

Piispainkokoukselle

Syksyn 2003 kirkolliskokous käsitteli kahta aloitetta, jotka koskivat naispappeutta (hiippakuntakokousesitys 2/2003 sekä edustaja-aloite 6/2003). Käsittelyn pohjana oli perustevaliokunnan mietintö (4/2003). Kirkolliskokous päätti jättää molemmat aloitteet raukeamaan, mutta lähetti asian piispainkokouksen harkittavaksi niiltä osin, kun se koskee työn johtamista ja työyhteisöjen kehittämistä sekä työturvallisuutta. Asian käsittelystä piispainkokouksessa kerrotaan tarkemmin piispainkokouksen pöytäkirjassa (10.-11.2.2004, 6 §).

Piispainkokous päätti kokouksessaan 10.2.2004 (6 §) yksimielisesti valmistusvaliokunnan esityksen mukaisesti

1. *perustaa työryhmän kartoittamaan, mitä ongelmia johtamisen, työyhteisöjen ja työterveyden tai työhyvinvoinnin kannalta syntyy tilanteissa, joissa*

- a) *henkilö omantunnon vakaumuksen perusteella kieltäytyy tai pyrkii painokkaasti välttelemään työtehtäviään tai yhteistyötä,*
- b) *joku työtovereista tai seurakuntalaisista jatkuvasti ja painokkaasti kiistää yhden tai useamman työntekijän ammatillisen identiteetin oikeutuksen tai*
- c) *työnantaja velvoittaa tai painostaa työtehtäviin, jotka ovat henkilön oman vakaumuksen vastaisia,*

ja ehdottamaan toimenpiteitä ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi tai niiden aiheuttamien haittojen minimoimiseksi; sekä

2. *nimetä työryhmän puheenjohtajaksi piispa Mikko Heikan ja jäseniksi tutkija Maarit Hytösen, kouluttaja Pekka Alajan, apulaistoiminnanjohtaja Stina Lindgårdin, palkkauslakimies Timo von Boehmin, kirkkoherra Jaana Marjasen sekä kirkkoherra Keijo Rainerman. Työryhmä voi kuulla muita asiantuntijoita. Työryhmä voi kutsua itselleen sihteerin.*

Työryhmä kutsui sihteerikseen piispainkokouksen sihteeri, dosentti Kalervo Salon. Työryhmä on hyödyntänyt TM Paula Närhen tutkimustyötä, joka julkaistaan erikseen. Tutkimustyö jakautui kahteen osaan. Ensimmäisessä vaiheessa laadittiin kyselykaavake tuomiokapituleille, lääninrovasteille ja työyhteisökehittäjille. Tutkimuksessa kartoitettiin erityisesti naispappeudesta aiheutuneiden ongelmien laajuutta seurakunnissa. Tutkimuksen toisessa vaiheessa perehdyttiin teemahaastattelun avulla niiden seurakuntien tilanteeseen, joissa naispappuus aiheutti ongelmia.

Työryhmä on pitänyt 14 kokousta. Asiantuntijoina työryhmä on kuullut kirkkoneuvos Matti Haltusta, lakimiesasessori Jussi Liljaa, lakimiesasessori Pekka Leinoa, lääninrovasti Osmo Ojansivua ja pastori Ritva Armilaa. Lisäksi jotkut yksittäiset ihmiset ja yhteisöt ovat saattaneet työryhmän tietoon asioita omasta työstään.

Liitteessä 1 on työryhmän ehdotus piispainkokouksen suosituksiksi. Työryhmän työhön liittyy liitteen 2 mukainen eriävä mielipide.

Saatuaan tehtävänsä suoritetuksi työryhmä jättää mietintönsä kunnioittavasti piispainkokoukselle.

Helsingissä 30 päivänä tammikuuta 2006

Mikko Heikka

Pekka Alaja

Timo von Boehm

Maarit Hytönen

Stina Lindgård

Jaana Marjanen

Keijo Rainerma

Kalervo Salo

1. Johdanto

Piispainkokous käynnisti keväällä 2004 selvitystyön, jonka tarkoituksena oli kartoittaa olemassa olevaa tilannetta johtamisen, työyhteisön, työterveyden tai työhyvinvoinnin kannalta tilanteissa, jotka syntyvät erityisesti jonkun asianosaisen vahvan ja yhteistyötä haittaavan vakaumuksen tähden. Oman tunteen vakaumuksen perusteella asianomainen saattaa kieltäytyä tai pyrkiä välttämään työtehtäviään tai yhteistyötä. Ongelmia voi aiheuttaa yhden tai useamman työntekijän ammatillisen oikeutuksen kiistäminen tai työnantajan velvoitus tai painostus henkilön oman vakaumuksen vastaisiin työtehtäviin. Selvitystyö on käynnistynyt kirkolliskokouksen aloituksesta.

Tehtävän määrittelyssä ei mainita naisten papputeen liittyviä erilaisia vakaumuksia. Kysymyksenasettelun taustalla oli kuitenkin selkeästi kysymys viranhaltijan sukupuoleen liittyvistä erilaisista viranhoitoon liittyvistä kysymyksistä.

Selvitystyön aloittamisen tausta

Työn aloittamisen taustalla oli Kouvolan rovastikunnan rovastikuntakokous, joka esitti (kevät 2003), että

kirkolliskokouksen tulisi välittömästi ottaa kantaa naispappien aseman selkeyttämiseksi Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Esityksen mukaan kannanmääritys tulee tehdä yksiselitteisesti ja sitovasti niin, että naispappeja syrjivät toimet ja yleistä oikeustajua vastaan sotiva kirkolliskokouksen ponnien tulkinta Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa lakkaa ja päätös antaa mahdollisuuden juridisesti sanktioiden asettamiseen niille kirkon

palveluksessa oleville, jotka toimivat virka-asemassaan kirkon tunnustuksen ja virkakäsityksen vastaisesti.

Mikkelin hiippakunnan hiippakuntakokouksen valmistusvaliokunta totesi aloitteen liittyvän kirkolliskokouksen 6.11.1986 hyväksymän naispappeuteen ja sen yhteydessä hyväksytyyn ponteen, jonka merkitys oli jäänyt epäselväksi. Hiippakuntakokouksen valmistusvaliokunta ehdotti aloitteen lähettämistä piispainkokoukselle tiedoksi, mutta Mikkelin hiippakunnan hiippakuntakokous päätti yksimielisesti lähettää aloitteen kirkolliskokoukselle (hiippakuntakokouksesitys 2/2003).

Kirkolliskokousedustaja Kari Lehtola liittyi omalla aloitteellaan (edustaja-aloite 6/2003) Mikkelin hiippakunnan aloitteeseen kannattaen sitä. Hän katsoi, että naispappeuspäätöksen yhteydessä annettu ponsi tulisi täsmentää niin, että tulkinta-ongelmia ei synny. Lehtola ehdotti kirkolliskokouksen päätökseksi seuraavaa lausumaa:

”Hyväksyessään naispappeuden 6.11.1986 kirkolliskokous hyväksyi ponnin, jonka mukaan myös niillä kirkon jäsenillä ja viranhaltijoilla, jotka suhtautuvat torjuvasti pappisviran avaamiseen naisille, tulee edelleen olla kirkossamme toimintavapaus ja mahdollisuus tulla vihityiksi ja nimitetyiksi Suomen evankelisluterilaisen kirkon eri virkoihin. Kirkolliskokous toteaa, että ponnissa naispappeuteen kielteisesti suhtautuville myönnetty toimintavapaus tarkoittaa oikeutta ilmaista vapaasti mielipiteensä, oikeutta toimia kirkon virassa sekä tulla vihityksi ja nimitetyiksi niihin. Toimintavapaus ei kuitenkaan merkitse oikeutta Pyhien Evankeliumien hengen vastaisesti kieltäytyä yhteistyöstä toista sukupuolta olevan ihmisen kanssa jumalanpalveluselämässä, sakramenttien jakamisessa, opetuksessa ja muussa kirkon työssä taikka muulla tavoin laiminlyödä virkatehtäviään. Piispalla ei ole oikeutta kieltäytyä pappisvihkimyksestä vihittävän sukupuolen perusteella.”

Kirkolliskokouksen perustevaliokunta (mietintö 4/2003) totesi, että naispappeuspäätöksen yhteydessä hyväksytyn ponnin taustalla oli huoli kirkon ykseydestä. Pontta alun perin ehdottanut piispa Yrjö Sariola viittasi piispainkokouksen asiasta antamaan lausuntoon, jossa kannettiin erityistä huolta kirkon ykseydestä. Piispa Sariola totesi, ettei ponsi ole luonteeltaan juridinen eikä siihen voi vedota kuten lakipykälään. Asiassa on kuitenkin kyse muistakin ulottuvuuksista kuten kirkossa vallitsevasta ilmapiiristä ja asenteista toisin ajattelevia kohtaan. Kannatuspuheenvuorossaan piispa Paavo Kortekangas totesi, että ponsi ei anna lupaa yhteyden rikkomiseen tai päätösten kiertämiseen, mutta se ohjaa oikeaan käyttäytymiseen, yhteyden ja keskinäisen kunnioittamisen rakentamiseen.

Virkakysymys kirkon hallintoelimissä vuoden 1990 jälkeen

Pappisviran naisille avaamisen jälkeen virkakysymys nousi kirkolliskokouksessa esiin vuonna 1990. Edustaja-aloitteen (6/1990) oli allekirjoittanut 15 edustajaa. Siinä esitettiin, että

”kirkolliskokous päättäisi ottaa uudistettavaan kirkkolakiin säädöksen perinteiseen virkakäsitykseen pitäytyvien kirkon jäsenten ja viranhaltijoiden toimintavapaudesta Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa.”

Kirkolliskokous päätti 6.11.1990 jättää aloitteen lainsäädäntötoimet raukeamaan, mutta lähetti perustevaliokunnan mietinnön 1/1990 piispainkokoukselle pyytäen sitä edelleen seuraamaan tilannetta ja etsimään ratkaisuja yhteyden vahvistamiseksi virkakysymyksessä eri kannalla olevien kesken.

Piispainkokouksen valmistusvaliokunta totesi, että pappisviran avaaminen naisille on kirkossamme aiheuttanut eräitä on-

gelmia. Tietoon ei kuitenkaan ole tullut sellaisia vaikeuksia, joita ei olisi pystytty tai ei olisi mahdollista ratkaista käytännön järjestelyin kussakin hiippakunnassa asianomaisen piispan johdolla. Mikäli aiheutta ilmenee, piispainkokous on saamansa toimeksiannon mukaisesti velvoitettu puuttumaan asiaan. Piispainkokous päätti valmistusvaliokunnan ehdotuksen mukaisesti merkitä kirkolliskokouksen kirjelmän tiedoksi ja huomioon otettavaksi.

Vuoden 2000 kirkolliskokous sai käsiteltäväkseen edustaja Lasse Marjokorven aloitteen, jossa esitettiin KJ 1:4 § 3 momenttiin seuraavaa lisäystä:

”Niillä luterilaisen kirkon jäsenillä, jotka noudattavat perinteistä virkakäsitystä, on edelleen oikeus päästä osallisiksi kirkon pyhistä toimituksista, jumalanpalveluksista ja yksityisestä ehtoollisenvietosta. Heillä on myös oikeus tulla vihityiksi pappisvirkaan ja hoitaa tätä virkaa Jumalan sanan ja kirkkomme tunnustuksen mukaan.”

Perustevaliokunnan ehdotuksen mukaisesti aloite lähetettiin piispainkokoukselle.

Piispainkokous kävi asiasta 13.-14.2.2001 (5 § ja 19 §) laajan keskustelun, jossa kaikki piispainkokouksen jäsenet käyttivät puheenvuoroja. Muistiossa valmistusvaliokunta käsitteli mm. muitten sisarkirkkojen käytäntöjä. Valmistusvaliokunnan kannan mukaisesti katsottiin yleisesti, että kirkkojärjestyksen muuttamiselle ei ollut tarvetta. Silti tilanne oli aiempaan verrattuna uusi, sillä Oulun hiippakunnan piispan vaihduttua missään hiippakunnassa ei enää vihitty papeiksi ainoastaan miehiä. Keskustelu käsitteli mm. kysymyksiä mahdollisesti tarvittavista piispainkokouksen ajo-ohjeista, erillisviikkimyk-

sistä, kirkon yhtenäisyydestä, pastoraalisten toimenpiteiden tarpeesta sekä mahdollisesti tarvittavista lisäselvityksistä.

Keskustelun tuloksena piispainkokous päätti

”todeta, että Oulun hiippakunnan pappisedustaja Lasse Marjokorven kirkolliskokouksen edustaja-aloitteessa 13/2000 esitettyyn kirkkojärjestyksen muutokseen ei ole aihetta; ja antaa valmistusvaliokunnalle tehtäväksi jatkaa asian valmistelua syksyn 2001 piispainkokouksen istuntoa varten. Sen tulee tarkastella kysymystä laajasta kirkon sanomaa, tehtävää ja ykseyttä koskevasta näkökulmasta. Piispainkokouksen mielestä eri tavoin pappeudesta ajattelevien yhteistyö ja rinnakkaiselo kirkossamme on pyrittävä hoitamaan muutoin kuin lainsäädäntöteitse tai ns. erillisviikkimyksin.”

Valmistusvaliokunta jatkoi asian käsittelyä syksyn 2001 piispainkokousta varten. Sen mielestä yhteiseen ordinaatiokoulutukseen ja ordinaatioon osallistuminen eri tavoin pappeudesta ajattelevien kesken edistää kirkon ykseyttä. Arkkipiispa Paarman johdolla käydyissä keskusteluissa, joihin oli osallistunut joitain piispoja ja herätysliikkeiden edustajia, oli positiivisena asiana käynyt ilmi, että kumpikaan osapuoli ei pidä toisiaan harhaoppisina. Teologiset näkemyserot ovat selviä, mutta kysymys oli sittenkin rajatusta kysymyksestä. Keskusteluihin osallistuneet herätysliike- ja järjestöjohtajat olivat selkeästi sanoutuneet irti virkateologisista äärimmäisyyskannoista, joten perusta kirkon ykseyden vaalimiselle oli tältä osin kunnossa.

Kokouksessaan 11.9.2001 (5 §) piispainkokous päätti

- 1. todeta, että virkateologisista näkemyseroista johtuvien ongelmatilanteiden yksityiskohtainen hoito ordinaatiokoulutuksessa, pappisviikkimyksissä ja käytännön yhteistyössä jää edelleen kunkin*

hiippakunnan piispan ja tuomiokapitulin pastoraalisen harkinnan ja ohjauksen varaan; ja

- 2. pyytää piispoja jatkamaan teologisia keskusteluja naispappeuteen eri tavoin suhtautuvien kanssa.*

Perustevaliokunta (4/2003) referoi asiaa koskevaa kirkkolainsäädäntöä, tasa-arvolakia, sekä työturvallisuuslakia. Se totesi, että kirkolliskokouksen vuoden 1986 virkaratkaisun yhteydessä hyväksymä lisäponsi ei ole juridinen omantunnonklauusuuli, vaan kehoitus yhteistyöhön kirkon ykseyden varjelemiseksi. Vastuu tästä on kaikilla kirkon jäsenillä ja viranhaltijoilla yhdessä. Ponsi ei anna kirkon viranhaltijalle oikeutta kieltäytyä virkatehtäviensä suorittamisesta. Koska ponsi ei ole luonteeltaan toimintaa ohjaava normi, sen täsmentäminen edustaja-aloitteessa nro 6/2003 ehdotetulla tavalla ei ratkaisisi syntyneitä ristiriitatilanteita. Valiokunta ei myöskään pitänyt lainsäädännöllisiä toimia tarpeellisena hiippakuntakokouksesityksessä 2/2003 ehdotetulla tavalla. Voimassa olevat säädökset mahdollistavat kurinpidollisen menettelyn, mikäli kirkon viranhaltija on toiminut vastoin kirkon tunnustusta, käyttäytynyt viranhaltijalle sopimattomalla tavalla tai laiminlyönyt virkatehtäviään.

Erilaisten virkakäsitysten vuoksi syntyneissä ristiriidoissa on myös kysymys työnjohdollisista ja työyhteisöön liittyvistä ongelmista. Valiokunta katsoi, että niiltä osin kuin asia koskee työn johtamista ja työyhteisöjen kehittämistä sekä työturvallisuutta asia tulisi siirtää piispainkokouksen harkittavaksi. Yksittäistapauksissa asia kuuluu piispojen valvontatehtävään (KL 18:1 § 1 momentti; KJ 18:1 §).

Kevään 2004 piispainkokous

Kevään 2004 piispainkokouksen valmistusvaliokunta katsoi, että virkateologisen selvityksen tekeminen oli tässä yhteydessä tarpeetonta. Asiaa on riittävästi pohdittu tehtäessä ratkaisu avata pappisvirka naisille. Myös tässä yhteydessä päätetystä ponnesta oli tarpeetonta tehdä uutta päätöstä tai tulkita sitä uudelleen. Kysymys oli tuolloin tehdystä päätöksestä vedota kirkon eri tahoihin ykseyden säilyttämiseksi.

Valmistusvaliokunta totesi, että valtaosassa Suomen seurakuntia naispappeuden toteutuminen ei ole aiheuttanut ongelmia. Suurissa seurakunnissa toisinaan esiintyvät seurakuntalaisten toiveet saada tiettyä sukupuolta edustava pappi toimitamaan tietty kirkollinen toimitus voidaan pääsääntöisesti toteuttaa. Pienissä seurakunnissa tämä ei välttämättä ole mahdollista. Pyyntöjä hoitaa kirkollisia toimituksia tai muita seurakunnallisia tehtäviä osoitetaan jonkin verran kummankin sukupuolen papiston edustajille. Seurakunnissa hoidetaan vaihtelevalla tavalla sellaisten kirkollisten järjestöjen vierailut, joiden edustajat eivät hyväksy naista toimittamaan jumalanpalvelusta yhdessä heidän kanssaan. Toiset joustavat ja järjestävät palvelustehtäviin ainoastaan miespappeja, toiset kieltäytyvät erityisjärjestelyistä.

Yksittäistapauksissa seurakunnan sisällä saattaa ilmetä erilaisia syitä, jotka haittaavat perustehtävän toteuttamista. Kysymys erilaisista virkakäsityksistä voi muodostaa yhden kitkatekijän. Joissain seurakunnissa on töissä miespappeja, jotka virkateologisen käsityksensä tähden eivät toimita jumalanpalvelusta yhdessä naispappin kanssa. Osassa näistä seurakunnista yhteistyö mies- ja naispappien välillä muissa yhteyksis-

sä toimii suhteellisen hyvin, mutta joissain tilanne hankaloittaa seurakunnan perustehtävän toteuttamista.

Ongelman laajuudesta ei tuolloin ollut saatavissa luotettavaa tutkimustietoa. Työyhteisöjen toimimattomuuteen on useita erilaisia syitä. Kysymys erilaisista virkakäsityksistä ei todennäköisesti koko kirkon tasolla muodosta kovinkaan keskeistä työyhteisöjen toimintaa haittaavaa tekijää. Silti asia saattaa yksittäistapauksissa kärjistyä. Mediassa ongelmasta on paisunut suurempi kuin asia on todellisuudessa.

Johtaminen ja työyhteisöjen kehittäminen sekä työturvallisuus kietoutuvat virkakysymykseen. Tähän kokonaisuuteen liittyy seurakunnissa myös monia muita kysymyksiä, kuten sitoutuminen yhteiseen työnäkyyn, johtajuus, työn suorittamisen kannalta tärkeät ihmissuhteet ja työn kuormittavuuden kysymykset. Kirkkomme individualistisen työkuulttuurin perinne voi joissain tapauksissa haitata kirkon perustehtävän hoitamista. Piispojen ja järjestöjohtajien edustajat ovat jo muutaman vuoden ajan kokoontuneet keskustelemaan erilaisen virkateologisten näkemysten aiheuttamista ongelmista kirkossamme.

Kevään 2004 valmistusvaliokunta oli pohtinut erilaisia toimintavaihtoehtoja asian jatkotyöstämiseksi. Yksi mahdollisuus oli jatkaa työtä jo nyt toteutettavalla linjalla ja todeta, että tässä vaiheessa muut toimenpiteet ovat tarpeettomia. Tämä vaihtoehto olisi merkinnyt em. arkkipiispan johdolla toteutettavien piispojen ja kirkollisten järjestöjen edustajien tapaan jatkamista. Samalla se merkitsisi sitä, että piispa ja tuomiokapitulit tarvittaessa puuttuvat parhaiksi katsomiensa keinojen avulla pulmatilanteisiin, jotka johtuvat johtamisen, työyhteisöjen kehittämisen sekä työturvallisuuden kysymyk-

sistä. Tämän mallin omaksuminen olisi merkinnyt sitä, että uusia päätöksiä ei tarvittaisi. Edellä lainattu piispainkokouksen päätös 11.9.2001 (5 §) antaisi yhä edelleen riittävän perustan hoitaa myös työn johtamiseen, työyhteisöjen kehittämiseen ja työturvallisuuteen liittyviä kysymyksiä.

Toinen mahdollisuus edetä olisi perustaa työryhmä, jonka tehtävänä olisi pohtia keinoja puuttua johtamiseen ja työyhteisöjen kehittämiseen sekä työturvallisuuteen liittyviin kysymyksiin sikäli kun ne liittyvät virkakysymykseen. Tässä vaihtoehdossa työryhmä pitäytyisi kirkolliskokouksen toimeksiannossa. Tämän vaihtoehdon kohdalla valmistusvaliokunta pohti, onko selvitystyö määritelty liian kapea-alaiseksi. Kovin harvan seurakunnan tosiasialliset ongelmat aiheutuvat siitä, että miespapit tai jotkut muut kirkon työntekijät kieltäytyvät osittain tai kokonaan yhteistyöstä naispappien kanssa. Kannattaako kirkon uhrata resursseja pohtimaan kysymystä, joka harvoin aiheuttaa hankalia ongelmia kirkon perustehtävän hoitamiseksi?

Kolmas vaihtoehto oli perustaa työryhmä, jonka toimenkuvaan kirkolliskokouksen toimeksianto sisältyy, mutta joka menee tätä laajemmalle. Tällöin työryhmän työskentelyssä otettaisiin huomioon kaikki mahdolliset tekijät, jotka haittaavat työyhteisöä hoitamasta perustehtäväänsä. Virkakysymys olisi tällöin yksi kysymys monen muun kitkaa aiheuttavan tekijän joukossa. Tässä vaihtoehdossa hankaluuden muodostaa selvitystyön laajuus. Kirjo tekijöistä, jotka haittaavat kirkon perustehtävän hoitoa, saattaa osoittautua liian laajaksi ja hankalasti hahmotettavaksi, jotta tältä pohjalta voitaisiin edetä konkreettisiin toimenpiteisiin.

Seurakuntien erilaisista syistä aiheutuvia ongelmatilanteita oli jonkin verran tullut tuomiokapitulien tietoon. Kevään 2004 valmistusvaliokunta katsoi, että virkakysymys kuuluu seurakuntatyön ytimeen. Harvatkin ongelmatilanteet ovat liikaa ja voivat merkittävästi vaikeuttaa seurakunnan perustehtävän hoitoa. Joissain tapauksissa individualistinen ja työyhteisöstä piittaamaton työkuultuuri vaikeuttaa työyhteisön toimivuutta. Siksi erilaisten toimintavaihtoehtojen ja ongelmatilanteiden ratkaisumahdollisuuksien kartoittamista pidettiin mielekkäänä tehtävänä. Tämä voi tarjota piispoille ja tuomiokapituleille lisää työvälineitä kaitsentatehtävänsä hoitoon.

Valmistusvaliokunta katsoi, että perustettavan työryhmän tulisi kartoittaa, mitä ongelmia johtamisen, työyhteisöjen ja työterveyden tai työhyvinvoinnin kannalta syntyy tilanteissa, joissa

- a) henkilö omantunnon vakaumuksen perusteella kieltäytyy tai pyrkii painokkaasti välttelemään työtehtäviään tai yhteistyötä (johtamiseen liittyvä ongelmatilanne),
- b) joku työtovereista tai seurakuntalaisista jatkuvasti ja painokkaasti kiistää yhden tai useamman työntekijän ammatillisen identiteetin oikeutuksen (työilmapiiriä ja henkistä työssä jaksamista koskeva ongelmatilanne) sekä
- c) työnantaja velvoittaa tai painostaa työtehtäviin, jotka ovat henkilön oman vakaumuksen vastaisia (johtamiseen, työilmapiiriin ja työterveyteen liittyvä ongelmatilanne).

Työryhmän tehtävänä on myös ehdottaa toimenpiteitä ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi tai niiden aiheuttamien haittojen minimoimiseksi.

Valmistusvaliokunta ehdotti työryhmän perustamista, johon kutsutaan edustajat piispainkokouksesta, Kirkon tutkimuskeskuksesta, Kirkon koulutuskeskuksesta, Kirkkohallituksen henkilöstöosastolta, Pappisliitosta sekä kaksi edustajaa seurakunnista. Piispainkokous päätti asiasta yksimielisesti valmistusvaliokunnan ehdotuksen mukaisesti.

Kirkkohallitus palkkasi projektityöhön tutkija Paula Närhen. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa lähetettiin kyselykaavake postitse kaikille tuomiokapituleille, lääninrovasteille ja sähköpostitse työyhteisökonsulteille. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa, kuinka laajasta ongelmasta on kysymys. Tutkimuksen toisessa vaiheessa keväällä 2005 haastateltiin työntekijöitä ja luottamushenkilöitä (38 haastateltavaa) kuudessa sellaisessa seurakunnassa, joissa naisten pappeus aiheutti ongelmia. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada yksityiskohdasta tietoa ongelman syvyydestä ja ratkaisuyrityksistä. Tutkimukseen valitut seurakunnat sijaitsivat viiden eri hiippakunnan alueella ja niiden jäsenmäärät vaihtelivat (1 000-40 000 henkeä). Haastattelujen tavoitteena oli syventää kuvaa ongelmakentästä ja etsiä toimintamalleja, joilla ristiriitoja oli onnistuttu ratkaisemaan tai ehkäisemään.

2. Syksyn 1986 kirkolliskokous

Perustevaliokunta

Kirkolliskokous (perustevaliokunta) sai asiasta syksyn 1986 piispainkokouksen lausunnon (1/1986). Siinä piispainkokous esitti kirkolliskokoukselle, että se päättäessään pappisviran avaamisesta naisille

- 1) *toteaisi, että Suomen evankelis-luterilainen kirkko ei muuta oppiperustaansa; kirkkolain 1 §:n ilmaisema raamattu- ja tunnustuseriaate on siten muuttumattomana voimassa, ja*
- 2) *hyväksyisi piispainkokouksen lausuman periaatteen, jonka mukaan myös niillä kirkon jäsenillä ja viranhaltijoilla, jotka suhtautuvat torjuvasti pappisviran avaamiseen naisille, tulee edelleen olla kirkossamme täysi toiminnan vapaus ja mahdollisuus tulla vihityksi ja nimitetyksi Suomen evankelis-luterilaisen kirkon eri virkoihin.*

Kirkolliskokous päätti vuonna 1986 avata pappisviran naisille. Päätös toteutettiin perustevaliokunnan mietinnön pohjalta kirkkolakia (EKL 87 §) muuttamalla ("Papiksi vihittävän tulee olla nuhteeton, jumalaapelkäävä ja kristillisestä elämästään tunnettu, kaksikymmentäkaksi vuotta täyttänyt *mies tai nainen ...*").

Perustevaliokunnan mietinnössä katsottiin, että Suomen ev.-lut. kirkon perinteinen virkakäsitys ei muutu pappisviran avautuessa naisille. Muutos koskee ainoastaan kirkon ulkoista järjestystä. Vaikka virka käsitetään Jumalan säätämiseksi (*ius Divinum*), kysymys viranhaltijan sukupuolesta kuuluu inhimilliseen järjestykseen (*ius humanum*). Viran konstitutiivisesta luonteesta kirkossa ei seuraa, että nainen olisi suljettava viran ulkopuolelle. Käsitys virasta ei myöskään muutu, vaikka viranhaltijaksi hyväksytään myös nainen.

Perustevaliokunta pohti myös ekumeenista näkökulmaa. Tehävällä ratkaisulla ei ole merkitystä kirkkomme suhteisiin ortodoksiseen tai roomalaiskatoliseen kirkkoon, koska nämä eivät muutoinkaan tunnusta luterilaisen kirkon virkaa. Kirkon virka muodostaa vaikean ekumeenisen kysymyksen. Toisaalta voidaan kuitenkin kysyä, voiko yksittäinen luterilainen kirkko ratkaisevasti vaikuttaa kannanotollaan ekumeenisiin suhteisiin, kun kerran luterilaisten enemmistö oli jo tässä tilanteessa avannut virkansa naisille.

Perustevaliokunta piti tärkeänä, että eri kannoilla olevat kunnioittaisivat toistensa vakaumuksia. Tämä on tärkeää kirkon antaman todistuksen uskottavuuden kannalta. Kirkon päätehtävä, evankeliumin julistaminen ja sakramenttien hoitaminen, ei saa peittyä pappisviran haltijan sukupuolta koskevaan kiistelyyn.

Perustevaliokunta pohti myös erityisten omantunnonklausuulien tarpeellisuutta, säädöstasoa ja sisältöä. Näillä on ilmeisesti tarkoitettu sellaisia varauksia, joiden tarkoituksena on turvata kirkossa toimimisen mahdollisuus niille, jotka omantunnon syistä eivät voi hyväksyä pappisviran avaamista naisille. Kirkko, jonka virassa toimivat eivät tunnusta toistensa virkaa, on vaarassa sekä periaatteessa että käytännössä pirstoutua. Sellainen omantunnonklausuuli on mahdoton, jossa annettaisiin joko pappisviran avaamista naisille koskevan ratkaisun puoltajille tai torjujille oikeus kieltäytyä yhteisen jumalanpalveluksen toimittamisesta. Perustevaliokunta huomautti, ettei kirkkolaki muutoinkaan tunne tilanteita, joissa pappi voisi kieltäytyä virkaansa kuuluvista tehtävistä. Johtopäätöksensä perustevaliokunta totesi, että pulmatilanteet ovat ensisijaisesti hoidettavissa pastoraalisesti, ei lainsäädännöllä.

Ponnen synty

Kirkolliskokouksessa perustevaliokunnan mietinnön pohjalta suoritettuna äänestyksessä kirkkolain muuttamiseksi jaa-ääniä oli 87 ja ei-ääniä 21. Naispappeuspäätös saavutti vaaditun määränemmistön ja tuli näin hyväksytyksi. Kokouksessa hyväksyttiin piispa Sariolan esittämä ja piispa Kortekansaan kannattama ponsi äänin 85-9. Hyväksytty ponsi kuuluu seuraavasti:

Myös niillä kirkon jäsenillä ja viranhaltijoilla, jotka suhtautuvat torjuvasti pappisviran avaamiseen naisille, tulee edelleen olla kirkossamme toiminnanvapaus ja mahdollisuus tulla vihityksi ja nimitetyksi Suomen evankelis-luterilaisen kirkon eri virkoihin. Kaikki kirkon jäsenet ja viranhaltijat ovat yhdessä vastuussa siitä, että muutoksen aiheuttamat vaikeudet pyritään voittamaan keskinäisen yhteistyön avulla ja kirkon ykseyttä varjellen.

Ponnen synnyn taustalla on selkeästi syksyn 1986 piispainkokouksen työskentely. Täsmällinen ponnen tarkoituksen ymmärtäminen on kuitenkin hankalaa, sillä sitä ei ole valiokuntatyöskentelyn yhteydessä pohjustettu tai perusteltu. Pontta esittänyt piispa Sariola kuitenkin puheenvuorossaan ilmaisi huolensa kirkon ykseydestä ja yhtyi tässä asiassa piispainkokouksen huoleen. Piispa Sariola lainasikin puheenvuorossaan piispainkokouksen kannanottoa:

”Kenelläkään ei ole oikeutta pyrkiä ehdon tahdoin hajottamaan Kristuksen kirkkoa.”

Piispa Sariolan näkemyksen mukaan kirkon tuli tässä asiassa pyrkiä ponteen, joka riittävän selvästi ilmaisisi torjuijen oikeuden toimia kirkossamme naispappeuden toteutuessa. Ponsi ei kuitenkaan Sariolan mukaan antaisi torjujille lakitekstin

veroista vakuutusta siitä, että heitä ei ajeta nurkkaan. Silti piispainkokouksen intentio oli oikea sen lausussa, että

”Kaikki kirkon työntekijät ja muut jäsenet ovat yhdessä vastuussa siitä, että muutoksen aiheuttamat vaikeudet onnistutaan voittamaan keskinäisen yhteistyön avulla ja kirkon ykseyttä varjellen.”

Piispa Sariola totesi, että piispainkokouksen lausunnossaan ilmaiseman huolen kirkon ykseydestä tulisi saada vastakaikua myös kirkolliskokouksessa. Sariola tahtoi myös painottaa, että ponsi ei ole luonteeltaan juridinen ja siihen ei voida vedota kuin lakipykälään. Asiassa on kuitenkin ilmapiiriin ja asenteisiin liittyviä näkökohtia. Puoltajat ovat kritisoineet ponnien alkuosaa, joka puhuu torjujien toiminnan vapaudesta. Torjujat ovat puolestaan suhtautuneet epäilevästi ponnien loppuosaan, jossa painotetaan yhteistä vastuuta. Sariolan mielestä molemmat puolet, sekä vapaus että vastuu ovat tosiasioita, jotka on pyrittävä realisoimaan.

Piispa Sariola totesi myös, että ponsi ei anna lupaa kirkkolain vastaiseen toimintaan. Tällä ponnella Sariola ilmaisi haluavansa tukea myös tulevia naispappeja niissä mahdollisissa vaikeuksissa, mihin he joutuvat. Tässä oli kysymys pastoraalisesta ponnesta. Minkäänlaista lainvastaisuuteen yllyttämistä tai kehottamista tähän ponteen ei voi sisältyä.

Ponnien hyväksymistä ensimmäisenä kannattanut piispa Kortekangas korosti ponnien olevan ilmaus siitä, että erosta ja erilaisista näkökannoista huolimatta haluamme kuunnella toinen toisiamme ja rakentaa yhteyttä. Ponsi ohjaa oikeaan käyttäytymiseen, yhteyden ja keskinäisen kunnioittamisen rakentamiseen. Ponnien ensimmäinen osa on piispainkokouksen ja piispojen lausuma periaate, missä hengessä tätä päätöstä on

toteutettava. Toinen osa antaa ohjeet kaikille, miten tulee käyttäytyä. Erilaisuuden salliminen ja yhteyden rakentaminen ovat toisiinsa sidotut. Ponsi ei merkitse samaa kuin laissa oleva klausuuli. Se ei sisällä sanktioitua sääntöä, vaan lähinnä ihanteen, jota pyritään noudattamaan.

Arkkipiispa Vikström totesi myös kannattavansa pontta. Se merkitsee kutsua tulla mukaan yhteiseen vastuun kantamiseen. Naispappeuden hyväksymisen tilanteessa emme tarvitse voittajia tai häviäjiä. Riittää, että meillä on yhden ja saman ruumiin jäseniä, jotka yhdessä kärsivät siitä, että emme pysty näkemään kaikkia asioita samalla tavoin, mutta jotka myös yhdessä iloitsevat siitä, että meillä on Herra, joka meidät yhdistää. Ponsi antaa elintilaa kirkossamme eri kannalla oleville. Jokainen voi käyttää elintilaansa väärin, mutta siitä joutuu yleensä väärinkäyttäjä itse eniten kärsimään.

Vikström totesi, että tämä ponsi tulkitaan väärin, jos se ymmärretään kirkolliskokouksen antamana valtuutena ryhtyä tekemään kirkkopoliittikkaa naispappeuskysymyksen avulla. Ponsi ei myöskään anna valtuutusta ryhtyä vastustamaan tai vesittämään kirkolliskokouksen tekemää päätöstä. Yksinkertaisesti tässä on kysymyksessä jäsenenä oleminen kirkon ruumiissa. Se jäsen, joka lähtee taistelemaan muita jäseniä vastaan, tuhoaa ruumista ja tuhoaa itseään.

Piispa Lehtonen korosti puheenvuorossaan ponnen merkitystä keskinäisen yhteistyön ja sovitteluratkaisujen tahdon ilmauksena.

3. Ponnen tulkinta kirkolliskokouksessa

Ponnen taustana on perustevaliokunnan ja sittemmin kirkolliskokouksen kanta, jonka mukaan kirkkolakiin ei voida kirjoittaa sellaista omantunnonklausuulia, joka antaisi naispappisuuden torjulle lakiin perustuvan mahdollisuuden kieltäytyä työtehtäviensä hoitamisesta ja esimerkiksi yhteisen jumalanpalveluksen toimittamisesta. Kirkkolain velvoite kaikkien virkatehtävien hoidosta jäi siis voimaan. Pappi ei voi kieltäytyä virkaansa kuuluvien tehtävien hoitamisesta.

Tuolloin voimassa olleessa kirkkolaissa (EKL 85 §) ilmaistiin pappisviran tehtävistä mm. seuraavasti:

Pappisviran tehtävänä on julkisen jumalanpalveluksen, pyhien sakramenttien ja muiden 6,7,9 ja 10 luvussa mainittujen kirkollisten toimitusten (konfirmaatio, kirkon yhteyteen ottaminen, avioliiton vihkiminen ja hautaan siunaaminen) hoitaminen, niin kuin kirkkokäsikirjassa sanotaan.

Pappisviran tehtäväluettelo täydentyi seuraavassa pykälässä mm. seuraavasti (EKL 86 §):

Pappisviran erityisenä tehtävänä on myös yksityisen sielunhoidon ja ripin, kirkkokurin ja diakoniatyön harjoittaminen... .

Naispappisuuspäätöksen tekemisen yhteydessä viitattiin papin velvoitteeseen suorittaa kaikki virkatehtävänsä. Tällä ilmeisesti tarkoitettiin tuolloin ensisijaisesti seuraavaa määräystä (EKL 106 §):

Jos pappi ilman laillista estettä tai syystä laiminlyö hänelle 85 ja 86 §:n mukaan kuuluvan tehtävän hoitamisen tai kieltäytyy tekemästä papillista palvelusta silloin, kun hän tämän lain mukaan on siihen velvoitettu ... tai muulla tavalla rikkoo papillisen vir-

kansa velvollisuuksia, tuomittakoon, jos hän sen tekee tahallaan, erotettavaksi pappisviran toimittamisesta vähintään kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi tai, jos asianhaarat ovat erittäin raskauttavat, menettämään pappisvirkansa. Jos hän on sen tehnyt huolimattomuudesta, varomattomuudesta, ymmärtämättömyydestä tai taitamattomuudesta tahi, jos asianhaarat ovat lieventävät, tuomittakoon saamaan varoitus tai erotettavaksi pappisviran toimittamisesta vähintään kuukaudeksi ja enintään yhdeksi vuodeksi.

EKL siis edellytti, että pappi ei voi ilman lakiin perustuvaa syytä kieltäytyä pappisvirkaan kuuluvien tehtävien toimittamisesta. Koska kirkolliskokous ei ryhtynyt toimiin omantunnonklausuulin säätämiseksi kirkkolakiin, pappisviran avaaminen naisille ei muodostanut minkäänlaista poikkeusta pääsääntöön.

Ponnen syntyhistoria liittyy kirkolliskokouksen tahtoon ilmaista pastoraalisesti jotain sellaista, jonka ilmaiseminen juridiikan keinoin oli mahdotonta. Kirkolliskokouksen hyväksymä pontta ei alunperinkään ole tarkoitettu kannaksi, jolla olisi jotain juridiseksi katsottavaa merkitystä. Tämä on useaan otteeseen todettu pontta esittäneen piispa Sariolan puheenvuoroissa sekä häntä kannattaneiden muiden piispojen näkemyksissä. Pikemminkin asiasta päätettäessä todettiin, että ponsi ei anna lupaa toimia vastoin lakia eikä se sisällä yllyttämistä lainvastaiseen toimintaan.

Ponnen alkuperäinen tarkoitus on pastoraalinen, ei juridinen. Se merkitsee eri osapuolille annettua kehotusta ratkaista eri virkanäkemyksistä aiheutuneita jännitteitä yhteistyössä. Ponsi ilmaisee kirkon yhtenäisyyden ihanteen, johon kummankin osapuolen tulee pyrkiä. Tarkoituksena on pitää huolta kirkon ykseydestä ja toimia niin, että eri osapuolten välinen yhteis-

työ ei vaarantuisi. Kirkolliskokous ei kuitenkaan antanut yksityiskohtaisia ohjeita siitä, miten erilaiset jännitteiset tilanteet tulisi ratkaista. Ponsi ja piispojen puheenvuorot ainoastaan ilmaisivat toiveen yhteisen linjan etsinnästä. Kirkolliskokous ei siten täsmällisesti määritellyt, mitä ponnen ilmaisema toiminnanvapaus käytännössä tarkoitti.

4. Ponnen tulkinta naispappeuspäätöksen toteutumisen jälkeen

Paula Närhen tekemä tutkimus osoittaa, että ponnen erilaiset tulkinnat aiheuttavat edelleen virkanäkemysongelmia. Toisaalta ponsi on myös estänyt ongelmien syntymistä. Joissain tilanteissa ponnen avulla perustellaan kirkkolain ja -järjestyksen vastaista toimintaa. Toisinaan ponsi nähdään hyväksi toimintamalliksi, joka kannustaa yhteistyöhön ja keskinäiseen suvaitsevaisuuteen. Tutkimus siis osoittaa, että pontta on tulkittu eri tavoin.

Ponsi jätti kirkkoon virkakysymykseen liittyvän perusristiriidan. Ongelman ydin on kysymys ponnen ilmaiseman toiminnanvapauden rajoista: salliiko ponsi torjujille mahdollisuuden kieltäytyä yhteistyöstä naispappien kanssa. Ponnen henkeä on helppo noudattaa silloin, kun keskinäinen joustaminen onnistuu ilman, että kenenkään tarvitsee liiaksi luopua omantunnon vakaumuksensa noudattamisesta. Ristiriitatilanteissa ongelmana on, kenen vakaumuksen mukaisesti edetään. Ponnen tulkintaan liittyvien epäselvyyksien tähden naispapiit toisinaan joutuvat tilanteisiin, joissa heidän odotetaan joustavan niiden tieltä, jotka eivät omantunnon syihin vedoten suostu tekemään naispuolisen pastorin kanssa yhteistyötä.

Paula Närhen tutkimus osoittaa, että virkakysymykseen liittyvien kärjistyneiden ristiriitojen takana on usein ponneen tulkintaan liittyviä erimielisyyksiä. Mielenpiteet eroavat toisistaan jyrkästi: naispappeuden torjujat katsovat ponneen antavan oikeuden kieltäytyä yhteistyöstä ja vetoavat toiminnanvapauteen, mutta puoltajat näkevät, että ponsi ylläpitää jakautunutta virkakäsitystä ja naispappien syrjintää. Useat katsovat, että ponsi tulisi kokonaan poistaa tai sen tulkinnasta olisi annettava päivitettyt ohjeet. Monet ajattelevat, että ponneen alkuperäisenä tarkoituksena oli tasoittaa naispappeuden hyväksymisen jälkeistä tilannetta ja että kirkon päättäjien tulisi selkeästi ilmaista, että tuo siirtymäkausi on nyt ohi.

Työryhmä toteaa, että ponneen alkuperäisenä tarkoituksena oli kehottaa kirkon työntekijöitä, luottamushenkilöitä ja sen jäseniä etsimään kirkon yhteyttä vaalivia ratkaisuja. Tässä merkityksessä se on edelleen ajankohtainen ja mielekäs. Pastoraalisista näkökohdista lähtien ponsi toimii kehotuksena toimia sovinnon ja yhteisymmärryksen hengessä eri mielenpitoita arvostaen ja kunnioittaen. Kirkolliskokous ei tahtonut säätää juridista oikeutta sisältävää omantunnonklausuulia, johon vedoten esimerkiksi yksittäisellä miespapilla olisi oikeus kieltäytyä yhteistyöstä naispapin kanssa. Naispappeudesta päätettäessä kirkolliskokous ilmaisi käsityksensä, että papin on kaikissa tilanteissa hoidettava virkavelvollisuutensa. Naispappeuspäätöksen yhteydessä todettiin selkeästi, että ponsi ei oikeuta toimimaan kirkkolain vastaisesti.

Toisinaan pontta on käytetty kirkossamme vastoin sen alkuperäistä tarkoitusta. Jotkut naispappeuden torjujat ovat vedonneet pontteen kieltäytyessään eri tavoin yhteistyöstä naispappien kanssa. He katsovat, että ponsi oikeuttaa naispappeuden torjujat väistymään yhteistyöstä tai velvoittaa nais-

pappeja vetäytymään jumalanpalvelusten toimittamisesta. Tästä syystä kirkolliskokouksen ponsi ei käytännössä ole kaikissa tapauksissa ohjannut sellaiseen pastoraaliseen lopputulokseen, jota varten se alun perin luotiin.

5. Pappisliiton ajo-ohjeet 1987

Pappisliiton hallitus hyväksyi 18.3.1987 ajo-ohjeet (<http://www.e.kirkko.fi/cgi-bin/ekirkko/ekirkko.pl?customer=pappisliitto&document=00010630>). Tämän suositusluonteisen päätöksen tarkoituksena oli pyrkimys sovinnollisuuteen ja kärjistysten välttämiseen. Ohjeiden mukaan papinviran haltija ei voi kieltäytyä hallinnollisista virkatehtävistään ja hänelle tavanomaisesti kuuluvista virkavelvollisuuksistaan. Silti ohjeiden mukaan papinviran haltijalla on oikeus väistyä jumalanpalvelusyhteistyöstä, mikäli hän ei katso voivansa toimittaa jumalanpalvelusta yhdessä toisten kanssa. Tällöin työnjaolla on kuitenkin huolehdittava siitä, että jumalanpalvelustehtävät jakaantuvat mahdollisimman tasapuolisesti.

Pappisliiton ohjeiden mukaisesti kirkkoherra päättää vierailijan osallistumisesta seurakunnan jumalanpalvelustehtäviin. Vierailija alistuu kirkkoherran päätöksiin tai väistyy. Pappisliiton päätös sisältää myös ohjeita seurakuntalaisten oikeudesta käyttää kirkollisiin toimituksiin haluamaansa pappeja sekä pappisvihkimysten järjestämisestä.

Tutkimuksen mukaan näyttää siltä, että ohjeiden merkitys on käytännössä jäänyt melko vähäiseksi. Ohjeet ovat myös vanhentuneita esimerkiksi erillisvihkimyksen ja jumalanpalvelusyhteistyön osalta. Lainsäädäntökin on niiden antamisen

jälkeen merkittävästi muuttunut. Siksi näitä ohjeita ei enää voi sinällään soveltaa käytännön seurakuntaelämään.

Pappisliitto on julkaissut vuonna 2001 papiston eettiset ohjeet (<http://www.ekirkko.fi/cgi-bin/ekirkko/ekirkko.pl?customer=pappisliitto&document=00010409>). Niissä todetaan mm. seuraavasti:

”Kaikki seurakunnan työntekijät ovat yhteisen päämäärän palveluksessa erilaisista tehtävistä, koulutustaustasta, vastuualueista ja työskentelytavoista huolimatta. Pappi osoittaa arvostusta jokaista työntekijää ja hänen ammattitaitoaan kohtaan. Papin erityisenä tehtävänä työyhteisössä on palvella sitä teologisella tietotaidolla sekä vahvistaa ja tukea seurakunnan hengellistä perustehtävää. Jokaisella papilla on keskeinen vastuu työyhteisön toimivuudesta ja siinä mahdollisesti esiintyvien ristiriitojen ratkaisemisesta.”

6. Virkanäkemysongelmat tutkimuksen mukaan

Paula Närhen tutkimuksen mukaan erilaisten virkanäkemysten aiheuttamia vakavia ongelmia on tuomiokapitulien arvion mukaan 9 seurakunnassa (1,6 %) ja lääninrovastien arvion mukaan 11 seurakunnassa (1,9 %). Vastaavasti lieviä ongelmia löytyy tuomiokapitulien arvion mukaan 16 seurakunnassa (2,8 %) ja lääninrovastien arvion mukaan 57 seurakunnassa (10 %). Vastaajat itse määrittelivät, mikä on lievä ja mikä vakava ongelma. Tästä johtuen on ymmärrettävää, että joidenkin seurakuntien kohdalla tuomiokapitulien ja lääninrovastien vastaukset poikkesivat toisistaan etenkin lievien ongelmien kohdalla.

Kyselyn mukaan noin 13 % miespapeista ei hyväksy naispappeutta, noin 4 % kieltäytyy osittain (yleensä jumalanpalve-

lusyhteistyöstä) ja noin 2–3 % kokonaan yhteistyöstä naispap-
pien kanssa. Vertailu aiempiin tutkimuksiin osoittaa, että tor-
jujien määrä on vähenemässä ja monien varauksella naispap-
peuteen suhtautuneiden asenteet ovat muuttumassa myönteis-
emmiksi. Jyrkimmin vastustavien asenteet ovat kuitenkin
tiukkoja. Tilanne on viime vuosina jossain määrin polarisoi-
tunut. Toisaalta naispappeuteen on totuttu ja monissa hiippa-
kunnissa ongelmia on aiempaa harvemmin. Yhtäältä ristiriidat
ovat monin paikoin kärjistyneet ja saaneet uusia piirteitä.
Kärjistymisen syynä pidettiin usein torjujien asenteiden ko-
ventumista. Torjujien jyrkkyys ilmenee mm. piispojen ja kir-
kolliskokouksen auktoriteetin kyseenalaistamisena. Joskus
naispapiit ovat joutuneet torjujien taholta häirinnän tai tahalli-
sen kiusanteon kohteeksi. Paikoin naispapeilta tai naispap-
peuden puoltajilta on evätty ehtoollinen.

Viime vuosina torjujat ovat alkaneet vaatia erillisiä vihki-
myksiä sekä messuja, joihin ei osallistu naispuolisia pastorei-
ta. Utta on myös ulkomaisten ryhmittymien vaikutus. Huo-
lissaan oltiin siitä, että naispappeuden kiivaimmissa torjujissa
on monia nuoria. Ristiriidat eivät siis ajan myötä näytä ole-
van poistumassa. Toisaalta myös ymmärrys torjujia kohtaan
on vähenemässä. Torjujat kokevat viransaantimahdollisuuk-
siensa kaventuneen. Toisinaan he joutuvat painostuksen ja
kanteluiden kohteeksi. Utta on myös viime vuosina torjujiin
kohdistetut kurinpitotoimet.

Tutkimuksen mukaan pahimmat ristiriidat esiintyvät seura-
kunnissa, joissa kirkkoherra torjuu jyrkästi naispappeuden.
Vaikka näissä seurakunnissa ei työskennellyt naispappeja,
ristiriitoja syntyi torjuvien kirkkoherrojen ja seurakuntalais-
ten välillä, työyhteisöjen ihmissuhteissa ja työilmapiirissä.
Torjujien keskittyminen seurakuntiin, joissa ei työskentele

naispappeja, ei ratkaise ongelmia, vaan luo uusia. Torjujien ja seurakuntalaisten välejä kiristää usein se, että kirkkoherrat eivät salli naispastorien toimia seurakunnissaan. Torjujien jyrkkyys jakaa seurakuntalaisten mielipiteitä ja saa monet vetäytymään kirkon toiminnasta.

Yksipappisissa seurakunnissa tilannetta pahentaa se, että seurakuntalaiset eivät voi valita eri tavoin ajattelevien pappien välillä. Jännitteitä voi tällaisissa seurakunnissa syntyä myös muista syistä kuten autoritäärisistä ja konservatiivisista työta-voista sekä esimiesten yleisestä muutosvastaisuudesta. Ongelmia on myös sopivien sijaisten löytämisessä vapaapäivien ja lomien ajaksi. Seurakunnan pieni koko näyttää ennemminkin altistavan ristiriidoille kuin suojaavan niiltä. Tutkimus vahvistaa, että torjujan asettaminen esimiesasemaan voi suu- rissakin seurakunnissa aiheuttaa työyhteisöongelmia.

Joissakin tapauksissa hankaliin ristiriitoihin johti tilanne, jossa naispappeuden torjuna oli luottamushenkilö tai naispapin työtoveri. Käytännön ongelman muodosti naispappeuden torjujien täydellinen tai osittainen kieltäytyminen yhteistyöstä naispappien kanssa. Vakavien ongelmien seurakunnissa yhteistyö torjujien ja puoltajien välillä oli täysin poikki. Keskeisenä syynä tähän pidettiin torjujien ehdottomuutta ja joustamattomuutta. Toisinaan virkanäkemysoongelmiin kytkeytyi myös henkilöristiriitoja tai erilaisia valtataistelutilanteita.

Lääninrovastien ja tuomiokapitulien mukaan vakavat virkanäkemysongelmat heijastuvat koko seurakunnan toimintaan ja vaarantavat perustehtävän toteutumista. Ne aiheuttavat vaikeita haasteita johtamiselle, kärjistävät työyhteisöjen ihmissuhteita, herättävät seurakuntalaisissa hämmennystä ja

uhkaavat työntekijöiden työssä jaksamista ja henkistä hyvinvointia.

Seurakunnissa, joissa työskenteli sekä naispappeuden torjujia että naispappeja, tyypillisiä lieviä ongelmia olivat työtoverien väliset yhteistyövaikeudet. Vastaavia hankaluuksia saattoi esiintyä naispappien ja seurakuntalaisten kesken tai seurakunnan pyrkiessä tekemään yhteistyötä joidenkin kirkollisten järjestöjen kanssa. Lievistä virkanäkemykseen liittyvistä jännitteistä näyttivät kärsivän eniten yksittäiset työntekijät, yleensä naispapit. Vaikka nämä ongelmat heijastuvat seurakunnan työilmapiiriin, niiden ei ole koettu merkittävästi häiritsevän seurakuntien johtamista tai perustehtävän toteuttamista.

Työyhteisöt ovat useissa tilanteissa säilyneet kohtuullisen yhtenäisinä siksi, että kiivaimmat keskustelut naispappeudesta on käyty luottamushenkilöiden tai riviseurakuntalaisten kanssa. Toisaalta naispappeuden torjujat etsivät omia tukiryhmiään oman seurakunnan ulkopuolelta ja he ovat muodostaneet omia itsenäisiä yhteisöjään paikallisseurakuntien sisään. Avoin vuorovaikutus kiistojen osapuolten välillä on vähäistä. Toisinaan virkanäkemysongelmien kanssa painiskelevissa työyhteisöissä oli myös muita kuin naispappeuteen liittyviä jännitteitä.

Erityisesti tutkimuksessa nousi esiin tyytymättömyys esimiestyöskentelyyn. Kirkkoherroilta olisi toivottu ongelmien käsittelyyn ripeämpiä otteita ja tasapuolista alaisten kohtelua. Virkanäkemysongelmissa persoona ja teologia kietoutuvat erottamattomasti toisiinsa ja tämä vaikuttaa ongelmien syntyyn. Toisaalta myös kirkkoherrat pitivät hankalana sitä, että kirkosta puuttuvat selkeät yhteiset pelisäännöt. Monet katsoi-

vat kokonaiskirkon paenneen virkakysymyksen kohdalla hallinnollista vastuutaan ja sysänneen ongelman paikallisseurakunnille. Esimiesten mielestä on kohtuutonta säilyttää virkakysymysongelmien selvittelyä heidän taidokkuutensa varaan. Esimiesten työtaakka kasvaa myös siksi, että he joutuvat tekemään itse asioita, joita toisenlaisessa tilanteessa he voisivat delegoida jollekin toiselle (esim. työvuorojen jakaminen).

Monissa seurakunnissa yhteistyöongelmat on pyritty hoitamaan työvuorojärjestelyin. Näillä on usein pystytty takaamaan ainakin näennäinen työrauha. Työjärjestelyihin liittyy kuitenkin monia vaikeita kysymyksiä. Osa kyselyyn vastanneista lääninrovasteista piti järjestelyjä naispappeja välillisesti syrjivinä niiden sisältämän väistämisvelvollisuuden vuoksi. Työjärjestelyt myös lisäävät riskiä, että naispappit joutuvat väistämään vastoin tahtoaan.

Naispapeilla on ollut ja on edelleen paljon ymmärrystä etenkin heihin kollegiaalisesti suhtautuvia torjujia kohtaan. Haastattelut kuitenkin osoittavat, että osa pappisnaisista vaikenee vaikeuksistaan esimerkiksi leimautumisen pelon vuoksi. Pinnan alla on paljon kätkeytyä kipua ja ikäviä kokemuksia – myös seurakunnissa, joissa sopu torjujien ja pappisnaisten kesken näyttää säilyneen. Nykytilanteessa erityisesti monien pitkään pappisvirassa palvelleiden naisten rakkauden rajoja koettelee se, että seurakuntiin tulee nuoria torjujia, jotka kieltäytyvät paitsi työskentelemästä heidän kanssaan jumalanpalveluksissa, myös työhön liittyvistä kokouksista tai muista tilaisuuksista, joissa naispappeja on läsnä. Tilanne huolestuttaa myös monia työuraansa vasta aloittelevia pappisnaisia.

Jotkut kirkolliset järjestöt esittävät seurakunnille vaatimuksia siitä, että naispappien on väistettävä heidän seurakuntavierai-

lujensa yhteydessä. Monissa seurakunnissa jumalanpalvelusvuoroihin asetetaan miespapit, jos tällaiset järjestöt ovat ottaneet seurakuntaan yhteyttä ennen työvuorolistojen laatimista. Jo laadittuja työvuorolistoja ei juurikaan muuteta. Järjestöt näyttävät sopeuttavan toimintaansa seurakuntien odotuksia vastaavaksi. Viime aikoina pyyntöjen ehdottomuutta on lievennetty ja seurakuntiin on lähetetty työntekijöitä, jotka suosivat yhteistyöhön naispappien kanssa. Suhtautuminen naispappeuteen saattaa olla järjestöille kriittinen, sillä se voi vaikuttaa niille annettavaan taloudelliseen tukeen.

Jotkut naispapit ovat joutuneet virkanäkemyserojen tähden häirinnän kohteeksi. Heistä on tehty perusteettomia kanteluita ja heihin on kohdistettu aiheettomia syytöksiä. Naispapeille on lähetetty loukkaavia kirjeitä ja sähköpostiviestejä. Heitä vastaan on kirjoitettu lehtien yleisönosaston palstoilla ja heihin on kohdistettu sopimatonta kielenkäyttöä. Vastaavia kokemuksia on myös naispappeuden torjujilla.

Naispappeuden torjujat kokevat elintilansa kirkossa olevan kaventumassa. Heillä on ongelmia työn saamisessa ja uralla etenemisessä. Työyhteisössä he ovat usein yksinäisiä ja paikoin seurakuntalaiset eivät halua torjujapappeja toimituksiinsa. Toisaalta torjujat puolustavat tehokkaasti oikeuksiaan. Useimmiten torjujat ovat valittaneet kirkkoneuvostojen antamista kehotuksista työskennellä yhdessä naispappien kanssa. Yksittäisissä tapauksissa torjujien kokema kokonaiskuormitus saattaa aiheuttaa henkistä työturvallisuutta uhkaavan tilanteen.

Ristiriidat ovat ilmeisesti kärjistyneet, koska kirkko ei ole kyennyt selvittämään naispappeuskysymykseen liittyvää perusristiriitaa viranhoidon velvollisuuksien ja omantunnon va-

pauden välillä. Joissain tilanteissa pinnan alla kytenyt jännite purkautuu vasta, kun jokin taho nostaa epäkohdat yleiseen keskusteluun. Työyhteisössä tai luottamuselimissä tapahtuvat henkilövaihdokset saattavat kärjistä tilanteen. Kentän kokemus on, että kokonaiskirkolta puuttuu selkeä toimintalinja virkakysymyksen pulmatilanteissa. Tästä syystä jokaisella seurakunnalla on oma käytäntönsä. Kirkkoherran toimintastrategiasta näyttää riippuvan, miten paljon liikkumatilaa naispappeuden torjujilla ja naispapeilla on seurakunnassa. Oman hankaluutensa aiheuttaa se, että torjuijen kieltäytymisen työtehtävistä on lisännyt naispappien työmäärää.

Virkanäkemyksristiriidat näyttävät häirinneen seurakunnan perustehtävän toteuttamista. Keskinäisen kiistelyn tähden evankeliumi on kärsinyt. Ristiriitaista on, että seurakunnan työntekijät, jotka julistavat toinen toisensa hyväksymistä, eivät itse kykene toimimaan tämän ihanteen mukaisesti. Kiistat ovat aiheuttaneet kirkosta eroamista ja pois jäämistä seurakunnan tilaisuuksista. Useiden haastateltujen mielestä kirkon sanoman kannalta epäolennainen kysymys on noussut kovin keskeiseen asemaan ja siihen on käytetty paljon aineellisia ja henkisiä resursseja, jotka olisi voitu suunnata seurakunnan perustehtävään.

Tutkimus osoittaa myös, että työjärjestelyjen toimiminen edellyttää hyvää esimiestyöskentelyä. Hämärtynyt ja heikko johtajuus altistaa ristiriidoille. Työyhteisöissä, joissa on sekä pappisnaisia että torjujia, esimiehiltä vaaditaan erityistä jämmäkkyyttä, alaisten ehdottoman tasapuolista kohtelua sekä kykyä ja valmiutta puuttua työyhteisön epäkohtiin, esimerkiksi ristiriitoihin työntekijöiden välisissä suhteissa. Seurakunnissa, joissa naispappeuteen liittyvät kiistat olivat kärjistyneet, esimiesten toimintaan oltiin usein tyytymättömiä juuri

näillä osa-alueilla. Esimiehen rooli näyttää korostuvan erityisesti ristiriitojen alkuvaiheessa. Mikäli näkemyseroista aiheutuneisiin jännitteisiin ei puututa ajoissa, tilanne helposti kärjistyy ja ongelmat pahenevat. Erilaisista virkanäkemyksistä aiheutuvat kiistat noudattavat pitkälti samoja lainalaisuuksia kuin muutkin työyhteisöjen sisäiset erimielisyydet. Kierteseen liittyy muun muassa kiistojen henkilöitymistä, vastakkainasettelujen syntymistä ja syyllisten etsintää. Monin paikoin naispappeuskiistoja oli osaltaan vaikeuttanut se, että niihin oli kanavoitunut muitakin seurakuntien sisäisiä skismoja. Taustalla oli usein henkilöristiriitoja.

Haastattelut osoittavat myös, että naispappien joustaminen ja torjujien maltillisuus eivät enää riitä takaamaan työrauhaa, vaan myös muiden seurakunnan työntekijöiden ja seurakuntalaisten tulee hyväksyä torjujille suunnatut erityisjärjestelyt. Jos yksikin osapuoli pitää niitä naispappeja syrjivinä, ainekset kärjistymiselle ovat olemassa. Tutkimus antaa viitteitä siitä, että yhä useammin naispappeuskiistojen taustalla on se, että joko luottamushenkilöt tai niin sanotut riviseurakuntalaiset ovat alkaneet protestoida työjärjestelyjä tai torjujien työntekijöiksi valitsemista vastaan. Seurakuntalaisten taholta tuleva paine kohdistuu erityisesti kirkkoherroihin, mutta synnyttää jännitteitä myös työyhteisöjen sisällä – silloinkin kun työtoverien kesken halua keskinäiseen joustamiseen löytyy.

Kokonaistilanteen rauhallisuus on siis monien tekijöiden summa. Työrauhan säilymiseen tarvitaan toimivaa johtajuutta ja työkuultuuria, naispappien valmiutta joustaa, torjujien maltillisuutta sekä seurakuntalaisten suvaitsevuuksia sekä pappisnaisia että torjujia kohtaan. Jännitteet jo yhdelläkin sektorilla altistavat ristiriitojen kärjistymiselle. Kaiken kaikkiaan tilan-

teet ovat monin tavoin räjähdysherkkiä ja esimerkiksi henkilövaihdoksiin sisältyy aina ristiriitojen kärjistymisen riski.

7. Virkakysymyksen aiheuttamien ristiriitojen sovittelurytiksiä tutkimuksen mukaan

Kärjistyneiden kiistojen vaikutukset ovat aina hyvin vakavia. Pappisnaisten ja torjujien lisäksi ristiriidoista kärsivät erityisesti esimiehet mutta myös seurakuntien muut työntekijät ja seurakuntalaiset. Välillisesti vaikutukset heijastuvat koko kirkkoon. Seurakunnissa, joissa ongelmat olivat kärjistyneet, kaksi kolmesta haastatellusta koki kiistojen häirinneen seurakuntien perustehtävän toteuttamista. Erimielisyyksien nähtiin muun muassa verottaneen kirkon sanoman uskottavuutta, tahraneen kirkon julkisuuskuva ja karkottaneen seurakuntalaisia pois kirkon piiristä. Kiistat koettelevat seurakuntien sisäisiä ihmissuhteita ja kiristävät työskentelyilmapiiriä sekä luottamuselimissä että työyhteisöissä. Ne vievät kaikkien työyhteisöjen jäsenten voimavaroja, laskevat työtyytyväisyyttä ja pahimmissa tapauksissa vaarantavat kiistojen osallisten henkistä työturvallisuutta. Haastatteluseurakunnissa ristiriidat olivat selvästi lisääntyneet etenkin pappisnaisten mutta myös muiden työntekijöiden – sekä torjujien että puoltajien – sairauspoissaoloja ja työuupumustapauksia.

Paula Närhen selvityksen mukaan kärjistyneitä virkanäkemysongelmia on pyritty ratkaisemaan neuvottelemalla lääninrovastin, piispan, lakimiesasessorin tai jonkun muun ulkopuolisen johdolla. Toisinaan on käyty kirkkoherran vetämiä keskusteluja. Joskus ongelmiin puuttuminen on osoittautunut kirkkoherran vastustuksen tähden mahdottomaksi.

Joidenkin seurakuntien kohdalla virkakysymyksestä on voitu keskustella esimerkiksi työyhteisökonsultin avulla. Usein asia on kuitenkin tabu, josta keskustelua tietoisesti vältetään. Monet näyttävät haluavan säilyttää näennäisen tasapainotilanteen. Suoraan puhuminen merkitsisi riskin ottamista, sillä joku saattaa loukkaantua asiasta.

Sovitteluyritykset ovat harvoin johtaneet tyydyttävään lopputulokseen. Tilanteet pysyivät selvittämättöminä ja ratkaisuyritykset eivät ole johtaneet toivottuihin tuloksiin. Usein torjujien ehdottomat mielipiteet tekivät neuvottelemisesta mahdottomaa. Lisäksi sovittelu vaatii kohtuuttoman paljon aikaa ja energiaa, joka on pois seurakunnan perustehtävän toteuttamisesta. Joidenkin lääninrovastien mielestä ratkaisuja ongelmiin ei löydetä niin kauan kun naispappeuden torjujat saavat toimia vapaasti. Valtaosa haastateltavista oli sitä mieltä, että kärjistyneiden kiistojen ratkaisuun tarvitaan sovittelua järeämpiä keinoja. Eräs haastatelluista piti hyssyttelyä ongelmana ja katsoi, että asia pitää hoitaa tarvittaessa vaikka juridisin keinoin.

Työyhteisötyöskentely auttoi ymmärtämään toisen osapuolen näkökulmia. Silti se ei kyennyt poistamaan varsinaista ongelmaa. Työvuorojen järjesteleminen oli toisten lääninrovastien mielestä käyttökelpoinen ratkaisu, mutta toiset katsoivat sen aiheuttavan lisää ongelmia. Etenkin isommissa seurakunnissa, jossa molemmiin puolin on hyvää tahtoa joustaa, työjärjestelyjen avulla selvittää suhteellisen hyvin. Pienissä seurakunnissa on hankaluuksia löytää sopivia työntekijöitä loma- ja vapaapäiviksi.

Osa lääninrovasteista piti työjärjestelyjä kirkkolain hengen vastaisina ja siksi epätydyttävinä ratkaisuyrityksinä virka-

näkemyseroihin. Toisinaan työjärjestelyt pystyivät turvaamaan työn sujumisen käytännössä, mutta ne eivät poistaneet ongelman ydintä. Tasapuolinen työnjako pappien kesken ei aina ole onnistunut. Useat lääninrovastit totesivat, että kaikkia osapuolia tyydyttävää ratkaisua virkanäkemysongelmiin ei ole olemassa.

Joissain seurakunnissa ilmoitetaan naispappeuden torjuijen tähden jumalanpalvelusten toimittajat etukäteen. Muutamissa seurakunnissa järjestetään torjujille suunnattuja messuja, joihin naispapit eivät osallistu. Osa pitää tällaisia ratkaisuja onnistuneina, osa ei. Tällaisten messujen puoltajien mukaan kirkon tulee järjestää niitä. Muutoin jotkut vetäytyvät seurakunnan toiminnasta ja lopulta eroavat kirkosta. Messuja vastustavat pitävät niitä kirkon yleisen hengen vastaisina, koska ne sulkevat pois osan seurakuntalaisista ja ovat naispappeja syrjiviä. Tällaisia messuja toimittavat miespapit joutuvat myös pohtimaan, tulkitaanko heidän toimintansa näissä tilanteissa kannanotoksi naispappeja vastaan.

Tuomiokapitulit pyrkivät ennaltaehkäisemään ongelmia sijoittamalla pappeja heille soveltuviin seurakuntiin. Toisaalta tuomiokapituleihin on tehty muutamia virkakysymyksiin liittyviä kanteluita tai valituksia. Torjujat valittavat siitä, että heitä on kehoitettu yhteistyöhön naispappien kanssa. Naispapit puolestaan ovat valittaneet siitä, että heidän kanssaan on kieltäydytty tekemästä yhteistyötä tai heille on jätetty jakamatta ehtoollista.

Valtaosa virkanäkemysongelmiin kanssa kamppailevissa seurakunnissa työskentelevistä toteaa, että virkakäsityksen liittyviä ristiriitoja ei millään tavoin olisi voitu välttää. Osa kuitenkin katsoo, että tilanne olisi pitänyt selkiyttää jo nais-

pappeuden hyväksymispäätöksen yhteydessä ja kirkon johdon olisi tullut ottaa heti ristiriitoihin napakampi ote. Joissain seurakunnissa on nähty hyväksi, että torjuijen vaatimukseen on otettu tiukka linja. Hyvin yksimielisiä oltiin siitä, että virkanäkemysongelmat ovat koko kirkon asia. Niiden käsitteelyyn tulisi löytää yhdenmukainen linja. Monet näkivät, että työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet tulisi lausua tarkemmin julki. Ohjeistuksen toivottiin eliminoivan mielivaltaisuutta ja antavan ristiriitatilanteissa tukea kirkkoherroille ja yksittäisille seurakunnille.

Näyttää siltä, että pastoraalisilla ohjeilla (kuten ponsi) on toisinaan saavutettu tyydyttävä tasapainotilanne, joka kuitenkin on äärimmäisen herkkä. Jos kaikki asian osapuolet (naispapiit, naispappeuden torjuvat viranhaltijat, kirkkoherra, seurakunnan työntekijät, luottamushenkilöt, seurakuntalaiset ja jopa media) työskentelevät yhteisymmärryksen hengessä, kirkon perustehtävän hoito ei erilaisista virkanäkemyksistä huolimatta vaarannu. Mikäli tällaisessa tilanteessa yksikin taho muuttaa kantaansa (esimerkiksi henkilövaihdosten kautta), seurauksena on lievä tai vakava tilanteen kärjistyminen.

Haastatellut olivat hyvin yksimielisiä siitä, että virkakäytöksessä tarvitaan kokonaiskirkollista yhtenäisyyttä ja selkeyttä. Näin ajateltiin etenkin siellä, missä kiistojen kanssa oltiin eletty. Monet naispappeuden puoltajat olivat sitä mieltä, että jos mitään konkreettista ei tehdä, ongelmat tulevat toistamaan itseään ja naispappien asema pysyy edelleen epäselvänä. Selkeyttä kaipasivat myös torjujat. Kuitenkin torjuijen ja puoltajien näkemykset siitä, mikä tilannetta selkiyttäisi, olivat hyvin etäällä toisistaan.

Torjujat toivoivat erillisvihkimyksiä, oikeutta kieltäytyä yhteistyöstä naispappien kanssa ja enenevässä määrin myös naispapittomia messuja. Puoltajat näkivät nämä sekä kirkon ykseyden että naispappien aseman kannalta hyvin ongelmallisina. Valtaosa haastatelluista naispappeuden puoltajista piti ainoana käytännössä toimivana ratkaisumallina sitä, että myös torjujilta edellytetään sitoutumista yhteistyöhön kaikkien kirkon työntekijöiden kanssa ja että yhteistyöstä kieltäytyviä ei enää vihitä kirkon virkoihin eikä aseteta esimiestehtäviin. Muutamat näkivät, että torjujille tulisi jättää ”elintilaa” ja että heitä ei tulisi pakottaa yhteistyöhön. Torjujien puolella vaatimusta yhteistyöhön sitoutumisesta selvästikin pelättiin. Samaan aikaan monet kuitenkin vaikuttivat varautuneensa siihen, että ennemmin tai myöhemmin kirkossa ollaan menossa tätä kohti.

Työryhmän käsitys on, että kirkko ei jatkossa voi tyytyä ainoastaan asian hoitamiseen pastoraalisesti. Tarvitaan selkeät pelisäännöt, joiden puitteissa seurakunnat voivat kaikissa olosuhteissa hoitaa perustehtäväänsä. Virkakysymyksen aiheuttamia ristiriitoja ei kaikissa tilanteissa voida poistaa neuvotteluteitse. Sovitteluyritykset saattavat pikemminkin johtaa siihen, että asioita ei hoideta kuntoon ja esimiehet eivät toimi asemansa edellyttämällä tavalla.

8. Virkakysymykseen liittyvästä lainsäädännöstä

Virkakysymykseen liittyvien ongelmien pohdinnassa on otettava huomioon kirkkolain ja kirkkojärjestyksen lisäksi myös muita lakeja. Näistä tärkeimmät ovat Suomen perustuslaki (11.6.1999/731), Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

(8.8.1986/609), Työsopimuslaki (26.1.2001/55), Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) ja Yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21). Nämä lait löytyvät ajan tasalla olevina kokonaisuudessaan esimerkiksi internetistä (www.finlex.fi).

Perustuslaki

Perustuslain 6 §:n mukaan

ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen ... uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen ... tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Perustuslain mukaista lähtökohtaa ihmisten tasa-arvosta tulee noudattaa kaikilla elämän alueilla. Pykälää sovelletaan luonnollisestikin myös kirkossa. Pappisviran avauduttua naisille ei ole olemassa mitään hyväksyttävää syytä asettaa seurakunnassa ihmisiä eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella.

Perustuslain 11 §:n mukaan

jokaisella on uskonnon ja omantunnon vapaus. Uskonnon ja omantunnon vapauteen sisältyy oikeus tunnustaa ja harjoittaa uskontoa, oikeus ilmaista vakaumus ja oikeus kuulua tai olla kuulumatta uskonnolliseen yhdyskuntaan. Kukaan ei ole velvollinen osallistumaan omantuntonsa vastaisesti uskonnon harjoittamiseen.

Perustuslaki yksiselitteisesti määrittelee uskonnon ja omantunnon vapauden ihmisen perusoikeudeksi. Kenenkään ei tarvitse harjoittaa uskontoa omantuntonsa vastaisesti. Omantunnon vapaus ei kuitenkaan ulotu suoraan virkatehtävien suorittamiseen tai suorittamatta jättämiseen. Työnantajan työssä

noudattamat periaatteet ja konkreettisesti annetut työtehtävät sitovat viranhaltijaa, jos periaatteet ja annetut tehtävät ovat laillisia. Viranhaltijan on katsottava tehneen oman uskonnon ja omantunnon vapauden mukaisen ratkaisunsa olemalla kirkon jäsen ja hakeutumalla kirkon hengelliseen virkaan. Samalla hän kirkon työntekijänä sitoutuu kirkon laillisessa järjestyksessä toteuttamiin ratkaisuihin. Papin viran avaaminen naisille on tällainen ratkaisu.

Omantunnon vapauden toteuttaminen viranhoidon yhteydessä merkitsee perustuslailliselta kannalta sitä, että työntekijää ei voida pakottaa omantuntonsa ja vakaumuksensa vastaiseen työhön. Toisaalta työntekijä ei kuitenkaan ole oikeutettu kieltäytymään annetuista tehtävistä. Perustuslain suoja toteutuu siten, että työntekijä, joka ei voi omantuntonsa ja vakaumuksensa vuoksi suorittaa työnantajan laillisesti antamia tehtäviä, on oikeutettu jättämään virkansa ja siirtymään toisiin tehtäviin.

Perustuslain 18 §:n mukaan

jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön. ...Ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä.

Ihmisen perusoikeuksiin kuuluu lakiin perustuva oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä. Kysymykseen kirkon virasta kuuluu myös työn suojeluun liittyviä näkökohtia, jotka kuuluvat ihmisen perusoikeuksiin. Oikeuteen hankkia toimeentulo valitsemallaan työllä kuuluu velvollisuus sitoutua tuon työn edellyttämiin pelisääntöihin. Kenelläkään ei ole oikeutta hankaloittaa toisen työtä siten, että asiasta keh-

keytyy työvoiman suojeluun liittyvä ongelma. Viime kädessä työsuojelu on julkisen vallan asia. Työstä erottamisen perusteista säädetään laissa eikä siitä voida päättää esimerkiksi virkaehtosopimuksella.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa (1 §). Kyseinen laki on säädetty ennen päätöstä avata pappisvirka naisille. Tästä syystä lain 2 §:ssä mainitaan, että sitä ei sovelleta evankelis-luterilaisen kirkon uskonnonharjoitukseen liittyvään toimintaan. Näin papinviran varaaminen ainoastaan miehille ei ollut tasa-arvolain vastaista. Kun kirkko teki päätöksen pappisviran avaamisesta naisille, papin virkaan valintaan ja työtehtäviin ei voida soveltaa erilaisia kriteerejä miehille ja naisille.

Lain 6 §:n mukaan työnantajan (koskee myös julkisyhteisöä, vrt. 3 §) tulee tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Työnantajan velvollisuus on edistää tasa-arvoa toimimalla siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Työnantajan tehtävänä on myös edistää miesten ja naisten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralta etenemiseen sekä kehittää työoloja miehille ja naisille soveltuviksi. Pappisviran avaaminen naisille toteuttaa tätä ihanetta. Lain 6 §:n mukaan työnantajan tehtävänä on myös huolehtia mahdollisuuksiensa mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän kohteeksi.

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on yksiselitteisesti kielletty (7 §). Miestä ja naista ei saa asettaa sukupuolen perusteella eri asemaan. Työtä ei voi johtaa, työtehtäviä jakaa tai työoloja järjestää siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muita huonompaan asemaan sukupuolensa perusteella. Täten voidaan katsoa, että esimerkiksi papiston välillä tehtävät työvuorojärjestelyt sukupuolen perusteella ovat syrjiviä toimenpiteitä ja niitä ei voida työpaikoilla toteuttaa. Syrjintä on kiellettyä myös työhön otettaessa (8 §).

Paula Närhen tutkimus osoittaa, että joissain tilanteissa naispuoliset pastorit ovat tosiasiallisesti joutuneet sellaisen syrjinnän kohteeksi, johon he miehinä eivät olisi joutuneet. Tällaisena voidaan ainakin pitää verbaalista epäasiallista käyttäytymistä tai kieltäytymistä jakamasta heille ehtoollista. Myöskään työnjaossa samassa seurakunnassa työskentelevä naispuolinen pappi ja naispappeuteen torjuvasti suhtautuva eivät ole yhdenvertaisessa asemassa, mikäli työn tosiasiallinen määrä ratkaisevasti poikkeaa toisistaan tai mikäli työn jakamisen perusteena käytetään sukupuolta ilman työn sisällöstä johtuvaa syytä. Jotkut papit tai seurakuntalaiset ovat ilmeisesti myös muulla loukkaavalla käytöksellään syyllistyneet häirintään. Tällainen toiminta rinnastetaan tasa-arvolain 7 §:ssä syrjintään.

Tuomiokapitulin, paikallisseurakunnan luottamushenkilöiden tai kirkkoherran tavoite ohjata naispappeuden torjujia tai naispappeja tiettyihin seurakuntiin mahdollisten konfliktitilanteiden välttämiseksi on tämän lain tarkoittamaa välillistä tai välitöntä syrjintää. Kirkkoherra työtehtäviä jakaessaan ja tuomiokapituli virkamääräyksiä antaessaan tai ehdokasasettelussaan ei saa ottaa asianomaisten sukupuolta huomioon, jollei siihen ole työn sisällöstä johtuvaa perustetta.

Työnantaja, jonka katsotaan syyllistyneen syrjintään, saattaa joutua maksamaan hyvitystä. Tasa-arvoviranomaiset voivat antaa asiassa lausuntonsa ja hankkia tarpeelliseksi katsomiin tietoja salassapitomääräysten estämättä. Tasa-arvovaltuutetulla on myös oikeus suorittaa työpaikalla tarkastus, jos on syytä epäillä, että työnantaja on menettänyt tämän lain vastaisesti (18 §). Tämän lisäksi rangaistuksesta syrjinnästä työelämässä (14 a §) säädetään Rikoslain 47 luvun 3 §:ssä. Rangaistuksena on sakko tai enintään vuoden vankeusrangaistus.

Yhdenvertaisuuslaki

Lain 4 §:n mukaan viranomaisen (koskee myös kirkkoa) tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisen tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Lain 6 §:n mukaan ketään ei saa syrjiä minkään henkilöön liittyvän syyn (*ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansallisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen*) perusteella. Syrjintä merkitsee sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä). Syrjintää on myös se, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden (välillinen syrjintä). Syrjintää on myös henkilöön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luo-

daan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä). Vastaava määräys sisältyy myös työsopimuslakiin (2:2 § 1 momentti).

Työturvallisuuslaki

Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Se pyrkii mm. ennalta ehkäisemään ja torjumaan työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Laki on suhteellisen uusi. Sitä muutettiin siksi, että terveyshaitat haluttiin ilmaista aiempaa kattavammin. Aiemmin laki painottui suojelemaan fyysisiltä terveyshaitoilta, mutta nyt sen piiriin kuuluvat myös henkiset terveyshaitat.

Laki koskee myös julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa tehtävää virka- ja työsopimussuhteista työtä (2 §). Fyysisen ja henkisen työsuojelun velvoite koskee sekä työnantajaa että työntekijää.

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillään velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan tehtävänä on jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta (8 §). Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpajoilla (17 §).

Työntekijän (18 §) on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja (henkisen ja fyysisen) terveellisyyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Kirkon virkakysymyksen kannalta työterveyttä uhkaavana voidaan pitää henkisiin kärsimyksiin, työssä jaksamiseen ja viihtymiseen ja sairaslomiin tai jopa ennenaikaiseen eläkkeelle siirtymiseen johtavia tilanteita. Työnantajan velvollisuutena on pyrkiä poistamaan työyhteisössä esiintyviä terveyttä vaarantavia ongelmia. Myös työntekijällä on vastuu omasta ja työtovereidensa henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista ja työturvallisuudesta.

Kirkkolaki ja kirkkojärjestys

KL 5:1 §:n mukaan

evankeliumin julistamista ja sakramenttien jakamista varten kirkossa on pappisvirka, joka saadaan papiksi vihkimisessä.

Rippisalaisuudesta (KL 5:2 §) ja tunnustuksessa pysymisen velvoitteesta (KL 5:3 §) säädetään erikseen.

Vastaavasti KJ 5:1 §:n mukaan

papin erityisenä tehtävänä on julkisen jumalanpalveluksen toimittaminen ja pyhien sakramenttien jakaminen, muiden kirkollisten toimitusten hoitaminen sekä yksityinen sielunhoito ja rippi.

Näissä kohdissa siis säädetään papin keskeisimmistä työtehtävistä. Mikäli niiden hoitamisessa tapahtuu laiminlyöntejä, ne on katsottava vakavamiksi rikkeiksi kuin laiminlyönnit muiden virkatehtävien hoitamisessa.

Viranhaltijan virkatehtävien hoitamisesta säädetään kohdassa KJ 6:3 § seuraavasti:

Viranhaltijan on suoritettava virkatehtävänsä asianmukaisesti ja viivytyksettä. Hänen on noudatettava työnjohto- ja työnvalvontamääräyksiä.

Viranhaltijan on käyttäydyttävä virka- asemansa edellyttämällä tavalla.

Esimies voi antaa alaiselleen viranhaltijalle huomautuksen.

Tämä pykälä koskee kaikkia viranhaltijoita. Kommentaarin mukaan muiden kuin pappien ja lehtorien virkavelvollisuuksista voidaan lisäksi määrätä virkaehtosopimuksessa sekä ohje- ja johtosäännöissä. Virkatehtävien asianmukainen suorittaminen merkitsee normaalia, tavanomaista huolellisuutta ja viran laadusta johtuvien vaatimusten huomioon ottamista (vrt. selitys).

Kirkkojärjestyksen 5:6 §:ssä on pappisvihkimyksen yhteydessä annettava lupaus. Sen mukaan vihittävä mm. lupaa:

Tahdon noudattaa kirkon lakia ja järjestystä... .

Pappi siis vihkimyksen yhteydessä vakuuttaa noudattavansa myös kirkon laillisessa järjestyksessä hyväksymää päätöstä pappisviran avaamisesta naisille. Samalla hän sitoutuu mm. virkatehtäviensä asianmukaiseen noudattamiseen.

Kirkkolaki ei tunne tilannetta, jossa työntekijä voisi olla tekemättä virkavelvollisuuksiaan. Täten hän ei omantunnon syihin vedoten voi kieltäytyä esimerkiksi osallistumasta naispuolisen papin johtamaan rippikouluun tai tekemästä yhteistyötä jumalanpalveluksen toimittamisen yhteydessä.

Esimies voi KJ 6:3 §:n nojalla antaa alaiselleen huomautuksen. Esimiehen antama kirjallinen tai suullinen huomautus on työnjohdollinen toimenpide. Se ei ole kurinpitorangaistus eikä sitä merkitä nimikirjaan.

Viranhaltijan irtisanomisesta säädetään KL 6:8 a §:ssä. Irtisanomismenettelyä ei sovelleta papin, lehtorin tai kanttorin virkaan. Näiden viranhaltijoiden palvelussuhde voidaan päättää vain kurinpitomenettelyllä. Kurinpitomenettelystä säädetään kirkkolain 23 luvussa. Muiden työntekijöiden irtisanomismenettely vastaa pitkälti tavallista työelämässä noudatettavaa menettelyä. Julkisyhteisön palveluksessa olevan viranhaltijan virkavelvollisuuksien vastainen menettely on erityisen rangaistusuhan alainen. Virka- tai käytösvirheen seurauksena voi olla viranhaltijan kurinpidollinen rankaiseminen. Kurinpitoasioita käsittelevästä viranomaisesta määrätään KL 23:3 §:ssä. KL 23:8 §:n 1 ja 2 momentin mukaan

viranhaltijalle, joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä taikka käyttäytyy virka-asemaansa sopimattomalla tavalla, voidaan määrätä kurinpitorangaistus.

Kurinpitorangaistuksia ovat

- 1) kirjallinen varoitus;*
- 2) virantoimituksesta erottaminen vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi; sekä*
- 3) viraltapano.*

Kirjallinen varoitus on viranhaltijalle annettava asiakirja, jossa kuvataan lyhyesti virkavelvollisuuksin vastainen menettely ja todetaan varoituksen antaminen tämän johdosta. Virantoimituksesta pidätettäessä viranhaltijan virantoimitus keskeytetään määräajaksi. Tänä aikana hänellä ei ole oikeutta tai velvollisuutta hoitaa tehtäviään. Hänen palkanmaksunsa keskeytyy virantoimituksesta erottamisen ajaksi (KL 6:9 § 1 momentti, vrt. KirVESTES 97 §) ja hän palaa tämän jälkeen hoitamaan virkaansa. Viraltapanon yhteydessä virkasuhde katkeaa kokonaan.

Papin virkaa koskevan kurinpitomenettelyn lisäksi pappisvirkaa koskevasta kurinpitomenettelystä säädetään KL 23:9 §:n 1 momentissa seuraavasti:

Pappi, joka on kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän viranhaltija ja joka toimii vastoin virkavelvollisuuksiaan tai laiminlyö niitä taikka käyttäytyy pappisviran haltijan asemaan sopimattomalla tavalla, voidaan 8 §:ssä säädetyn seuraamuksen lisäksi erottaa pappisviran toimittamisesta vähintään yhdeksi ja enintään kuudeksi kuukaudeksi. Milloin rikkomus tai velvollisuuksien vastainen käyttäytyminen osoittaa asianomaisen ilmeisen sopimattomaksi olemaan pappina, tuomiokapituli voi määrätä hänet menettämään pappisvirransa.

Viraltapanosta säädetään KL 6:8b-10 §:ssä. Vakinaisen papin, lehtorin tai seurakuntapapin virkasuhdetta ei voida katkaista irtisanomisella. Viraltapano on kuitenkin mahdollinen kurinpitomenettelyn kautta. Myös yleinen oikeus voi tuomita papin tai muun kirkollisen viranhaltijan viraltapanoon (RL 40 luku).

Työsopimuslaki

Työsopimussuhteeseen kirkon työntekijään sovelletaan työsopimuslakia, joka sisältää perusmääräykset työn tekemisen yleisistä edellytyksistä sekä irtisanomisperusteita. Kyseisen lain 2 luvussa käsitellään työnantajan velvollisuuksia. Laki kieltää työnantajaa asettamasta työntekijöitä eri asemaan ilman hyväksyttävää syytä (2:2 §). Täten syrjintä esimerkiksi iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Työsopimuslain 3 luku käsittelee työntekijän velvollisuuksia. Sen 3:1 §:n mukaan:

työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.

Vastaava määräys löytyy KirVESTES 3 §:n 4 momentista.

Työsopimuslaissa määrätään myös työsopimuksen irtisanomisesta (luku 7), purkamisesta (luku 8) ja päättämismenettelystä (luku 9) (vertaa myös KirVESTES 4 § 2-3 momentti). Asiallisesti voidaan katsoa, että kirkon, seurakunnan tai seurakuntayhtymän työntekijällä on työssään samat velvollisuudet työn asianmukaisesta suorittamisesta riippumatta siitä, onko hän virka- vai työsopimussuhteessa. Työntekijä ei voi omantun-

non syihin vedoten jättää työtehtäviään hoitamatta tai käyttäytyä sopimattomasti.

9. Johtopäätös

Työryhmä on työssään tutkinut naispappeuspäätöksen syntyprosessia, nykyistä tilannetta seurakunnissa ja voimassa olevaa lainsäädäntöä. Työryhmä ei ole esittämässä uusia toimenpiteitä. Se katsoo, että kirkolliskokouksen aikanaan tekemä päätös pappisviran avaamisesta naisille sekä voimassa oleva kirkollinen ja yleinen työelämässä noudatettava lainsäädäntö antavat riittävän perustan toimia jatkossa oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Työryhmä kuitenkin katsoo, että tilanteen selkeyttämiseksi eri osapuolten on hyvä olla selvillä naispappeuspäätöksen syntyprosessista (esimerkiksi pönten merkityksestä) ja asiaa koskevasta nykyisestä lainsäädännöstä, joka monilta osin on hiljattain uudistunut.

Pappisviran avaaminen naisille

Tehdessään päätöksen pappisviran avaamisesta naisille kirkolliskokous hyväksyi perustevaliokunnan linjauksen olla liittämättä kirkkolakiin omantunnonklausuulia, joka olisi mahdollistanut naispappeuteen torjuvasti suhtautuvien kieltäytymisen tietyistä työtehtävistä, erityisesti alttarilla tapahtuvasta yhteistyöstä. Naispappeuspäätöksen tekemisen yhteydessä todettiin, että kirkkolain velvoitteet kaikkien virkatehtävien hoitamisesta ovat edelleen voimassa. Päätös ei muuttanut Suomen ev.-lut. kirkon oppiperustaa.

Ponnen asema

Tehdessään päätöksen naispappeudesta kirkolliskokous hyväksyi ponnen. Sen tarkoituksena oli yleisellä tasolla todeta toiminnan vapaus: naispappeuteen torjuvasti suhtautuvilla on edelleen mahdollisuus työskennellä kirkossa, tulla vihityksi papiksi ja nimitetyksi kirkon virkoihin. Ponsi velvoittaa kuitenkin kaikkia osapuolia toimimaan yhteistyössä ja varjelemaan kirkon ykseyttä. Kirkolliskokouksen päätös merkitsee sitä, että kumpikaan osapuoli - naispappeutta vastustava tai sen hyväksyvä - ei ole harhaoppinen.

Ponnen ilmaisema yhteistyön vaatimus ulottuu kaikkiin työtehtäviin, myös alttarilla tapahtuvaan yhteistyöhön. Kaikki väistämistävät sisältävät yhteistyön suoraa tai epäsuoraa välttämistä ja ovat siten kirkolliskokouksen päätöksen intension vastaisia. Ponsi ymmärretään väärin siellä, missä sen katsotaan antavan työntekijälle oikeuden olla tekemättä kaikilla tasoilla yhteistyötä toisen työntekijän kanssa.

Ponnella ei ole juridista merkitystä. Se haastaa yhteistyöhön, mutta ei oikeuta työtehtävistä kieltäytymiseen. Ponnen avulla kirkolliskokous ilmaisi toiveensa siitä, että pappisviran avaamisesta naisille aiheutuvat uudet tilanteet voitaisiin ratkaista pastoraalisesti yhteisymmärryksessä ja kaikkien osapuolten näkemyksiä kunnioittaen. Naispappeutta vastustava voi jatkaa kirkon työssä. Hänellä on mielipiteen vapaus, mutta hän ei voi toimia kirkon ykseyttä vahingoittaen tai kieltäytyä minkään työtehtävänsä hoitamisesta. Työntekijällä on yleinen lojaliteettivelvoite työnantajaa kohtaan virkatehtäviä hoitaessaan.

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan asemassa toimii useimmissa tilanteissa kirkkohera. Hänen esimiesasemastaan ja valvontatehtävästään säädetään KJ 6:34 §:ssä. Kirkon hallinnon erityispiirteisiin kuuluu, että tietyissä tilanteissa seurakuntaneuvoston/kirkkoneuvoston lisäksi valvonta- ja ohjausvastuu kuuluu myös piispalle, tuomiokapitulille ja lääninrovastille.

Syrjinnän kieltö edellyttää työntekijöiden tasapuolista kohtelua riippumatta ulkoisista tekijöistä kuten sukupuolesta. Esimies ei työtehtäviä pappien kesken jakaessaan voi ottaa papin sukupuolta huomioon työnjakoon vaikuttavana tekijänä, jollei siihen ole työtehtävän sisällöstä johtuvaa hyväksyttävää syytä.

Esimiehen toiminta naispapin ja naisen pappeuteen kielteisesti suhtautuvan välillä ei saa sisältää välitöntä tai välillistä syrjintää. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi tilanne, jossa esimies (vaikka käytännössä työvuoroista sovittaisiinkin yhteisessä kokouksessa) tarkoituksellisesti määrittelee työvuorot sukupuolen perusteella, vaikka työtehtävät eivät sitä edellytä, eikä jaa niitä tasapuolisesti miehille ja naisille. Syrjintänä voidaan pitää myös tilannetta, jossa naispuolinen pastori siirretään pois hänelle jo määrätystä työtehtävästä esimerkiksi naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan vierailijan pyynnöstä. Syrjintää ei ole se, jos työtehtäviä järjestetään uudestaan työstä johtuvasta syystä. Jos uudelleen järjestelyn syynä sen sijaan on viranhaltijan sukupuoli, tätä on pidettävä syrjintänä.

Syrjinnän kieltö estää myös välillisen syrjinnän. Tällainen tilanne saattaa aiheutua esimerkiksi tasapainottelusta erilaisten näkemysten välillä. Välilliseksi syrjinnäksi on katsottava tilanne, jossa kirkkoherra työvuoroja jakaessaan pyrkii olemaan tasapuolinen, mutta samalla haluaa välttää naispappin ja naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan joutumisen samaan jumalanpalvelukseen. Tällöin on kyse tosiasiallisesti työvuorojen järjestämisestä sukupuolen perusteella. Vastaava tilanne syntyy silloin, kun osapuolten yksimielisellä tahdolla tehdään työjärjestelyjä, joissa työn jakamisen perusteena on pappien sukupuoli.

Syrjinnän kieltö edellyttää, että työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti. Täten seurakunnan kirkkoherra ei voi sijaisia valitessaan, vierailijoita kutsuessaan tai muissa vastaavissa tilanteissa käyttää syrjiviä valintaperusteita. Huomion kiinnittäminen sukupuoleen työntekijää tiettyyn tilaisuuteen valittaessa on syrjivää menettelyä.

Mikäli naispappi joutuu työtovereidensa, kirkollisten järjestöjen edustajien, luottamushenkilöiden tai seurakuntalaisten taholta fyysisen tai psyykkisen painostuksen kohteeksi, työnantajan velvollisuutena on huolehtia mahdollisuuksiensa mukaan työsuojelusta. Esimerkiksi tilanne, jossa papille ei jaeta ehtoollista hänen vakaumuksensa tähden, on kielletty. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia mahdollisimman hyvin myös henkisestä työsuojelusta.

Luottamushenkilöillä ei ole suoraa työnjohto-oikeutta papiin tai muuhunkaan henkilökuntaan. Silti luottamushenkilötkään eivät seurakunnan päätösvaltaa käyttäessään (esimerkiksi viranhaltijan valinta) saa syyllistyä syrjintään. Kirkkoherra vastaa ns. hengellisen työn työntekijöiden työnjohdosta.

Piispan tehtäviin kuuluu seurakuntien ja pappien valvonta (KL 18:1 § 1 momentti). Hän valvoo, että kirkon tehtävään kuuluvia toimia hoidetaan seurakunnissa uskollisesti kirkon tunnustuksen, kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja kirkon vaalijärjestyksen sekä niihin perustuvien määräysten ja ohjeiden mukaan (KJ 18:1 § 2 momentti 2 kohta). Piispa tukee ja ohjaa hiippakuntansa pappeja heidän työssään sekä valvoo, että he hoitavat pappis- ja papinvirkansa velvollisuudet (KJ 18:1 § 2 momentti 3 kohta). Hän myös edistää hyvää työyhteyttä seurakunnissa (KJ 18:1 § 2 momentti 4 kohta). Näillä perusteilla piispalla on oikeus ja velvollisuus puuttua havaitsemiinsa lainvastaisiin tilanteisiin.

Tuomiokapitulin ja lääninrovastin vastaavasta valvontavelvollisuudesta säädetään erikseen (KJ 19:1 §, 8 § ja 9 §). Pappisvihkimyksestä päättävät piispa ja tuomiokapituli yhdessä (KL 5:1 § 2 momentti). Erillisvihkimystä miehille tai naisille ei voida järjestää, koska se olisi syrjintää. Tuomiokapituli virkamääräyksiä antaessaan tai ehdokasasettelussaan ei saa ottaa huomioon asianomaisten sukupuolta, jollei siihen ole työn sisällöstä johtuvia syitä.

Työntekijän velvollisuudet

Yleinen ja kirkollinen lainsäädäntö edellyttävät, että työntekijä hoitaa kaikki hänen virkaansa kuuluvat työtehtävät. Työntekijä ei voi virkaansa hoitaessaan kieltäytyä mistään yhteistyöstä toisen työntekijän kanssa sukupuolen perusteella. Tämä vaatimus koskee kaikkia työtilanteita, myös jumalanpalvelusyhteistyötä ja ehtoollisen viettoa. Viranhaltija ei voi yksipuolisesti kieltäytyä suorittamasta laillisesti annettuja virkatehtäviään.

Kirkon työntekijä ei voi käytännön työssään noudattaa sellaista yleisestä lainsäädännöstä tai kirkolliskokouksen päätöksestä poikkeavaa teologista vakaumustaan, jolle ei ole lain turvaamaa suojaa. Työnantaja siis tosiasiallisesti velvoittaa naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan kirkon työntekijän työtehtäviin, jotka voivat olla henkilön oman teologisen näkemys vastaisia (vrt. työryhmän toimeksianto). Vastaavasti naispapilla on velvoite suostua esimerkiksi alttariyhteistyöhön naispappeuteen kielteisesti suhtautuvan kanssa.

Työntekijällä on oma vastuunsa omasta ja työtovereittensa henkisestä ja fyysisestä työturvallisuudesta. Työntekijän asenne tai vakaumus ei saa aiheuttaa työtoverille terveyttä vahingoittavia seurauksia. Työtoveri ei voi kieltäytyä yhteistyöstä tai pyrkiä välttämään sitä työtoverinsa vakaumuksen tähden.

Kirkon työntekijän toimintavapaus

Työryhmän toimeksiantoon kuului selvittää myös tilanteita, joissa työnantaja velvoittaa tai painostaa työtehtäviin, jotka ovat henkilön oman vakaumuksen vastaisia. Työryhmän mielestä esimies työtehtäviä antaessaan ei voi ottaa huomioon papin tai muun työntekijän vakaumusta, joka poikkeaa kirkolliskokouksen päätöksestä.

Ponnen tarkoittama kirkon työntekijän toimintavapaus merkitsee käytännössä lähinnä sitä, että asianomaisella on kirkossa työskennellessään mielipiteen vapaus. Kirkon tunnustuksen vastaista ei ole suhtautua torjuvasti naisten pappeuteen. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, että pappi voisi valita työtehtäviään tai työtovereitaan. Työntekijän vakaumus ei siten

voi näkyä työtehtävien hoitamisessa. Naispappeuteen torjuvasti suhtautuvalla on edelleen mahdollisuus tulla vihityksi papiksi, mutta hänen tulee sitoutua kaikkeen yhteistyöhön kaikkien pappien kanssa.

Sanktiot

Työryhmä katsoo, että erilaisista virkanäkemyksistä aiheutuvat ongelmat tulisi ensisijaisesti hoitaa pastoraalisten keskustelujen avulla. Esimiesasemassa oleva toimii tämän mukaisesti toivotun päämäärän saavuttamiseksi. Mikäli työntekijä keskusteluista huolimatta kieltäytyy yhteistyöstä, tilanteeseen tulee puuttua. Yhteistyöstä kieltäytyjälle voidaan antaa huomautus (KJ 6:3 §). Tilanteen toistuesssa pappia, vakinaista lehtoria tai kanttoria vastaan voidaan käynnistää kurinpitomenettely (KL 23 luku). Muiden viranhaltijoiden kohdalla voidaan käyttää huomautusta (KJ 6:3 §) tai työsopimussuhteisten kohdalla varoitusta (TyöSopL 7:2 §) ja irtisanomismenettelyä (KL 6:8 a §, TyöSopL 7 ja 9 luku).

Toimivaltaisen kirkon toimielimen lisäksi esimerkiksi työsuojelupiirit saattavat puuttua naispappeusasiasta johtuvaan syrjintään. Sekä syrjintä että työnantajatahon puuttumattomuus syrjivään tilanteeseen voivat johtaa kärjistyneissä tilanteissa jopa rikosoikeudellisiin seuraamuksiin. Vastuuseen voi joutua sekä työn johto että luottamushenkilöt (RikosL 47:1 § ja 3 §, rangaistuksena sakko tai enintään vuosi vankeutta).

*Liite 1***Työryhmän ehdotus**

Tässä suosituksessa puututaan erityisesti naispappeuden aiheuttamiin jännitteisiin. Sitä voidaan soveltuvin osin hyödyntää myös muiden työyhteisöongelmien käsittelyssä.

Pappisviran avaaminen naisille

Tehdessään päätöksen pappisviran avaamisesta naisille kirkolliskokous

- ei päättänyt liittää kirkkolakiin omantunnonklausuulia, joka olisi mahdollistanut naispappeuteen torjuvasti suhtautuvien kieltäytymisen tietyistä työtehtävistä, erityisesti alttarilla tapahtuvasta yhteistyöstä.
- totesi, että kirkkolain velvoitteet kaikkien virkatehtävien hoitamisesta ovat edelleen voimassa. Kaikki väistämistavat sisältävät siten yhteistyön suoraa tai epäsuoraa välttämistä ja ovat siten kirkolliskokouksen päätöksen intention vastaisia.

Ponnen asema

Tehdessään päätöksen naispappeudesta kirkolliskokous hyväksyi ponnen. Sen tarkoituksena on

- yleisellä tasolla todeta toiminnan vapaus kirkossa: naispappeuteen torjuvasti suhtautuvilla on edelleen mahdollisuus työskennellä kirkossa, tulla vihityksi papiksi ja nimitetyksi kirkon virkoihin. Naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan ei tarvitse jättää virkaansa.

- velvoittaa kaikkia osapuolia toimimaan yhteistyössä ja varjelemaan kirkon ykseyttä.
- ilmaista kirkolliskokouksen toive siitä, että pappisviran avaamisesta naisille aiheutuvat uudet käytännön tilanteet voitaisiin ratkaista pastoraalisesti yhteisymmärryksessä ja kaikkien osapuolten näkemyksiä kunnioittaen.
- todeta, että kumpikaan osapuoli - naispappeutta vastustava tai sen hyväksyvä - ei ole harhaoppinen.
- ilmaista, että yhteistyön vaatimus ulottuu kaikkiin työtehtäviin, myös alttarilla tapahtuvaan yhteistyöhön.

Ponsi ymmärretään väärin

- kun sen katsotaan antavan papille, muulle viranhaltijalle tai työntekijälle oikeuden olla tekemättä kaikilla tasoilla yhteistyötä toisen viranhaltijan kanssa.
- kun sillä katsotaan olevan juridista merkitystä. Ponsi haastaa yhteistyöhön, mutta ei oikeuta työtehtävistä kieltäytymiseen.

Naisen pappisvirkaa vastustavalla on mielipiteen vapaus, mutta hän ei voi toimia kirkon ykseyttä vahingoittaen (koskee myös opetusta) tai kieltäytyä minkään laillisesti annetun työtehtävän hoitamisesta.

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan asemassa toimii useimmissa tilanteissa kirkkoherra, jolle kuuluu seurakunnassa esimies- ja valvontatehtävät. Kirkon hallinnon erityispiirteisiin kuuluu, että tietyissä tilanteissa seurakuntaneuvoston/kirkkoneuvoston lisäksi valvonta- ja ohjausvastuu kuuluu myös piispalle, tuomiokapitulille ja lääninrovastille.

Työntajan tai esimiehen velvollisuutena on yleisen työelämää koskevan lainsäädännön perusteella

- kohdella työntekijöitä tasapuolisesti riippumatta ulkoisista tekijöistä kuten sukupuolesta.
- olla pappien kesken työtehtäviä jakaessaan ottamatta huomioon papin sukupuolta työnjakoon vaikuttavana tekijänä, jollei siihen ole *työtehtävän sisällöstä* johtuvaa hyväksyttävää syytä.

Yleinen työelämää koskeva lainsäädäntö edellyttää, että työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti. Esimiehen toiminta naispapin ja naisen pappeuteen kielteisesti suhtautuvan välillä ei saa sisältää välitöntä tai välillistä syrjintää. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi tilanne, jossa

- esimies (vaikka käytännössä työvuoroista sovittaisiinkin yhteisessä kokouksessa) määrittelee työvuorot sukupuolen perusteella eikä jaa niitä tasapuolisesti miehille ja naisille.
- naispuolinen pastori siirretään pois hänelle jo määrätystä työtehtävästä esimerkiksi naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan vierailijan pyynnöstä.
- kirkkoherra sijaisia valitessaan, vierailijoita kutsuessaan tai muissa vastaavissa tilanteissa käyttää sukupuolta valintaperusteena, vaikka siihen ei ole työn sisällöstä tai tasa-arvosuunnitelmassa todetusta henkilöstön tasaiseen sukupuolijakoon pyrkimisestä johtuvia perusteita.

Yleinen työelämää koskeva lainsäädäntö kieltää myös välillisen syrjinnän. Tällainen tilanne saattaa aiheutua esimerkiksi tasapainottelusta erilaisten näkemysten välillä. Välilliseksi syrjinnäksi on katsottava tilanne, jossa

- kirkkoherra työvuoroja jakaessaan pyrkii tasapuolisuudesta huolimatta tosiasiallisesti jakamaan työtehtäviä sukupuolen perus-

teella välttääkseen esimerkiksi naispapin ja naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan joutumisen samaan jumalanpalvelukseen.

- osapuolten yksimielisellä tahdolla pyritään tekemään työvuorojärjestelyjä naispuolisen papin tai naispappeuteen kielteisesti suhtautuvien toiveiden mukaisiksi näiden sukupuolen perusteella.

Mikäli työntekijä joutuu työtovereidensa, kirkollisten järjestöjen edustajien, luottamushenkilöiden tai seurakuntalaisten taholta fyysisen tai psyykkisen painostuksen kohteeksi, työnantajan velvollisuutena on

- huolehtia mahdollisuuksiensa mukaan henkisestä ja fyysisestä työsuojelusta. Esimerkiksi tilanne, jossa papille ei jaeta ehtoollista hänen sukupuolensa vuoksi, on kielletty. Esimiehen on syytä antaa sellaisesta menettelystä huomautus alaiselleen (KJ 6:3 §).

Luottamushenkilöillä ei ole suoraa työnjohto-oikeutta papistoon tai muuhunkaan henkilökuntaan. Silti luottamushenkilötkään eivät seurakunnan päätösvaltaa käyttäessään (esimerkiksi viranhaltijan valinta) saa syyllistyä syrjintään. Kirkkoherra vastaa ns. hengellisen työn työntekijöiden työnjohdosta.

Työnhakijoiden tasa-arvoisesta kohtelusta voidaan työhön otettaessa poiketa tasa-arvosuunnitelman perusteella, jolla pyritään saamaan tiettyihin seurakunnan tehtäviin tasapuolisesti miehiä ja naisia (ns. positiivinen syrjintä).

Seurakuntalaisella on KJ 2:24 §:n mukainen oikeus valita kirkolliseen toimitukseen oman seurakuntansa pappi.

Piispan tehtäviin kuuluu

- seurakuntien ja pappien valvonta,
- valvoa, että kirkon tehtävään kuuluvia toimia hoidetaan seurakunnissa uskollisesti kirkon tunnustuksen, kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja kirkon vaalijärjestyksen sekä niihin perustuvien määräysten ja ohjeiden mukaan,
- tukea ja ohjata hiippakuntansa pappeja heidän työssään sekä valvoa, että he hoitavat pappis- ja papinvirkansa velvollisuudet ja
- edistää hyvää työyhteyttä seurakunnissa.

Tuomiokapitulin ja lääninrovastin vastaavasta valvontavelvollisuudesta määrätään erikseen. Pappisvihkimyksestä päättävät piispa ja tuomiokapituli yhdessä. Erillisvihkimystä miehille tai naisille ei voida järjestää, koska se olisi syrjintää. Tuomiokapituli seurakuntapastorin virkamääräyksiä antaessaan ei voi ottaa huomioon asianomaisten sukupuolta, jollei se perustu seurakunnan tasa-arvosuunnitelmaan, jossa pyritään siihen, että miehiä ja naisia olisi näissä viroissa tasapuolisesti.

Työntekijän velvollisuudet

Yleinen työelämää koskeva ja kirkollinen lainsäädäntö edellyttävät, että viranhaltija

- hoitaa kaikki hänen virkaansa kuuluvat työtehtävät,
- toimittaa jumalanpalveluksen ja viettää ehtoollista kaikkien pappien kanssa sekä
- ei voi virkaansa hoitaessaan yksipuolisesti kieltäytyä suorittamasta virkatehtäviään.

Pappi ei voi virkaansa hoitaessaan kieltäytyä yhteistyöstä toisen papin kanssa. Naispapilla on velvoite suostua esimerkiksi alttariyhteistyöhön naispappeuteen kielteisesti suhtautuvan kanssa. Yhteistyön velvoite koskee kaikkia työtilanteita ja myös kaikkia työntekijöitä.

Kirkon työntekijä ei voi käytännön työssään noudattaa sellaista yleisestä lainsäädännöstä tai kirkolliskokouksen päätöksestä poikkeavaa vakaumustaan, jolle ei ole lain turvaamaa suojaa. Työnantaja siis tosiasiallisesti velvoittaa naispappeuteen torjuvasti suhtautuvan kirkon työntekijän työtehtäviin, jotka voivat olla henkilön oman vakaumuksen vastaisia.

Työntekijällä on oma vastuunsa omasta ja työtovereittensa henkisestä ja fyysisestä työturvallisuudesta. Työntekijän

- asenne tai vakaumus ei saa aiheuttaa työtoverille terveyttä vahingoittavia seurauksia. Työtoveri ei kieltäydy yhteistyöstä tai pyri välttämään sitä työtoverinsa vakaumuksen tähden.

Kirkon työntekijän toimintavapaus

Ponnen tarkoittama kirkon työntekijän toimintavapaus merkitsee lähinnä sitä, että torjujilla on oikeus toimia kirkon eri viroissa ja tehtävissä. Naispappeutta vastustavaa mielipidettä ei pidetä harhaoppisena. Naispappeuden vastainen vakaumus ei voi kuitenkaan näkyä työtehtävien hoitamisessa. Naispappeuteen torjuvasti suhtautuvalla on edelleen mahdollisuus työskennellä kirkossa ja oikeus tulla vihityksi papiksi, mutta hänen tulee sitoutua kaikilla tasoilla yhteistyöhön naispappien kanssa.

Sanktiot

Työryhmä katsoo, että erilaisista virkanäkemyksistä aiheutuvat ongelmat tulee ensisijaisesti hoitaa pastoraalisten keskustelujen avulla. Esimiesasemassa oleva toimii tämän mukaisesti toivotun päämäärän saavuttamiseksi. Mikäli viranhaltija keskusteluista huolimatta kieltäytyy yhteistyöstä, asiaan tulee kuitenkin puuttua tilanteesta riippuen

- huomautuksen antamisella (KJ 6:3 §) tai
- kurinpitomenettelyn käynnistämällä (KL 23 luku, pappi, vakainainen lehtori ja kanttori).

Muiden viranhaltijoiden ja työsopimussuhteisten kohdalla voidaan käyttää tilanteesta riippuen

- huomautusta (viranhaltija),
- varoitusta (työsuhteinen työntekijä) tai
- irtisanomismenettelyä (KL 6:8 a §; TyöSopL 7 ja 9 luku).

Esimiehen tai toimivaltaisen kirkon elimen lisäksi esimerkiksi työsuojelupiirit saattavat puuttua virkakäsityksestä johtuvaan syrjintään. Sekä syrjintä että työnantajatahon puuttumattomuus syrjivään tilanteeseen voivat kärjistyneissä tilanteissa johtaa jopa rikosoikeudellisiin seuraamuksiin. Vastuuseen voivat joutua sekä kaikki esimiesasemassa olevat että luottamushenkilöt.

Liite 2 **Keijo Rainerman eriävä mielipide ja toimenpide-ehdotus**

Piispainkokouksen asettaman ”Työn johtaminen, työyhteisön kehittäminen ja työturvallisuus” –työryhmän toimenpide-ehdotukseen virkakysymyksestä aiheutuvien ongelmien ratkaisemiseksi

Ehdotuksen perustelut

Jos ei opinmuutos – erilaisuus sallittava

Kun Suomen ev.-lut. kirkon kirkolliskokous vuonna 1986 päätöksellään avasi pappisviran naisteologeille, se perusti päätöksensä siihen teologiseen lähtökohtaan, että sukupuoli ei kuulu pappisviran asettamiseen eikä siksi ole kysymys kirkon opin muutoksesta. Vähemmistöön jääneet naispappeuden torjujat puolestaan katsoivat, että kirkon Herran apostolivalinta ja sen jatkumona seurakunnan kaitsijan virka ja sitä koskeva Uuden testamentin apostolinen opetus ovat opillinen kokonaisuus, josta sukupuoli ei ole irrotettavissa. Vähemmistön mielestä kysymys on opin muuttamisesta niin, että kirkkomme on irrottautunut kristikunnan yhteisestä vuosituhantisesta raamattutulkinnasta opissa kirkon virasta.

Aito tasa-arvo – erilaisuuden kunnioitus

Virkaratkaisun yhteydessä ja sen jälkeen enemmistö on nähnyt naispappeuden ennen muuta aikasidonnaisena ja muuttavana tasa-arvokysymyksenä ja siten teologisesti rakkauden eikä opin piiriin kuuluvana. Periaatteessa on siten mahdollista, että vallitsevan mielipiteen muuttuessa sukupuolten erilaisuutta ja eri tehtäviä korostavaksi, myös käsitystä papinvirasta jälleen tulevaisuudessa tarkistetaan. Vähemmistö puolestaan ei voi tunnustaa rakkaudessa täydellisen Herramme apostolaatin asettamista, niin kuin ei esimerkiksi kasteen ja ehtoollisen asettamistakaan, aikasidonnaiseksi ja erehdykseksi. Aito rakkaus ja sen mukainen tasa-arvo suhtautuu hyväksyvästi ja kunnioittavasti sukupuolten väliseen erilaisuuteen. Naispappeuden torjujat tunnustavat

naisen tehtävien oikeutuksen kirkossa muissa kuin papillisissa tehtävissä.

Herran käsky – ei sopivuuskysymys

Naispappeuden torjuminen ei johdu inhimillisistä syistä kuten sopivuudesta tai kyvykkyydestä, vaan Raamatusta ja Herran käskystä. Jos Raamatun tulkinnasta on epävarmuutta, on turvallisempaa pitäytyä kristikunnan yhteiseen vuosituhantiseen tulkintaan, kuin lähteä omille teilleen. Usko on kuuliainen Jumalan sanalle jopa vastoin järki- ja tunnesyitä. Haluamme pitää ja antaa sen iloisen varmuuden, että Raamattuun voi luottaa kaikessa, oli sitten kysymys sen opetuksesta syntien anteeksiantamuksen varmuudesta tai miehen ja naisen erilaisista tehtävistä perheessä ja seurakunnassa. Herran asettaman kasteen erotamme muista pesuista, ehtoollisen muista ruokailuista ja paimenviran muista viroista.

Kirkkolain 1. pykälä on oikeusnormi – ei pelkkä toivomus

Miksi sitten naispappeuden torjujat eivät jätä käsityksensä mukaan harhaoppiseksi tullutta kirkkoa ja perusta omaa? Kirkkolaki sisältää kirkon tunnustus- ja oppiperustan. Kirkkolain ensimmäinen pykälä on kirkon lakia ja oikeutta. Se on oikeusnormi eikä vain hurskas toivomus. Raamattu, Jumalan sana ja sen mukainen uskontunnustus ovat kirkon ainoat varsinaiset ja pätevät oikeuslähteet. Jos näin ei ole, kirkon oikeus siirtyy kirkolliskokoukselle ja asiallisesti jopa maalliselle esivallalle niin, että kirkkoa hallitaan inhimillisellä oikeudella ja kulloisellakin enemmistövallalla. Tästä esimerkkinä ovat työryhmän toimenpide-ehdotukset, jotka pääosin rakentuvat nykyisille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeille. Tunnustukseltaan kirkkomme perusta on kunnossa. Naispappeuspäätös on torjujien mielestä aiheuttanut perustan kanssa ristiriidassa olevan oppimurtuman. Perinteisen virkakäsityksen kannattajat haluavat turvata apostolisen jatkumon kirkossamme ja toivovat kirkon paluuta apostoliseen virkajärjestykseen.

Uskonvakaumuksen on voitava näkyä toiminnassa

Kestämätön ja uskollemme vieras on sellainen ajatus, että kristityllä olisi uskonvakaumuksen vapaus, mutta uskolla ei saisi olla ilmennyksiä käytännön toimissa ja elämässä. Monet haluavat ilmaista vakaumuksensa pappisvirasta suhtautumisessaan juuri papillisen palvelun tehtäviin eli jumalanpalveluksiin. Naispappi pelkällä olemassaolollaan julistaa yhdenlaista raamattukäsitystä, naispappeuden torjuja, väistymällä naispappien toimittamista jumalanpalveluksista, toisenlaista. Väistyminen lienee sittenkin asiallisempi tapa periaatteellisen ja pysyvän näkemyseron ilmaisemiseen, kuin provosoivammat tavat.

Ponsi on lain sitova tulkinta

Kirkolliskokous liitti tekemäänsä päätökseen enemmistön aloitteesta kirkon eri osapuolia moraalisesti ja lain tulkintaa sitovan ponnin. Sillä halutaan varmistaa torjuihin mahdollisuus toimia kirkossamme. Koska enemmistölle virkaratkaisu ei lähtökohdissaan ollut opin muutos, vaan rakkauden asia ja järjestyskysymys – niin kuin esim. messun alkamisajankohta tai maallikot ehtoollisavustajina – , rakkaudella on varaa hyväksyä myös rakkauden vajautta, jollaiseksi näistä lähtökohdista voidaan nähdä pitäytyminen perinteiseen virkakäsitykseen. Rakkauden ja järjestyskysymyksen lähtökohtaan sopivat huonosti yhteistyöhön pakottaminen sellaisessa, mihin joku ei uskonsa ja omantuntonsa vuoksi voi suostua ja rangaistukset, joita virkakysymykseen liittyen on tuomittu. Sellainen on oikeassa olemisen kovuutta, joka viittaa siihen, että naispappeuden kannatus on muuttunut yhä ideologisemmaksi. Pappisvihkimys ja jumalanpalvelus, jotka Kristus itse on asettanut ja jotka ovat kristityille välttämättömät ja joiden ylläpitäminen on Raamatun ja luterilaisen tunnustuksen mukaan kristittyjen vapaa oikeus, eivät sovellu lyömäaseeksi ketään vastaan.

Hallintojuristerian ja uhkailun sijasta teologista keskustelua

Ponsi ei pakota yhteistyöhön papillisissa tehtävissä, mutta kylläkin esittää, että vaikeudet pyritään voittamaan keskinäisellä yhteistyöllä ja

kirkon ykseyttä varjellen. Jos työryhmämme puheenvuoro ohittaa kokonaan raamatullisen uskon ja luterilaisen opin tässä syvästi raamatullis-teologisessa kysymyksessä ja jää muodollisen hallintojuristerian arviointiin siihen liittyvine uhkailuineen, pelkään, että pikemminkin vaikeutamme kirkon ykseyden säilymistä kuin annamme mitään rakentavaa. Taitamaton ja suvaitsematon toiminta nykytilanteessa saattaa johtaa siihen, että enenevä osa pappisvihkimisistä ja jumalanpalveluselämästä ohjautuu kirkkomme rakenteiden ulkopuolelle.

Kulkukelpoista tietä etsittävä asiasta, ei tunteista käsin

Yleisessä keskustelussa ja myös työryhmämme tutkimustyössä ovat eri tahojen ja varsinkin pappisnaisten tunnepohjaiset kokemukset saaneet varsin paljon huomiota. Sekä tämä välineellistäminen että naispappeihin kohdistuneet mielenilmaisut ovat olleet valitettavia ja omiaan kääntämään huomiota koko kirkon ongelmasta yhteen kohderyhmään ja käyttäytymisen kysymyksiin. Loukkaantuminen ja muut subjektiiviset kokemukset ovat siinä määrin monitahoisia ja vaikeasti tulkittavia, ettei niistä käsin voida rakentaa yhteisiä toimintamalleja. Samalla, kun todetaan, että loukkaava käytös on kaikissa olosuhteissa kavahdettavaa, on myös todettava, että kristillisessä uskossamme ja sen mukaisessa elämässä on paljon sellaista, mikä poikkeaa kristillisistä arvoista etäännyvästä valtakulttuurista ja saattaa siksi tuntua loukkaavalta. Yhteistyöstä kieltäytyminen ei sinänsä ole huonoa käytöstä; se voi olla myös periaatteellisuutta.

Virkakysymys on erityisesti nuorten teologien ja ehtoollisseurakunnan kysymys

Kirkolliskokouksen vuonna 1986 tekemä päätös pappisviran avaamisesta naisille on tuonut kirkkoomme syvän ristiriidan, jota kuluneet 20 vuotta eivät ole lieventäneet. Teologisista tiedekunnista valmistuu jatkuvasti Raamattuun ja luterilaiseen tunnustukseen sitoutuneita teologeja, jotka pitäytyvät sekä perinteiseen virkakäsitykseen että sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Jälkimmäinen ilmenee mm. rakastavana ja kunnioittavana suhtautumisena sekä aviopuolisoosin ja avioliiton py-

syvyyteen että työtovereihin. Sitoutuneisuus apostoliseen virkakäsitkseen johtaa kuitenkin siihen, että heidän on lähes mahdotonta saada pappisvihkimystä, tai heidän on suostuttava ordinaatioon olosuhteiden pakosta huonolla omallatunnolla.

Sanan ja sakramenttien palvelijan virkaa koskevassa erimielisyydessä ei ole kysymys viranhaltijan moraalisesta kelvollisuudesta tai inhimillisestä pätevyydestä, jotka eivät uskomme mukaan vaikuta esim. sakramenttien pätevyyteen, vaan kysymys on siitä, onko itse virka Raamatun mukainen ja siten oikea. Tässä on virkakysymyksen keskeinen ongelma ja tämä tuo epävarmuuden jumalanpalveluksen ja sakramenttien suhteen niille kirkon jäsenille, joille on tärkeää kirkon pitäytymisen Raamattuun ja tunnustukseen.

Avaramielisyyttä hallinnollisen pakon sijaan

Kirkkomme historia on osoittanut, että kansankirkossa on ollut tilaa erilaisille herätysliikkeille ja oppikorostuksille siinä tapauksessa, että uskontulkinnat ovat olleet luterilaiseen tunnustukseen sovitettavissa. Siksi en halua uskoa, että enemmistön mielestä rakkauden ja inhimillisen järjestyksen piiriin kuuluva asia saa rikkoa kirkkomme. Vaikka erimielisyys on ytimessä eli siinä sanan ja sakramenttien virassa, joka tunnustuksemme mukaan on annettu uskon saamiseksi, on perinteiseen virkanäkemykseen pitäytyvienkin voitava jatkaa kirkossamme. Onhan pappeus yksinomaan miehelle kuuluvana tehtävänä Vanhan testamentin ajasta lähtien jatkunut kristikunnan oppina ja käytäntönä koko sen olemassaoloajan ja meidänkin kirkossamme yli 800 vuotta.

Työryhmän ehdotus mitätöi ponna

Työryhmän toimenpide-ehdotukset tähtäävät naispappeutta koskevan erimielisyyden ratkaisuun sulkemalla pois mahdollisuudet sovittelulla johtamisella ja keskinäisellä yhteistyöllä voittaa erilaisista virkanäkemyksistä johtuvat vaikeudet. Ne pakottavat seurakuntien työntekijät ja luottamushenkilöt Raamattuun sidotun omantuntonsa vastaiseen toimintaan ja uhkaavat oikeudellisin rangaistustoimin. Työryhmä

mitätöi naispappeuspäätökseen liitetyn lain tulkintaa ohjaavan ponnien molemmat periaatteet: Torjujille taattu toiminnanvapaus muutetaan pelkäksi mielipiteen vapaudeksi, jota ei saa käytännössä seurata, ja tavoitteesta voittaa vaikeudet keskinäisellä yhteistyöllä ja kirkon ykseyttä varjellen, luovutaan. Tiukkaa puoluekuria edellyttävät poliittiset puolueetkin saattavat sallia äänestyskäyttäytymisen vapauden periaatteellisissa omaatuntoa koskevissa kysymyksissä. Käsittämättömältä tuntuu, ettei Raamattuun sidotun omantunnon merkitystä korostava luterilainen kirkko sallisi vapautta edes järjestyskysymyksessä.

Työryhmän ehdotus johtaa virkakysymyksen kärjistymiseen

Työryhmän toimenpide-ehdotukset sisältävät uuden tavan etsiä ratkaisut ilmeneviin ongelmiin. Voidaan ennakoida, että ehdotetuilla toimilla naispappeuskiistely tulee jatkumaan ja sekä kirkolle että sen yksityisille työntekijöille ja jäsenille koituu paljon vahinkoa. Erityisen hankalaan asemaan joutuvat kirkkoherrat ja esimiesasemassa toimivat papit, joiden edellytetään käynnistävän rangaistustoimia alaisiaan vastaan virkakäsityksen perusteella. Työryhmän ehdottamat toimet ovat omiaan lisäämään jumalanpalveluselämän ja myös pappisvihkimysten ohjautumista kirkkomme virallisten rakenteiden ulkopuolelle. Useiden herätysliikkeiden ja kirkollisten järjestöjen pyrkimys saada toiminta-periaatteisiinsa sitoutuneita pappeja työntekijöikseen, vaikeutuu. Kirkkomme papisto naisvaltaistuu ja pappispula saattaa pahentua.

Kirkolle on kestämatöntä se, että sen oppia tulkitaan uudelleen rakkauden perusteella, mutta perinteiseen tulkintaan pitäytyviä uhataan – lähinnä yleisen lain perusteella – rangaistuksilla. Mielestäni työryhmän ehdotukset eivät ole uskonyhteisön tapa käsitellä Raamatun ymmärtämisestä ja teologiasta, sen paremmin kuin rakkaudella perustellusta kirkon järjestysmuodostakaan johtuvaa näkemyseroa. Siksi mielestäni kulkukelpoisen tien löytämiseksi virkakysymyksessä teologista keskustelua on jatkettava, eri näkemystä edustavien toiminnanvapautta on varjeltava ja naispappeuspäätöksestä johtuvat vaikeudet on pyrittävä voittamaan kärsivällisellä, toinen toistaan kunnioittavalla yhteistyöllä ja kirkon ykseyttä varjellen.

Toimintaperiaatteet virkakysymyksessä ilmenevien ongelmien ratkaisemiseksi ja kirkon ykseyden vaalimiseksi

Eriävän mielipiteen toimenpide-ehdotus

- Tunnustamme, että kirkossamme vallitsee erimielisyys virkakysymyksessä siksi, etteivät kaikkia ole vakuuttaneet ne raamatullis-teologiset perusteet, jotka naispappeuden puolesta on esitetty. Siksi virkakysymys on raamattukysymys.
- Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hyväksymän opin ja järjestyksen mukaan papiksi vihitty on oikea pappi sukupuolesta riippumatta. Mutta kirkkomme on virkaratkaisun perusteissa ja päätökseen liitettyssä ponnassa tunnustanut, että myös kirkkomme aikaisempi ja yhä kristikunnan enemmistön hyväksymä virkakäytäntö ja pitäytyminen siihen on oikean opin mukainen.
- Jumalanpalvelus, jumalanpalveluksen luonteiset tehtävät ja niihin liittyvät toimet kuten pappisvihkimys ovat tasa-arvolain tarkoittamaa ”uskonnon harjoitukseen liittyvää toimintaa”.
- Kirkkomme ei halua sitoa omiatuntoja virkakysymyksessä, vaan hyväksyy myös pappisvirasta perinteisen näkemyksen omaavat kirkon kaikkiin tehtäviin.
- Virkanäkemys ei ole papiksi vihkimisen eikä kirkon viran tai toimen saamisen kriteerinä.
- Nykyisen pappisvihkimiskäytännön rinnalle otetaan kotikirkkoviikimiset. Hiippakunnan tuomiokirkossa tapahtuvalle pappisvihkimykselle vaihtoehtona on vihkiminen työkutsun antaneen seurakunnan/järjestön tai vihittävän kotikirkossa. Ordinaatiokoulutus säilyy nykyisellään.
- Kirkkomme piispallinen kaitsenta lähetysjärjestöjen, herätysliikkeiden ja kirkollisten järjestöjen papistoon säilytetään siten, että

niiden toimintaperiaatteisiin sitoutuvat teologit voivat saada pappisvihkimisen kirkkomme piispoilta.

- Myös toisen luterilaisen kirkon piispan toimittama, kirkossamme vaadittavan riittävän teologisen koulutuksen saaneen pappisvihkimys hyväksytään päteväksi omassa kirkossamme.
- Tuomiokapituli antaa papille virkanäkemyksestä riippumatta virkamääräyksen, jos hänellä on seurakunnan kutsu virkaan, mutta tuomiokapituli ei anna virkamääräystä vastoin kirkkoherran kantaa.
- Yhteistyökykyä ja virkatehtävien hoitoa ei arvioida virkakäsityksestä käsin, vaan muilla kriteereillä.
- Pappia tai muita kirkon työntekijöitä ei tule vastoin omaatuntoaan vaatia jumalanpalvelukseen tai jumalanpalveluksen luonteeseen tehtävään sellaisen kanssa, joka ilmentää pappisvirasta erilaista virkanäkemystä.
- Papit ja kirkon muut työntekijät eivät tahallisesti vaikeuta toistensa virkatehtävien hoitoa. Virkakäsityksestä johtuvissa ongelmatilanteissa ne, jotka eivät hyväksy naispappeutta, väistyvät. Väistymistä ei katsota syrjinnäksi eikä virkatehtävien laiminlyönniksi.
- Seurakunnat järjestävät mahdollisuuksien mukaan myös perinteisen virkajärjestyksen mukaisia messuja. Jumalanpalveluksia koskevassa tiedottamisessa pyritään kertomaan jumalanpalveluksen toimittajat.