha Kauppinen
puheenjohtaja

Esko Jossas
toiminnanjohtaja