



Hyväksytty AKIn valtuuston kokouksessa 14.–15.11.2016, päivitetty 2.5.2018

KIRKKOPOLIITTISET LINJAUKSET

Tässä linjapaperissa määritellään AKIn kirkkopoliittiset tavoitteet. Asiakirja on sellaisenaan järjestyksessään ensimmäinen.

Kirkkopoliittinen linjapaperi on osa AKIn vaikuttamistoiminnan tavoiteohjelmien kokonaisuutta. Asiakirjassa määritellyt tavoitteet ohjaavat AKIn edunvalvontatoimintaa kirkollisen vaikuttamisen osa-alueella.

Linjapaperin on valmistanut AKIn hallituksen asettama työryhmä vuoden 2016 aikana. Työryhmään ovat kuuluneet Eija Nivala puheenjohtajana, Eero Annala, Merja Hermonen, Eero Kantola, Matias Koponen, Stina Lindgård ja Antti Siukonen sekä liiton toimistosta Jussi Junni esittelijänä ja Merja Laaksamo sihteerinä.

Työryhmä luovuttaa linjapaperin AKIn hallitukselle hyväksyttäväksi valtuuston kokouksessa.

Yleistä

Kirkon organisaatiojärjestelmää ollaan uudistamassa. Uudistuksilla voi olla merkittäviä vaikutuksia myös henkilöstön asemaan. AKI pitää tärkeänä asiana paikallisidentiteettiä, ihmisten tuntemista ja inhimillisen kokoisia työalueita. Toiminnan ja hallinnon tukipalvelut tulisi järjestää kokonaiskirkon tasolla ja alueellisesti ajan- ja tarkoituksenmukaisiksi.

Muuttuvat organisaatiot edellyttävät myös uutta toimintakulttuuria. Johtamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota, jolloin on syytä kehittää paikallisesti toimiva johtamisjärjestelmä. Mielekkään ja tehokkaan työnteon kannalta mahdollisuus kollegiaaliseen tukeen on olennainen.

Papin ja kanttorin tehtävissä toimitaan pääasiassa virkasuhteissa. Virkasuhde on julkisen sektorin toimijalle ominainen palvelussuhdemuoto, jolle voidaan delegoida julkista valtaa. Kirkon virkamiesoikeudessa on kohtia, joita on syytä vanhentuneina uudistaa tai epäkohtina purkaa.

Kirkon organisaatio

Organisaatiojärjestelmä

Kirkollisen toiminnan perusyksikkö on seurakunta. Seurakunnat voivat muodostaa seurakuntayhtymiä, jotka hoitavat seurakuntien yhteisiä toimintoja. Johtosuhteet määräytyvät seurakunnista yhtymään päin. Ylätason rakenteina ovat hiippakunnat ja rovastikunnat. Niiden suhteet seurakuntiin ovat ohuet; suoranaista työjohto-oikeutta ei ole, vaan seurakunnat ovat monessa suhteessa erittäin itsenäisiä. Erityisesti hiippakunnilla on valtaa seurakuntiin papinvirkoja koskeissa asioissa. Kokonaiskirkon tasolla yhteisiä toimintoja hoitaa kirkkohallitus.

Seurakuntarakennemuudistus kaatui kirkolliskokouksessa keväällä 2015. Piispainkokous on esittänyt oman versionsa hiippakuntamalliksi. Kirkon tulevaisuuskomitea julkaisee oman esityksensä syksyllä 2016. AKI ei ota kantaa jonkin yksittäisen mallin, kuten hiippakuntamallin tai rovastikuntamallin puolesta, mutta toteaa seuraavassa, millaisia näkökohtia organisaatiouudistuksissa tulisi ottaa huomioon.

Seurakuntien ja hiippakuntien alueelliset erot ovat suuret. On kyseenalaista, onko löydettävissä yhtä mallia, joka sopii sellaisenaan kaikkialle ilman, että nykyisiä rakenteita muutettaisiin kokonaisvaltaisesti. Joka tapauksessa organisaatiouudistuksessa tulisi yhden näkökulman sijasta tarkastella kirkkoa kokonaisuutena.

Organisaatiojärjestelmässä on syytä mahdollistaa hiippakuntien ja seurakuntien organisoituminen tarkoituksenmukaisella tavalla. Paikallista liikkumavaraa tarvitaan.

Seurakunta ja identiteetti

Perinteisesti seurakunta on käsittänyt yhden kirkon ympäröivän alueen ja sen ihmiset. Seurakuntia ja kuntia yhdistettäessä paikallisen identiteetin säilyttäminen

on tärkeää. Tyypillisesti kirkon jäsen identifioi itsensä joko paikallisessa kirkkokokouksessa kokoontuvan yhteisön, paikkakunnan tai kokonaiskirkon jäseneksi mutta ei useita kirkkopiirejä käsittävän seurakunta-nimisen hallintoyksikön jäseneksi. Kirkollisessa kielenkäytössä seurakunta merkitsee koolla olevaa yhteisöä. Hallintoyksiköiden laajentuessa sana seurakunta tulisi voida varata sille perinteiseen käyttöön.

Seurakunta-nimike on varattava lähtökohtaisesti yhden kirkon ympärille sijoittuvalla toiminnallisella yksiköllä, joka nykyisellään on joko koko seurakunta tai sitä pienempi alue, kuten seurakunta- tai kirkkopiiri taikka kappeliseurakunta. Tällöin työyhteisö on usein laajempi kuin seurakunta – esimerkiksi rovastikunta voisi sopia työyhteisöhallinnon perusyksiköksi.

Päällekkäiset rakenteet ja monimutkaiset johtosuhteet

Moniportainen ja rönsyilevä hallintorakenne on omiaan aiheuttamaan päällekkäisyyksiä. Samoja toimintoja voidaan toteuttaa seurakunnassa, seurakuntayhtymässä, hiippakunnassa ja kirkkohallituksessa. Seurakuntayhtymärakenne ja rovastikuntarakenne ovat osin rinnakkaiset. Johtosuhteet seurakuntien ja seurakuntayhtymien välillä ovat välistä epäselvät.

Johtamisjärjestelmiä ja johtosuhteita hiippakuntatasolta seurakuntatasolle tulee selkeyttää. Rovastikunta- ja seurakuntayhtymäorganisaation välistä päällekkäisyyttä tulisi vähentää.

Synodaalinen hallinto

Kirkolle ominainen on synodaalinen hallinto, jossa apostoliseen suksessioon perustuva erityinen virka hallitsee yhdessä seurakunnan jäsenistä valittujen kanssa. Synodaalista hallintoa edustaa kirkolliskokouksen, kirkkohallituksen, hiippakuntavaltuuston ja tuomiokapitulin piispa- ja pappisjäsenet sekä kirkkoherran asema kirkkoneuvoston, seurakuntaneuvoston ja yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajana.

Vuoteen 1976 asti kirkkoneuvosto koostui kirkkoherrasta, vakinaisista papeista ja lehtoreista. Kirkkoneuvoston ohella oli kirkkohallintokunta, joka vastasi taloudellisista asioista. Vuodesta 1976 alkaen kirkkoneuvosto ja kirkkohallintokunta yhdistettiin, jolloin synodaalista hallintoa kirkkoneuvostoon toi ainoastaan kirkkoherra. Sittenmin on moniin seurakuntiin perustettu vapaamuotoisia johtoryhmiä, jotka koostuvat kirkkoherrasta ja työalojen johtavista viranhaltijoista.

Synodaalinen hallintomalli on jatkossakin olennainen osa kirkon hallintoa. Mahdollinen diakonaatti otetaan mukaan osaksi synodaalista hallintoa. Seurakuntien paikallishallinnon suhteen tulee arvioida, onko tarpeen erikseen ylläpitää vaaleilla valittavaa valtuustoa, sen nimeämää neuvostoa ja henkilökunnasta koostuvaa johtoryhmää.

Yhden työnantajan malli

Nykyisessä kirkkolaisissa seurakunnat ovat itsenäisiä työnantajia muutoin, paitsi työehtoja koskevilla asioilla seurakunnat ja seurakuntayhtymä ovat yksi työnantaja. Tämän johdosta samaan seurakuntayhtymään kuuluvat seurakunnat eivät ole velvollisia tarjoamaan virkaa toisesta seurakunnasta irtisanottavalle työntekijälle.

Seurakunnat pysyvät nykyisessä hallintomallissa itsenäisinä työnantajina. Työn tarjoamisveloitteen laajentamista palvelussuhdetta päätettäessä tulee selvittää.

Kirkon virat

Pappisvirka ja papin virka

Aikaisemmin kappalainen on ollut seurakunnan vakinainen pappi ja seurakuntapastori (aiemmin apulainen) ylimääräinen. Seurakuntapastorin virka on yleistynyt kappalaisen viran kustannuksella, minkä vuoksi monet viranhaltijat työskentelevät seurakuntapastorin virassa eläkkeeseen asti.

Perinteisesti on ajateltu, että seurakunta saa valita pappinsa; toisaalta piispan ja hiippakunnan rooli papinviran täytössä on nähty olennaiseksi. Tähän ajatteluun on sopinut, että seurakunta on saanut valita vakinaiset papit (kirkkoherra ja kappalainen) vaalilla, mutta että tuomiokapituli on osoittanut seurakuntiin ylimääräisiä pappeja. Tämä käytäntö on murtunut, kun seurakunnalta on pyydetty lausunto virkaan määrättävästä, jolloin monin paikoin seurakuntapastorin virkaan esitettävän valinta tapahtuu nimenomaan seurakunnassa. Menettelyn heikkona puolena on myös se, että virkaan nimeämisestä ei ole mahdollista hakea muutosta.

Toisaalta kappalaisen vaali on siirretty välittömästä vaalista kirkkovaltuuston toimittamaksi vaaliksi, ja kirkkoherran vaali on mahdollista myös toteuttaa välillisenä vaalina. Hyvä hallinto kuitenkin edellyttää, että vaali toimitetaan esittelymenettelyssä, jolloin kirkkoneuvosto jo kertaalleen äänestää kirkkovaltuustolle esitettävästä viranhaltijasta. Kun kyse on seurakunnan viranhaltijoiden valinnasta, tulisi virat täyttää kirkkoneuvostossa. Kirkkoherran virantäytön osalta on seurattava kehitystä, missä määrin uusi välillinen vaali mahdollisesti syrjäyttää välittömän vaalin.

Jako kappalaisen ja seurakuntapastorin virkoihin säilytetään mutta hakumenettelyjä yhtenäistetään. Seurakuntapastorin virka siirretään muiden virkojen tavoin seurakunnan täytettäväksi kirkkoneuvostossa. Pastoraalitutkinto on jatkossakin kappalaisen viran kelpoisuusvaatimuksena.

Papeista 32 % ei ole palvelussuhteessa seurakuntaan vaan he työskentelevät järjestöissä, uskonnonopettajina, tutkijoina sekä monissa muissa tehtävissä julkisella ja yksityisellä sektorilla. Osan kosketuspinta seurakuntaelämään on ohut. Oman toimen ohella työskentelevät papit voisivat osaamisellaan antaa merkittävän panoksen seurakuntien työhön.

Oto-pappien osallistamiseksi on kehitettävä malli, jolla heidän yhteytensä seurakuntiin ja hiippakuntiin saadaan nykyistä houkuttelevammaksi. Pappisviran hoitaminen myös muutoin kuin viranhoidomääräyksellä tulee järjestää niin, että työstä saatava korvaus ja työhön liittyvät vakuutukset tulevat asianmukaisesti hoidetuiksi.

Kanttorin virka

Kirkkolaki edellyttää, että jokaisessa seurakunnassa on kanttorin (ja diakonian) virka. Säännöstä esitettiin seurakuntarakennemuutoksessa poistettavaksi. Kanttorin virka on seurakuntaelämän kannalta keskeinen virka ja seurakunnissa tulee jatkuvasti olla riittävät kanttoriresurssit. Toisaalta voidaan pohtia nimenomaisen säännöksen mielekkyyttä, sillä yksi kanttorin virka ei riitä vähänkään suuremmissa seurakunnissa.

Kanttorin virka on nykyisin järjestetty kolmiportaisesti (laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä, ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä ja muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävä kanttorin virka). Kolmiportaisuus mahdollistaa sopivan osaamisen valinnan seurakunnan tarpeiden mukaan samoin kuin takaa riittävän korkean koulutuksen seurakuntien musiikkitoimintaan.

Kirkkojärjestyksessä tulisi säätää seurakuntien pakollisista viroista siten, että virkojen määrä seurakunnassa tulisi olla suhteessa seurakunnan tarpeeseen. Kanttorin virka tulee jatkossakin säilyttää kolmiportaisena.

Diakonaatti

Diakonaattikeskustelua on käyty pitkään ja viran alaan on esitetty kuuluvan erilaisia viranhaltija- tai koulutusryhmiä. Osassa esityksistä myös kirkkomuusikoiden tehtävät on otettu viran alaan, osassa ei. Kanttorin virka on papin, diakonin ja nuorisotyönohjaajan virkojen ohella hengellinen virka, jonka olennaisia osia ovat kristillinen julistus ja kasvatus. Hengellisen viran peruspilareita ovat vokaatio, vihkimys ja kaitsenta. Nämä ovat olennaisia hengellisiä kysymyksiä myös muille viranhaltijoille kuin papeille.

Liitto ottaa diakonaattiin kantaa sitten, kun diakonaatin sisältö on tiedossa.

Lehtorin virka

Lehtorin virka on aikanaan syntynyt, ennen kuin naisia ryhdyttiin vihkimään papeiksi. Kirkon palveluksessa on enää kuusi lehtoria. Uusia lehtoreita on viime vuosina vihitty lähinnä lähetysjärjestöjen palvelukseen. Seurakunnilla ei ole tarvetta lehtorin virkoihin, sillä samalla palkalla on järkevämpää palkata pappi, joka voi hoitaa jumalanpalveluksia ja sakramentteja. Lehtorin viralla voisi ajatella olevan käyttöä lähinnä kasvatuksen alalla, jolloin tulisi samalla miettiä viran pohjana olevaa tutkintovaatimusta uudestaan.

Lehtorin virkaa koskevaa säännöstelyä on vanhentuneena syytä harkita kumottavaksi.

Seurakuntien yhteiset virat

Nykyisellään seurakunnat voivat perustaa yhteisiksi viroiksi kirkkoherran, kanttorin, diakonin ja talouspäällikön virkoja. Yhteiset virat ovat perusteltuja silloin, kun kahdella pienellä seurakunnalla on kokonaisuudessaan samat viranhaltijat, sekä silloin, kun järjestelyllä on mahdollista saada päätoiminen virka kahden sivutoimisen sijaan. Yhteiseksi perustettavien virkojen luettelo on tarpeeton – myös muita virkoja tulisi voida perustaa yhteisiksi.

Kirkkojärjestystä tulee muuttaa siten, että yhteisiä virkoja voidaan perustaa vapaasti. Pieniä seurakuntia on syytä kannustaa useiden seurakuntien yhteisiin työyhteisöihin.

Johtaminen kirkossa

Johtamis- ja esimiesjärjestelmät

Kirkkojärjestyksessä säädetään siitä, että kirkkoherra on seurakunnan viranhaltijoiden ja työntekijöiden ylin esimies. Vuoden 2012 virkamiesoikeusuudistus on mahdollistanut sen, että kirkkoherran esimiesvaltaa on delegoitu muille viranhaltijoille ja seurakuntiin on yhä enenevässä määrin muodostettu erilaisia lähiesimiesjärjestelmiä. Johtamisen onnistumisen kannalta tämä on toivottava kehityssuunta. Kirkkoneuvoston ja kirkkoherran päätösvaltaa voidaan delegoida muille viranhaltijoille johtosäännöllä.

Pienissä seurakuntayksiköissä on tarkoituksenmukaista, että kaikki seurakunnan viranhaltijat ja työntekijät ovat kirkkoherran alaisia. Suuremmissa seurakunnissa voi olla tarpeen järjestää monikärkinen johtamisjärjestelmä. Johtamisen kannalta on olennaista, että suorien alaisten määrä ei ole liian suuri. Kymmentä suoraa alaista voidaan useimmiten pitää suositeltavana enimmäismääränä.

Seurakunnissa tulisi lisätä lähiesimiesjärjestelmien käyttöä. Suorien alaisten määrä ei esimiehellä saisi ylittää kymmentä. Johtavien ja muidenkin viranhaltijoiden tehtävät ja päätösvalta tulisi määritellä viran johtosäännössä. Papin tulisi olla aluepapin tai kirkkoherran suora alainen.

Kollegayhteisö

Viranhoidon kannalta kollegiaalinen ammatillinen tuki on tärkeää. Pienissä työyhteisöissä viranhaltija on usein ainoa oman alansa työntekijä. Isoissa yksiköissäkään ei samalla työalalla työskentelevillä aina ole kollegiaalista tukea. Työn tekeminen verkostoissa on ajatuksenvaihdon, hajauttamisen ja yhteistyöstä saatavan tuen takia yleensä tehokkaampaa kuin yksin. Mitä yksinäisemmästä ja erikoistuneemmasta työstä on kyse, sen tärkeämmäksi nousee kollegiaalisen tuen merkitys.

Kollegiaalisen tuen mahdollisuutta sekä verkostoyhteistyötä on syytä kehittää. Ammatillisuutta palveleva kollegayhteisö voisi perustua alueeseen, jolta löytyy 6–10 saman alan työntekijää.

Seurakuntien yhteistyömallit

Kirkkolaki mahdollistaa seurakuntien yhteistoiminnan sopimusyhteistyön avulla. Tällöin henkilökunta on yhden seurakunnan palveluksessa mutta palvelee sopimuksen perusteella myös toisia seurakuntia. Hankalassa rahoitustilanteessa sopimusyhteistyö voi tarjota kokoaikaisia työpaikkoja. Parhaimmillaan sopimusyhteistyö voi tuoda joustavuutta sijaisjärjestelyihin ja mahdollistaa erikoistumisen, huonoimmillaan samat työntekijät tekevät kaksin verroin töitä entistä laajemmalla alueella.

Seurakuntien sopimusyhteistyössä tulee hakea malleja, jotka mahdollistavat työkiertoa, ammatillista erikoistumista sekä joustavia työjärjestelyjä.

Kirkon virkamiesjärjestelmä

Palvelussuhde

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on osa julkista sektoria ja virkasuhde on julkiselle sektorille ominainen palvelussuhde. Virkasuhteen käyttö on kuitenkin muualla julkisella sektorilla vähentynyt merkittävästi ja esimerkiksi ortodoksinen kirkko on luopunut virkasuhteesta kokonaan. Kirkossa virkasuhteen ja työsuhteen säädöserot ovat ajan myötä kaventuneet niin, että eroja on nykyään varsin vähän. Virkasuhteen ja työsuhteen keskeisin ero liittyy sopimusvapauteen tai sen puutteeseen: työsuhde syntyy sopimuksella, kun taas virkasuhde syntyy ja virantoimitusvelvollisuutta muutetaan työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Virkasuhteista koskeva sääntely on työsuhteista heikompaa erityisesti määräaikaisuuksien sekä työtaisteluoikeuden osalta.

Tarvetta säilyttää kirkossa kaksi erilaista palvelussuhdemuotoa tulee tarkastella kriittisesti. Virkasuhde mielletään ensisijaiseksi. Työsuhteeseen siirtyminen on mahdollista myös kirkon hengellisessä työssä, mikäli virkasuhdejärjestelmän kehittäminen merkitsee viranhaltijan palvelussuhdeturvan heikentämistä. Työsuhteisiin siirtymisen voisi olla mahdollista mutta tämä edellyttäisi laajempia selvityksiä työsuhteeseen siirtymisen vaikutuksista. Mikäli virkasuhteesta kirkossa luovuttaisiin, tulisi nykyiset kelpoisuusvaatimukset ulottaa koskemaan vastaavia työsuhteita.

Virkasuhde

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on osa julkista sektoria ja virkasuhde on julkiselle sektorille ominainen palvelussuhde. Etenkin kirkkoherran virassa mutta myös muissa hengellisen työn viroissa käytetään julkista valtaa. Julkisen viranomaisen päätösvaltaa voidaan johtosäännöillä jakaa alaspäin lähinnä viranhaltijoille. Virkasuhdejärjestelmä on tarpeen myös kelpoisuusvaatimusten säilyttämiseksi ja riittävän korkean koulutustason takaamiseksi.

Virkasuhde säilyy papin, kanttorin ja muiden hengellisen työn tekijöiden palvelussuhdemuotona, kun kirkko on julkisen sektorin toimija.

Työtaisteluoikeus

Kirkon virkaehtosopimuslaissa (968/1974) viranhaltijan työtaisteluoikeutta rajoitetaan siten, että viranhaltijan on työtaistelun – oli kyse sitten lakosta tai työsulusta – aikana suoritettava kirkkolain (635/1964) 4–13 mukaiset virkatehtävät. Tämä tarkoittaisi, että noin 80 % papin ja kanttorin virkatehtävistä tulisi suorittaa työtaistelun aikana palkatta, mikä käytännössä mitätöi koko työtaisteluoikeuden. Neuvottelutoiminnan kannalta olemassa oleva työtaistelun mahdollisuus on merkittävä tekijä, minkä lisäksi nykytila on perustuslain mukaisen yhdenvertaisuuden kannalta ongelmallinen.

Kirkon viranhaltijan työtaisteluoikeutta koskeva rajausta saatetaan yhdenmukaiseksi kunnan ja valtion virkaehtosopimuslain kanssa sillä poikkeuksella, että sairaan ehtoollinen ja kiireellinen sielunhoito tulisi toimittaa myös työtaistelun aikana.

Virkamiesoikeudellinen sääntely

Kirkon viranhaltijoiden palvelussuhteita koskevat virkamiesoikeudelliset säännökset ovat kirkkolaissa. Kunnan ja valtion virkamiesoikeudesta poiketen kirkolla ei ole omaa virkamieslakia. Kirkon virkamiesoikeudellisten säännösten muuttaminen kirkkolain säätämisyjärjestyksessä edellyttää siten ¾ määräenemmistöä kirkolliskokouksessa ja sulkee pois eduskunnan mahdollisuuden vaikuttaa kirkossa noudatettavan virkamiesoikeuden sisältöön yhtenevästi kunnan ja valtion virkamieslainsäädännön ja työehtosopimusoikeuden kanssa.

Kirkon virkamiesoikeudelliset säännökset siirretään kirkkolaista ja kirkkojärjestyksestä erilliseen kirkon virkamieslakiin.

Yhteistoiminnan sääntely

Yksityisen sektorin työpaikkoja koskee laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007), kuntia laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) ja valtion virastoja laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013). Kirkon työpaikkoja koskevaa yhteistoimintalakia ei ole, vaan yhteistoiminnasta on sovittu Kirkon työmarkkinalaitoksen ja pääsopijajärjestöjen välisellä sopimuksella. Säädöspohja ei ole yhdenvertainen, sillä Kirkon yhteistoimintasopimuksessa ei ole säännöksiä hyvityksistä eikä sanktioita sopimuksen noudattamatta jättämisestä.

Kirkon yhteistoimintasääntely yhdenmukaistetaan muun yhteiskunnan kanssa ja kirkolle säädetään oma yhteistoimintalaki, jossa säännellään myös hyvityksistä ja sanktioista samaan tapaan kuin muussa yhteistoimintalainsäädännössä.