

**KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN
TOIMINTAKERTOMUS 2025**

KÄSITELTY KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN
VALTUUSKUNNAN KOKOUKSESSA 18.2.2026

KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN TOIMINTAKERTOMUS 2025

Sisällysluettelo

1.	YLEISTÄ KERTOMUSVUODESTA.....	1
1.1	Neuvottelujen ja odottelun, mutta myös tekemisen vuosi	1
1.2	Kirkon taloudellinen tilanne.....	2
1.3	Kirkon henkilöstö.....	2
2.	SOPIMUSTOIMINTA	3
2.1	Kirkon virka- ja työehtosopimus 2025–2028.....	3
2.2	Pääsopijaosapuolten työskentely	4
2.3	Kirkon yhteistoimintalaki.....	4
3.	HENKILÖSTÖHALLINNON KEHITTÄMINEN JA TUKI	6
3.1	TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma ja Parempi työelämä -hanke	6
3.3	Muutoskyvykkyys menestystekijänä -hanke	6
3.4	Tietoa työoloista ja henkilöstöstä	6
4.	TYÖNANTAJAVIESTINTÄ	7
5.	KIRKON SISÄINEN KOULUTUS- JA VERKOSTOTOIMINTA	7
6.	TYÖMARKKINATOIMIJOIDEN YHTEISTYÖ.....	8
7.	KANSAINVÄLINEN YHTEYDENPITO	9
8.	KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN KOKOUKSET	9
9.	YLEISKIRJEET.....	10
10.	TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN JÄSENET TOIMIKAUDELLA 2022-2025	11
11.	TYÖMARKKINAOSASTON/KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN TOIMISTON HENKILÖKUNTA	12
	TILASTOLIITE	13

KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN TOIMINTAKERTOMUS 2025

1. YLEISTÄ KERTOMUSVUODESTA

1.1 Neuvottelujen ja odottelun, mutta myös tekemisen vuosi

Vuosi 2025 alkoi neuvotteluiden merkeissä. Kun edeltäneellä neuvottelukierroksella oli sovittu nk. palkkakilpailukykyratkaisusta oli tavoitteet asetettu maltillisesti. Neuvottelut sujuivat odotetusti yllätyksittä ja neuvottelutulos saatiin aikaan sopimuskauden päättyessä eli 28.2.2025. Sopimuksen sisältöä avataan kappaleessa 2.

Kuten vuonna 2024 myös vuonna 2025 odotettiin kovasti Hämeenlinnan hallinto-oikeuden ratkaisua työajattomuusriitaan. Työmarkkinalaitos oli nostanut kanteen kesäkuun alussa 2023 Etelä-Suomen aluehallintoviranomaisen työsuojelun vastuualueen päätöksestä määrätä Helsingin Tuomiokirkon seurakunnan hengellisen työn viranhaltijat työajallisiksi 10.000 euron sakon uhalla. Koska tämä määräys ei ollut työmarkkinalaitoksen näkemyksen mukaan työaikalain mukainen tai ainakaan sitä ei oltu pystytty perustelemaan riittävästi, katsottiin, että päätöksestä on perusteltua valittaa. Hämeenlinnan hallinto-oikeus ei kuitenkaan saanut asiaa ratkaistua edes vuoden 2025 aikana, vaikka alun perin päätöstä luvattiin jo ennen kesää 2024. Hämeenlinnan hallinto-oikeus siirsi päätöksen antamista ainakin kuusi kertaa ja asia siirtyi vuoteen 2026.

Osin työmarkkinalaitoksen toimiston töitä (ja erityisesti lomia) organisoitiin koko vuoden 2025 sitä silmällä pitäen, että Hämeenlinnasta saadaan päätös. Vuoden aikana jouduttiin vastaamaan useaan tiedusteluun siitä, miksei Hämeenlinnan hallinto-oikeudesta saada päätöstä. Käsittelyaika, joka venyi lopulta yli kahden ja puolen vuoden mittaiseksi, oli poikkeuksellisen pitkä.

Vuonna 2025 toimiston työtä pyrittiin järkevöittämään kehittämällä vuosikello vuosittain toistuvien tekemisten hahmottamiseen ja suunnitteluun. Samoin pyrittiin edelleen kehittämään yhteydenpitoa seurakuntatyönantajiin, muihin kirkon toimijoihin ja relevantteihin työmarkkinakentän toimijoihin. Työmarkkinalaitos osallistui tiiviisti myös kirkolliskokouksen hyväksymän kaksivuotisen Rekryhankkeen työhön, erityisesti ao. hankkeen ohjausryhmässä.

Kirkon työmarkkinalaitoksen aloitteesta vuoden 2025 alussa alkoi yhteistyö avointen työpaikkojen ilmoitusten osalta Duunitori-nimisen sivuston kanssa. Aiemmin yhteistyötä oli tehty Oikotie-sivuston kanssa, mutta se lopetti toimintansa vuoden 2025 alkupuolella. Työmarkkinalaitos kehotti seurakuntia käyttämään Duunitori-sivustoa, jotta olisi ainakin yksi palveluntuottaja, jonka sivuilla valtaosa kirkon rekrytointi-ilmoituksista olisi. Kahden viikon ilmoitus Duunitorilla on julkaisijalleen ilmainen.

Vuonna 2025 ei toteutettu ajankohtaiskyselyä. Toimistolla päädyttiin ratkaisuun, että ajankohtaiskysely lähetetään palkka-asiamiehille vain joka toinen vuosi. Tämä sen vuoksi, ettei haluta liikaa työllistää kenttää. Ja osin sen vuoksi, että kahdenkin vuoden välein toteutettava kysely antaa riittävästi tietoa. Erityistilanteissa, jos tarpeen, voidaan

kyselyitä toki toteuttaa tiheämmin. Muissa yhteyksissä saatu palaute edeltäneellä sopimuskierröksellä tehdystä palkkakilpailukykyratkaisusta on ollut myönteistä. Ainakin työnantajat arvioivat, että kilpailukyky sekä veto- että pitovoiman osalta olisi parantunut.

Vuonna 2025 KiT:n toimisto työskenteli edelleen hiukan normaalia vähemmällä henkilöstöressurssilla. Työmarkkina-asiantuntijan tehtävänäytö kesti elokuulle eikä lokakuun alusta eläköityneen lakimiehen tilalle heti ryhdytty rekrytoimaan uutta henkilöä Kirkkohallituksessa käynnissä olleen muutoshankkeen vuoksi. Kevään ja kesän ajan KiT:ssä työskenteli juristiharjoittelija, jonka panos auttoi palveluiden tarjoamisessa kentälle. Pääsääntöisesti KiT tarvitsee kuuden henkilön toimiston selviytyäkseen kohtuullisesti lakisääteisistä tehtävistään.

1.2 Kirkon taloudellinen tilanne

Seurakuntien verotulot vuonna 2025 olivat noin 1 059 (vuonna 2024 1 054) miljoonaa euroa. Henkilöstömenot olivat noin 664 (vuonna 2024 631) miljoonaa euroa. Eli kirkollisverotuotoista noin 63 % eli reilusti yli puolet käytetään henkilöstömenoihin. On ilmeistä, että seurakunnat pitävät mahdollisuuksien mukaan kiinni henkilöstöstään. Seurakuntarakenteen muutokset toteutuessaan voivat tuoda taloudenpitoon joustoa, joka tukisi samalla hyvää henkilöstöhallintoa. Henkilöstölle ennakoitavuus ja palvelussuhteen pysyvyys on pitovoimatekijä palkkakilpailukyvyn ohella. Verotulojen ennustaminen on viime vuosina ollut vaikeaa. On hyvä, että verotulot ovat olleet usein korkeampia kuin mitä on osattu ennustaa. Viime vuosien vaihtelu liittyyne suurelta osin valtiovallan verotukseen tekemiin muutoksiin eikä kirkon omiin toimiin. Joka tapauksessa on varauduttava niukkeneviin verotuloihin tulevaisuudessa. Vaikka verotulot euromääräisesti kasvaisivat ei niiden ostovoima todennäköisesti ole riittävä pitämään seurakuntien palveluita halutulla tasolla.

1.3 Kirkon henkilöstö

Vuonna 2025 kirkossa tehtiin töitä 12 438 henkilötyövuoden edestä (vuonna 2024 12 461 htv). Töissä oli vuoden aikana 20 924 eri henkilöä 24 547 palvelussuhteessa. Vuonna 2024 vuoteen 2023 verrattuna henkilötyövuodet olivat yllättäen nousseet 0,7 %. Tämä selittyi vuodelle 2023 osuneesta verotulojen 10 % kasvusta, jota mitä ilmeisimmin käytettiin myös lisätyövoiman palkkaamiseen. Odotuksena oli, että tehtyjen palkkaratkaisujen seurauksena henkilötyövuodet laskisivat vuonna 2025 ja ne laskivatkin hienoisesti (noin 0,2%), mutta henkilötyövuodet jäivät edelleen vuoden 2023 lukua suuremmaksi. Eli palkkakilpailukykyratkaisu ei johtanut ainakaan välittömästi henkilötyövuosien laskuun seurakunnissa, mitä voidaan pitää hyvänä asiana.

Naisten osuus kirkon henkilöstöstä on ollut viime vuosina hienoisessa kasvussa, mutta säilyi ennallaan verrattuna vuoteen 2024. Naisten osuus koko kirkon vakituisesta henkilöstöstä on ollut 71 % vuosina 2024 ja 2025. Vuonna 2025 papiston osuus kirkon vakituisesta henkilöstöstä oli 13,9 %. Yli puolet (51,6 %) työssä olleista seurakuntapapeista ja vakituisista kirkkoherroista lähes kolmannes (32,4 %) oli naisia. Naisten osuus vakituisista kirkkoherroista kasvoi 1,8 prosenttiyksikköä vuodesta 2024.

Vakinaisesta henkilöstöstä suuri osa oli 50–59-vuotiaita (33,1 %). Koko henkilöstön keski-ikä oli 44,4 vuotta, vakituisen henkilöstön 50,9 vuotta ja seurakuntapapiston 49,7 vuotta vuonna 2025.

Vakinaisesta henkilöstöstä yli 60-vuotiaita oli vuonna 2025 jo 26 % henkilöstöstä ja he tekivät noin neljänneksen henkilötyövuosista. Seuraavan viiden vuoden aikana jää eläkkeelle näin ollen todennäköisesti neljäsosa nykyisestä henkilöstöstä. Tämä on suuri muutos, johon on hyvä varautua. Osin tehtäviä jätetään ehkä täyttämättä, mutta pelkästään ikärakenteen muutoksella on seurakuntatalouteen heijastuvia keventäviä vaikutuksia, vaikka tehtävät täytettäisiin. Tämä taas johtuu yleisen palkkausjärjestelmän kokemuksellisjärjestelmästä.

2. SOPIMUSTOIMINTA

2.1 Kirkon virka- ja työehtosopimus 2025–2028

Uutta Kirkon työ- ja virkaehtosopimusta koskeva neuvottelu käytiin kevättalven 2025 aikana. Uusi sopimus allekirjoitettiin 5.3.2025. Sopimuskauden pituus on 1.3.2025–29.2.2028. Pääsopijaosapuolet tarkastelevat yhdessä sopimuksen tavoitteiden toteutumista ja toimivuutta tammikuussa 2027. Arvioinnin perusteella sopimus on irtisanottavissa päättymään 28.2.2027. Tällöin se on irtisanottava viimeistään 17.1.2027. Irtisanominen koskee kaikkia osapuolia. Mikäli koko sopimuskausi toteutuu, tarkoittaa se kolme vuotta kestävää työrauhaa kirkon sektorille.

Sopimus oli luonteeltaan lähes puhdas palkkaratkaisu ja noudattelee työmarkkinoilla sovittuja niin sanotun yleisen linjan mukaisia palkkaratkaisuja. Vuoden 2025 palkankorotukset olivat n 2,5 %:n suuruiset. Ratkaisu oli nk. sekalinjainen.

Sopimuksessa sovittiin vuodelle 2026 seurakuntien neuvoteltavaksi 0,5 prosentin suuruinen järjestelyerä, jota maksetaan 1.5.2026 alkaen. Erän tavoitteena on kohdentaa sitä rekrytointihaasteisiin vastaamiseen. Kirkon sektorilla oli edellisen kerran vuonna 2024 neuvoteltavana järjestelyerä, jonka neuvottelut menivät niin työnantaja- ja työntekijäpuolen mukaan tarkoituksenmukaisesti, mikä puolsi uuden järjestelyerän tavoittelua. Muutoin palkkoja nostettiin 2,4 %:n yleiskorotuksella.

Vuodelle 2027 sovittu yleiskorotus on 2,2 %. Erikseen sovittiin vuodelle 2028 kohdistuva suorituslisäsumma (0,22 %). Vuoden 2026 aikana todennäköisesti selviää, toteutuuko sopimus kolmivuotisena vai ei.

Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa vuosille 2025–2028 sovittiin suorituslisäjärjestelmän muuttamisesta niin, että suorituslisiä maksetaan vakituisessa palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle 1.1.2027 lukien kuukausittaisena pysyvänä varsinaisen palkan henkilökohtaisena osana. Tämän muutoksen toteuttamiseksi sovittiin siirtymäkausi 2026–2027 sekä pääsopijajärjestöjen kanssa toteutettavaa ohjeistusta ja koulutusta.

2.2 Pääsopijaosapuolten työskentely

Sopijaosapuolet sitoutuivat sopimuskaudelle 2025–2028 tehdyssä sopimuksessa vahvasti jatkuvan neuvottelun periaatteeseen. Tavoitteena on työelämän kehittäminen.

Sopimuskaudelle sovittiin seuraavat työryhmät:

- 1) Perustetaan työryhmä, jonka tehtävänä oli 31.3.2025 mennessä laatia ohjeistus suorituslisäjärjestelmän siirtymäkautta varten. Tämän jälkeen työryhmä suunnitteli yhteisen ohjeistuksen ja koulutuskokonaisuuden, joka koski uudistettua suorituslisäjärjestelmää.
- 2) Perustetaan sopimuskauden aikainen työryhmä selventämään palkitsemista koskevien määräysten soveltamista.
- 3) Perustetaan työryhmä päivittämään 30.5.2018 annettua Kirkon työmarkkinalaitoksen ohjetta työaikasuunnittelusta ja työvuoroluettelon tekemisestä. Tavoitteena oli saada päivitys valmiiksi 15.6.2025 mennessä, mikä toteutui.
- 4) Perustetaan mobiilitavoitettavuuskorvausta koskevan 44 §:n soveltamisen selkiyttämistä käsittelevä työryhmä. Työryhmän toimikausi oli 1.9.2025-31.12.2025.

2.3 Kirkon yhteistoimintalaki

2.3.1 Kirkon yhteistoimintalaki hyväksyttiin eduskunnassa 7.10.2025

Opetus- ja kulttuuriministeriö alkoi edistämään kirkon yhteistoimintalain voimaansaattamista jälleen keväällä 2025. Hallituksen esitys laiksi yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa ja siihen liittyviksi laeiksi annettiin eduskunnalle 28.5.2025.

Asiaa käsiteltiin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa aikavälillä 4.6.2025-26.9.2025. Kirkon työmarkkinalaitos antoi valiokunnalle kirjallisen lausuntonsa hallituksen esityksestä 4.6.2025. Lisäksi Kirkon työmarkkinalaitoksen työmarkkinajohtaja Anna Kaarina Piepponen oli kuultavana valiokunnan asiantuntijakuulemisessa 5.6.2025. Asiasta pyydettiin lausunnot myös perustuslakivaliokunnalta ja hallintovaltiokunnalta. Hallintovaliokunta antoi lausuntonsa 12.9.2025 ja perustuslakivaliokunta 18.9.2025. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta antoi 26.9.2025 oman mietintönsä, jossa puolsi lakiehdotuksen hyväksymistä tietyin teknisin muutoksin.

Asiaa käsiteltiin eduskunnan täysistunnoissa 1.10.2025 ja 7.10.2025. Eduskunta hyväksyi 7.10.2025 työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön hallituksen esityksestä laiksi yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa ja siihen liittyviksi laeiksi yksimielisesti. Lain voimaantulosäännöksen mukaisesti sen voimaantulopäivä on 1.1.2026.

Kirkon työmarkkinalaitos järjesti 15.10.2025 infotilaisuuden, jossa työmarkkinajohtaja Anna Kaarina Piepponen kertoi kirkon yhteistoimintalain voimaantulosta sekä lain aiheuttamista keskeisimmistä muutoksista YT-menettelyyn. Lisäksi 3.11.2025 ja 6.11.2025 järjestettiin Teams-koulutukset uudesta laista ja sen sisällöstä. Kirkon työmarkkinalaitos antoi myös yhdessä pääsopijaosapuolten kanssa 9.10.2025 laaditun ohjeistuksen yhteistoiminnan järjestämiseen sovellettavista säännöksistä ja alkoi

valmistelevaan seurakunnille ja seurakuntayhtymille ohjeistusta lain velvoitteista yhdessä muutaman seurakuntayhtymän kanssa.

2.3.2 Kirkon yhteistoimintalain keskeisimmät muutokset yhteistoimintamenettelyyn

Kirkon yhteistoimintalakia sovelletaan kirkkotyönantajiin, joiden palvelussuhteessa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20. Lain voimaantulosta huolimatta yhteistoimintaa säännellään edelleen myös Kirkon yhteistoimintasopimuksessa (KirVESTES:n liite 10), jonka määräyksiä sovelletaan kokonaisuudessaan lain soveltamisalan ulkopuolisiin kirkkotyönantajiin. Lisäksi yhteistoimintasopimuksen määräyksiä työsuojelun yhteistoiminnasta sovelletaan edelleen myös niihin kirkkotyönantajiin, jotka ovat kirkon yhteistoimintalain soveltamispiirissä.

Kirkon yhteistoimintalain keskeisimpiä muutoksia ovat vuoropuheluvollisuus, muutosneuvotteluvollisuus, liikkeen luovutukseen ja organisaatorakenteen muutoksiin liittyvät tietojenantovelvollisuudet sekä lain velvoitteiden rikkomisesta määrättävät seuraamukset ja sanktiot.

Kirkon yhteistoimintalaki velvoittaa jatkossa kirkkotyönantajia käymään henkilöstön edustajien kanssa säännönmukaista vuoropuhelua. Vuoropuheluelvoite korvaa lähtökohtaisesti Kirkon yhteistoimintasopimukseen perustuvan jatkuvan yhteistoiminnan. Vuoropuheluelvoitteen osana kirkkotyönantajien on myös laadittava ja ylläpidettävä yhdessä henkilöstön edustajien kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelmaa, jolla korvataan Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimus (KirVESTES:n liite 12).

Kirkon yhteistoimintalaki velvoittaa myös kirkkotyönantajat käymään jatkossa muutosneuvottelut, jos se harkitsee tiettyjä henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia. Muutosneuvotteluelvoite korvaa lähtökohtaisesti Kirkon yhteistoimintasopimukseen perustuvan tuta-menettelyn. Muutosneuvotteluiden piiriin kuuluu kuitenkin yhteistoimintasopimuksen tuta-menettelyn piiriin kuuluvien asioiden lisäksi myös työnantajan tuotannollisella ja taloudellisella syyllä harkitsema viran tehtävän olennainen muuttaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen sekä tietyt työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvat henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset.

Kirkon yhteistoimintalaki velvoittaa kirkkotyönantajat lisäksi jatkossa tiedottamaan henkilöstön edustajia tietyistä asioista liikkeen luovutuksen ja organisaatorakenteen muutoksen yhteydessä. Lisäksi kirkon yhteistoimintalaki sisältää säännökset työnantajan siviilioikeudellisesta hyvitysseuraamuksesta ja työnantajan edustajan rikosoikeudellisesta rangaistusseuraamuksesta, jotka voidaan määrätä, mikäli tiettyjä kirkon yhteistoimintalain velvoitteita rikotaan.

3. HENKILÖSTÖHALLINNON KEHITTÄMINEN JA TUKI

3.1 TYÖ2030 – Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma ja Parempi työelämä -hanke

Vuonna 2020 käynnistynyt TYÖ2030-ohjelma on osa Petteri Orpon hallitusohjelmaa. Ohjelma yhdistää eri osapuolet toimimaan uusien innovaatioiden, työelämän laadun ja tuottavuuden lisäämiseksi. Ohjelma tarjoaa tutkittua tietoa, kutsuu vuoropuheluun ja tukee työpaikkojen kehittämistä

TYÖ2030-ohjelmassa kehitetään uudenlaisia toimintatapoja yhdessä työpaikkojen, toimialojen ja asiantuntijoiden kanssa. Toimintatapoja uudistamalla pyritään vaikuttamaan työllisyyteen, talouteen, kilpailukykyyn sekä Suomen työelämäbrändiin maailmalla.

"Parempi työelämä!" -koordinaatiohanke on valtakunnallinen ESR+ -hanke, joka tukee ja sparraa työelämän kehittämishankkeita koko niiden elinkaaren ajan. Hankkeen tavoitteena on nostaa esiin työelämän kehittämisen teemoja ja jakaa hyviä käytäntöjä eri työpaikoilla. Tavoitteena on luoda positiivista kehitystä työelämään ja parantaa työhyvinvointia sekä tuottavuutta.

Kirkon työmarkkinalaitos osallistui sekä Työ 2030 -ohjelman toteuttamiseen että Parempi työelämä! -koordinaatiohankkeen työ- ja ohjausryhmiin.

3.2 Työelämän kehittämisstrategia -hanke

Työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö ovat asettaneet kansallisen työelämän kehittämisstrategia -hankkeen, jonka tehtävänä on strategian valmistelu kohti vuotta 2035 ja strategian toimeenpanon käynnistäminen. Kirkon työmarkkinalaitoksen edustajat ovat osallistuneet hankkeen asiantuntijaryhmään ja johtoryhmään.

3.3 Muutoskyvykkyys menestystekijänä -hanke

Kirkon työmarkkinalaitos osallistui Muutoskyvykkyys menestystekijänä -hankkeen ohjausryhmään. Kirkon palvelukeskus on yksi hankkeeseen osallistuvista organisaatioista ja tavoitteena on kehittää sen muutoskyvykkyyttä. Hanke on Työsuojelurahaston rahoittama ja Työterveyslaitoksen koordinoima.

3.4 Tietoa työoloista ja henkilöstöstä

Työolojen ja henkilöstön kehittämisen näkökulmasta Työturvallisuuskeskus ja Keva ovat tärkeitä yhteistyökumppaneita Kirkon työmarkkinalaitokselle. Työturvallisuuskeskus ja Keva tarjoavat monenlaista koulutusta työturvallisuudesta, työelämästä ja eläkkeistä läsnä ja verkossa. Näistä palveluista tiedotettiin kentälle uutiskirjeissä.

KEVA julkaisi 20.2.2025 julkisten alojen työhyvinvointitutkimuksen tulokset, jossa työssä Kirkon työmarkkinalaitos on perinteisesti aina ollut mukana. Tulokset olivat suurelta osin erittäin myönteisiä kirkon sektorille.

Kevan kanssa jatkettiin viestimistä Avaintiedot-palvelusta seurakunnille. Palvelulla tuetaan organisaatioiden työkykyjohtamista ja se avattiin kaikille seurakunnille jo vuoden 2021 alussa. Se sisältää työkyvyttömyyden kokonaiskustannuksia koskevan tiedon lisäksi maksuttomia kyselyitä mm. henkilöstön ja esihenkilöiden työhyvinvoinnista sekä työnantajakohtaisia eläketilastoja.

Kirkon työmarkkinalaitoksen edustajat osallistuivat Kevan työnantajaryhmän työhön. Tapaamisissa Kevan johto on kertonut ajankohtaisista asioista ja niistä saadaan aina hyödyllistä ja luottamuksellista informaatiota eläkenäkymistä. Kokouksia oli viisi vuoden 2025 aikana.

Kirkon työmarkkinalaitoksen edustaja osallistui myös Kevan Työelämän kehittämistyöryhmän työhön.

Kerran vuodessa Keva järjestää Kirkon HR- toimijoiden päivät.

4. TYÖNANTAJAVIESTINTÄ

Kirkon työnantajaviestintää toteutettiin julkaisemalla Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeitä ja uutiskirjeitä. Yleiskirjeitä julkaistiin neljä kappaletta ja uutiskirje ilmestyi kolme kertaa. KiT:n nettisivujen ajankohtaista -palstaa hyödynnettiin mm. uuteen sopimukseen liittyvien asioiden ja koulutusten tiedottamisessa. Uutiskirjeissä mm. muistutettiin uusista ohjeistuksista.

Tammikuussa julkaistiin KiT:n uudet kirkon yhteisen visuaalisen ilmeen mukaiset nettisivut. Vuoden 2025 aikana nettisivuilla oli 132 476 latauskertaa ja ruotsinkielisillä sivuilla 8469 latauskertaa.

Kirkon työmarkkinalaitoksen näkemyksiä tuotiin esiin neljässä lausunnossa eri hallituksen esityksiin liittyen.

5. KIRKON SISÄINEN KOULUTUS- JA VERKOSTOTOIMINTA

Seurakuntien työnantajaroolia ja osaamista vahvistettiin neuvonnalla, ohjeilla, koulutuksilla ja erilaisissa tapaamisissa. Koulutuksia järjestettiin myös etäyhteyksin Teamsilla. Palaute kaikista tilaisuuksista oli perinteiseen tapaan kiitettävää ja koulutuksista katsottiin olevan hyötyä oman työn ja työyhteisön kannalta. Kiitosta sai myös verkkokoulutuksen saavutettavuus. Vuoden 2020 sopimuskierron jälkeen aloitettu traditio nk. sopimusinfoista on juurtunut palveluna osaksi KiT:n normaalia toimintaa ja infoja osataan kentällä jo odottaa välittömästi sopimuksen synnyttyä. Vuonna 2025 koulutuksissa ja tapaamisissa oli yhteensä runsaat 1500 osallistujaa 27

tilaisuudessa (noin 600 osallistujaa runsaassa 18 tilaisuudessa vuonna 2024). Vuosi 2025 oli aktiivinen erilaisten tilaisuuksien vuoksi, koska normaalien tapaamisten lisäksi sopimuksen synnyttyä järjestettiin edellä mainitut sopimus-infot. Poikkeuksellisesti järjestettiin myös henkilöstöjärjestöjen kanssa yhteinen koulutustilaisuus liittyen suorituslisäjärjestelmän uudistukseen. Edellisten lisäksi kirkon yhteistoimintalain tultua hyväksytyksi eduskunnassa siitakin tarjottiin erillinen info ja koulutusta. Marraskuussa 2025 järjestettiin myös KiT:n ensimmäinen ”Työnantajafoorumi”, jonka tavoitteena on koota kaikki seurakuntien työnantajaedustajat kerran vuodessa ajankohtaisten teemojen äärelle (hybriditapaaminen).

Kipaan pidettiin yhteyttä säännöllisten Teams-tapaamisten ja yhteisen Teams-ryhmän avulla.

6. TYÖMARKKINATOIMIJOIDEN YHTEISTYÖ

Kaksi- ja kolmikantaisessa työmarkkina-asioiden käsittelyssä ja valmistelussa on Suomessa pitkät perinteet. Yhteiskunnan polarisoituminen on kuitenkin 2020-luvulla johtanut samaan kehityskulkuun myös työmarkkinakentässä. Kirkon työmarkkinalaitos pyrkii omassa toiminnassaan olemaan sillanrakentaja ja etsimään jaettavissa olevia kantoja haastaviin kysymyksiin. Maan hallituksen laajat työelämlainsäädäntöä muuttavat hankkeet kiristivät ilmapiiriä jossain määrin vielä vuonna 2025.

Vuonna 2025 Kirkon työmarkkinalaitos oli aktiivinen Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan työoikeuden alalla käynnistyneen hankkeen osalta. Hankkeen nimi on: Työuupumus ja työkyky työoikeuden näkökulmasta. Hanke sai lopulta ulkopuolisen rahoituksen ja KiT:n edustaja on mukana hankkeen sparrausryhmässä kuten ovat myös muut työmarkkinakeskusjärjestöjen edustajat.

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

- Keskusjärjestöjen asettama Työmarkkinakeskusjärjestöjen johtoryhmä (T-jory) sekä säännölliset neuvottelujohtajien tapaamiset.
- Työturvallisuuskeskuksen (TTK:n) hallitus ja Kuntaryhmä sekä sen hankeryhmät.

Kolmikantaisia toimielimiä, joissa on ollut Kirkon työmarkkinalaitoksen edustus, ovat olleet mm.:

Valtioneuvoston asettama Työ-, koulutus- ja elinkeinoasiainneuvosto (TKE-neuvosto)

TEM:n asettamat:

- Valmiuslaki- työryhmä (epävirallinen ryhmä)

STM:n asettamat:

- Samapalkkaisuusohjelman johtoryhmä, asiantuntijaryhmä ja ohjelman alahankkeet
- Työsuojeluneuvottelukunnan EU-OSHA-jaosto

- TYÖ2030-ohjelman ohjausryhmä ja työjaosto
- Palkka-avoimuusdirektiivin implementointia Suomen lainsäädäntöön valmisteleva työryhmä.
- Työryhmä keinoista edistää erityisesti työikäisten mielenterveysongelmien ehkäisyä ja hoitoa.

VM:n asettamat:

- Kulukorvausasiain neuvottelukunta

OKM:n asettamat:

- Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden neuvoston jäsenyys

Työmarkkinalaitosta edustavat jäsenet oli nimetty KKH:n toiminnallisen osaston asiantuntijoista seuraaviin ryhmiin ja toimikuntiin: Ennakointifoorumin ohjausryhmä (jäsen) ja seuraavat ennakointiryhmät: Koulutus, kulttuuri ja viestintä (jäsen) sekä Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointiala (varajäsen) sekä OPH:n asettama Kasvatus- ja ohjausalan työelämätoimikunta sekä työelämäyhteistyön kehittämisryhmä.

7. KANSAINVÄLINEN YHTEYDENPITO

Pohjoismainen yhteistyö. Mukana pohjoismaisessa yhteistyössä ovat Kirkon työmarkkinalaitoksen lisäksi Kirkelig arbeidsgiver- och intresseorganisasjon (Norja), Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation (Ruotsi) ja Landsforeningen af Menighedsråd (Tanska). Toimistojen johto pitää seminaareja vuorovuosin eri maissa. Tapaaminen pohjoismaiden kollegoiden kanssa järjestettiin 18.-19.9.2025 Tukholmassa. Kirkon työmarkkinalaitosta edustivat Ulla Westermarck ja Tiia Nieminen.

8. KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN KOKOUKSET

Työmarkkinalaitoksen valtuuskunta piti vuoden aikana kolme kokousta, joista yksi etäyhteydellä. Puheenjohtajisto piti kertomusvuoden aikana kaksi sähköpostikokousta ja yhden teams-kokouksen.

Valtuuskunnan seminaari järjestettiin 20.-21.10.2025 Mikkelissä. Seminaarin aiheena oli ajankohtaisten asioiden lisäksi keskustelu kirkon säädetyistä kelpoisuusehdoista. Mikkelin seminaarin yhteydessä järjestetty valtuuskunnan kokous oli sen kauden viimeinen. Uusi valtuuskunta aloittaa työnsä vuoden 2026 alussa.

9. YLEISKIRJEET

Kirkon työmarkkinalaitoksen yleiskirjeet sisälsivät kertomusvuoden aikana seuraavat asiat:

4/2025	2.12.2025	1. Luontoisetujen verotusarvot 1.1.2026 lukien 2. Matkakustannusten korvausmäärät 1.1.2026 lukien 3. Ryhmähenkivakuutussopimus 2026–2027
3/2025	18.11.2025	Kirkon virka- ja työehtosopimukseen 2025–2028 sisältyvän yleisen palkkausjärjestelmän järjestelyerän neuvottelut seurakunnissa
2/2025	11.11.2025	Luottamusmieskoulutus vuonna 2026
1/2025	13.3.2025	Kirkon virka- ja työehtosopimus 2025–2028

10. TYÖMARKKINALAITOKSEN VALTUUSKUNNAN JÄSENET TOIMIKAUDELTA 2022-2025

Kirkon työmarkkinalaitoksesta annetun lain 4 §:n tarkoittamana läsnäolo- ja puheoikeudella toimivana piispainkokouksen edustajana valtuuskunnassa oli piispa Mari Parkkinen ja kirkkohallituksen edustajana Vuokko Vänskä.

Valtuuskunnan puheenjohtajana toimi Tapio Tähtinen sekä ensimmäisenä varapuheenjohtajana Christina Söderlund ja toisena varapuheenjohtajana Hannu Kallunki. Puheenjohtaja ja varapuheenjohtajat ovat toimineet työjärjestyksen 6 ja 10 §:n tarkoittamana puheenjohtajistona.

Varsinainen jäsen	Henkilökohtainen varajäsen	Hiippakunta
Christina Söderlund	Jorma Hellsten	Turun hiippakunta
Annu Kuusisto	Juha Isosuo	Tampereen hiippakunta
Hannu Kallunki	Suvi Helanen	Oulun hiippakunta
Pekka Kotiaho	Sirpa Paakki	Mikkelin hiippakunta
Vilhelm Kankkonen	Nicklas Storbjörk	Porvoon hiippakunta
Jaana Tolkki	Tuomo Meriläinen	Kuopion hiippakunta
Eino Nissinen	Elina Kalliovalkama	Lapuan hiippakunta
Signe Jauhiainen	Otto Lehtipuu	Helsingin hiippakunta
Tapio Tähtinen	Sirpa Rantala	Espoon hiippakunta
Varsinainen jäsen	Varajäsen	Julkinen työnantaja
Henrika Nybondas-Kangas	Ville Urponen	Kuntatyönantajat
Sari Ojanen	Risto Lerssi	Valtion työmarkkinalaitos
Läsnäolo- ja puheoikeudet		
Vuokko Vänskä		Kirkkohallituksen määräämä kirkkohallituksen jäsen
Mari Parkkinen		Piispainkokouksen määräämä piispa

11. TYÖMARKKINAOSASTON/KIRKON TYÖMARKKINALAITOKSEN TOIMISTON HENKILÖKUNTA

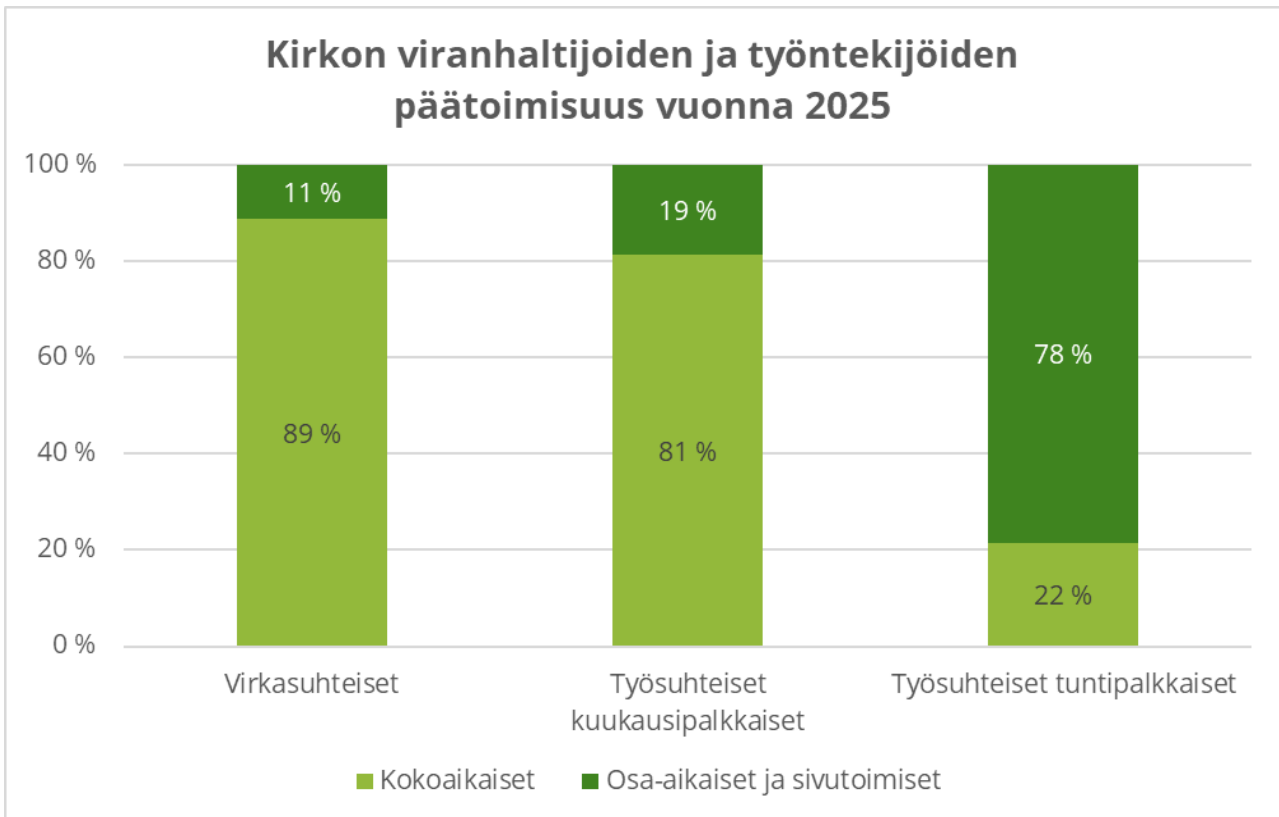
Työmarkkinajohtaja	oikeustieteen kandidaatti Anna Kaarina Piepponen
Lakimies	oikeustieteen kandidaatti, teologian maisteri Timo von Boehm
Neuvottelupäällikkö	valtiotieteen maisteri, oikeustieteen maisteri Ulla Westermarck
Työmarkkina-asiantuntija	oikeustieteen maisteri Tiia Nieminen
Työmarkkina-asiantuntija	valtiotieteiden maisteri Aku-Oskari Järvinen 1.8.2025 alkaen
Juristiharjoittelija	Markus Orava 1.5.-31.8.2025
Asiantuntija	datanomi Sirpa Monola

Helsingissä, 18 päivänä helmikuuta 2026

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

Puheenjohtaja

Työmarkkinajohtaja Anna Kaarina Piepponen



Kirkon henkilöstön lukumäärävertailu 2021–2025

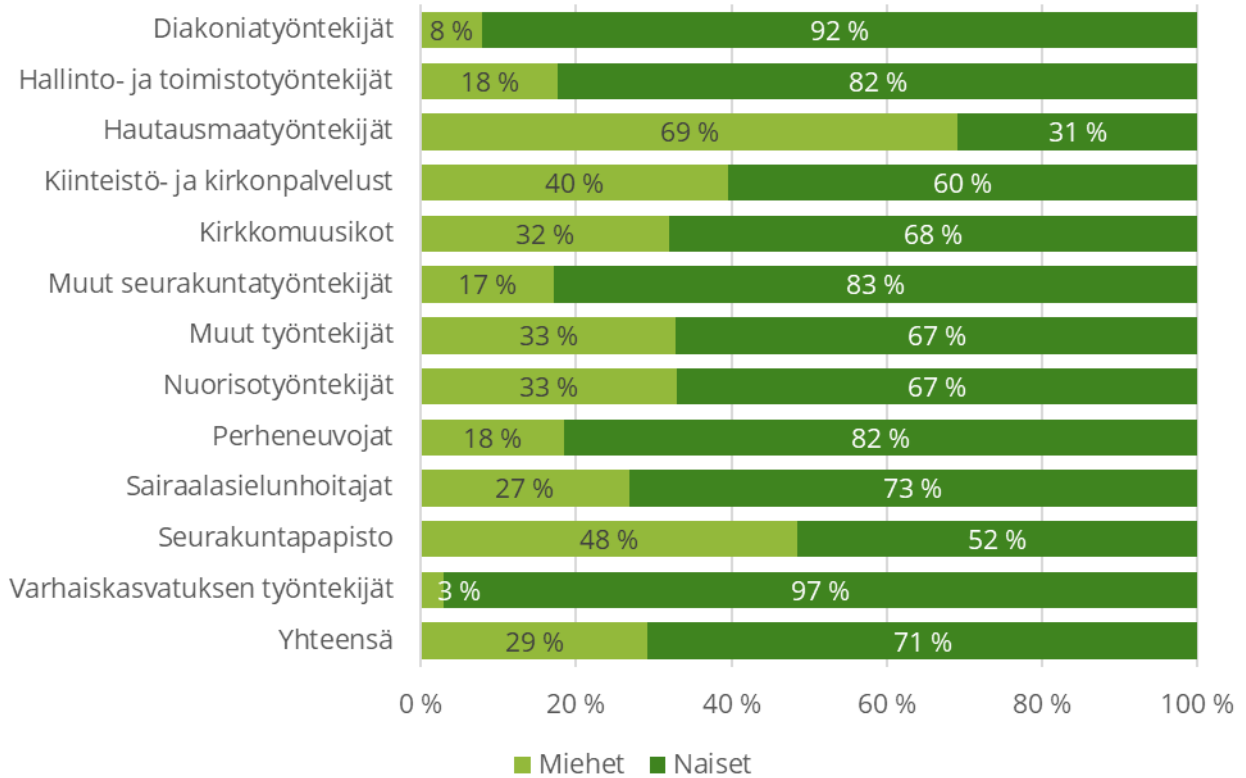
Kaikki 2021–2025						
	2021	2022	2023	2024	2025	Muutos % 25/24
Virkasuhteiset	8 882	8 813	8 616	8 484	8 324	-1,9 %
Työsuhteiset	12 802	12 629	12 541	12 685	12 600	-0,7 %
- kk-palkkaiset	10 133	10 108	10 057	10 197	10 103	-0,9 %
- tuntipalkkaiset	2 669	2 521	2 484	2 488	2 497	0,4 %
Yhteensä	21 684	21 442	21 157	21 169	20 924	-1,2 %

Kokoaikaiset 2021–2025						
	2021	2022	2023	2024	2025	Muutos % 25/24
Virkasuhteiset	7 979	7 888	7 668	7 510	7 379	-1,7 %
Työsuhteiset	8 820	8 792	8 709	8 851	8 749	-1,2 %
- kk-palkkaiset	8 153	8 165	8 082	8 265	8 212	-0,6 %
- tuntipalkkaiset	667	627	627	586	537	-8,4 %
Yhteensä	16 799	16 680	16 377	16 361	16 128	-1,4 %

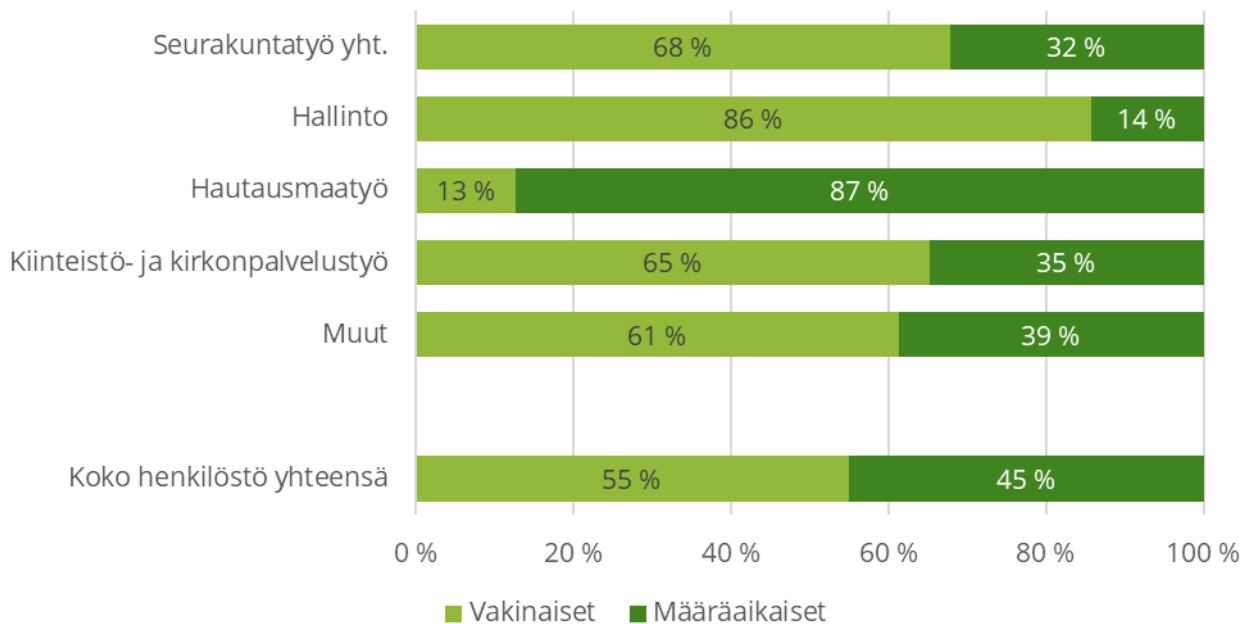
Vuosityövoimavertailu 1993–2025

Vuosi	Toteutuneet henkilö-työvuodet	Muutos vuodesta 1992 %	Muutos edellisestä vuodesta %
1993	14 223	-5,3 %	-5,3 %
2003	14 686	-2,3 %	-0,3 %
2008	15 004	-0,1 %	0,9 %
2009	15 139	0,8 %	0,9 %
2010	15 094	0,5 %	-0,3 %
2011	14 788	-1,6 %	-2,0 %
2012	14 618	-2,7 %	-1,1 %
2013	14 340	-4,6 %	-1,9 %
2014	14 213	-5,4 %	-0,9 %
2015	14 179	-5,6 %	-0,2 %
2016	13 932	-7,3 %	-1,7 %
2017	13 823	-8,0 %	-0,8 %
2018	13 672	-9,0 %	-1,1 %
2019	13 463	-10,4 %	-1,5 %
2020	12 907	-14,1 %	-4,1 %
2021	12 593	-16,2 %	-2,4 %
2022	12 413	-17,4 %	-1,4 %
2023	12 374	-17,6 %	-0,3 %
2024	12 461	-17,1 %	0,7 %
2025	12 438	-17,2 %	-0,2 %

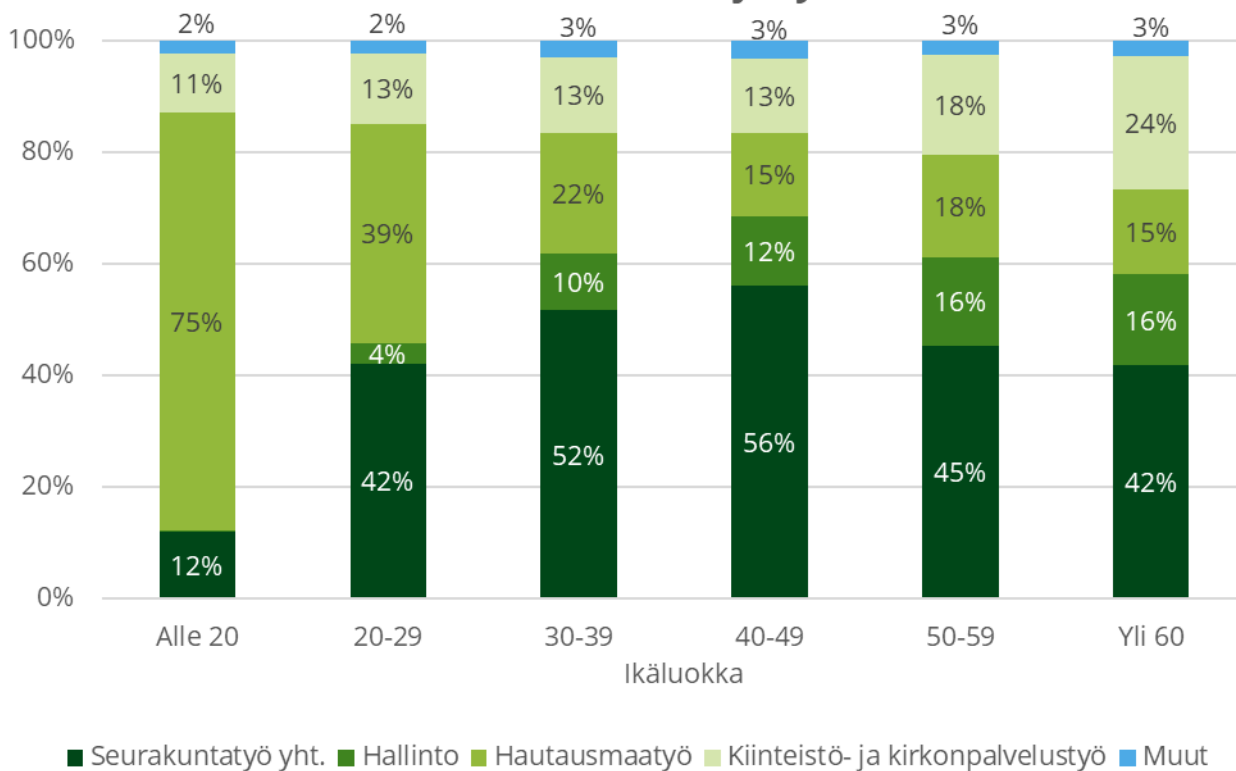
Vakinaisen henkilöstön sukupuolijakauma tehtäväryhmittäin vuonna 2025



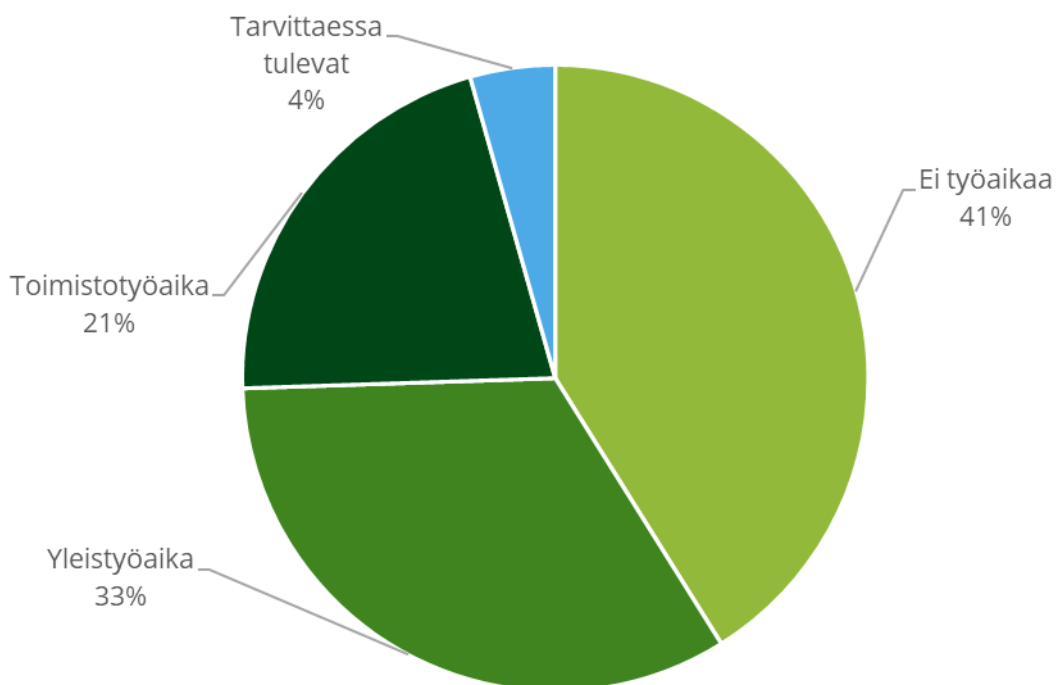
Kirkon henkilöstön palvelussuhteen vakinaisuus vuonna 2025



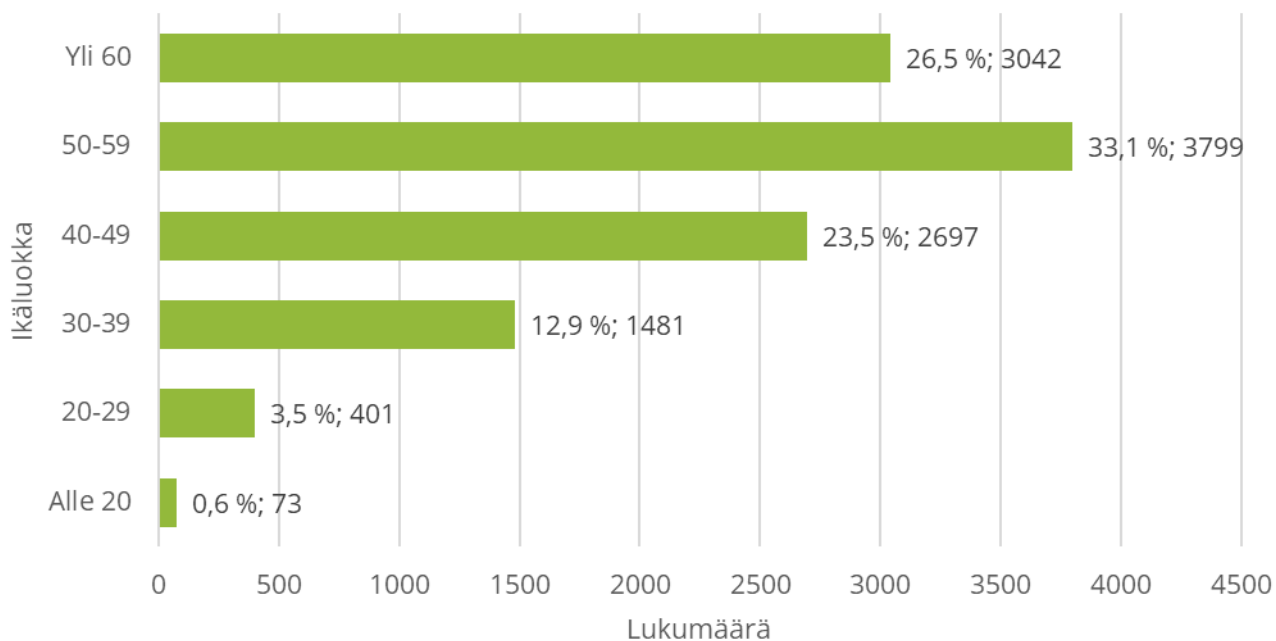
Koko henkilöstö ikäluokittain ja työaloittain 2025



Kirkon vakinainen henkilöstö työaikamuodoittain 2025



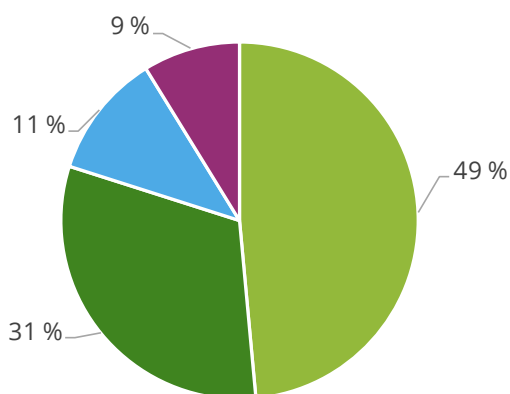
Kirkon vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2025



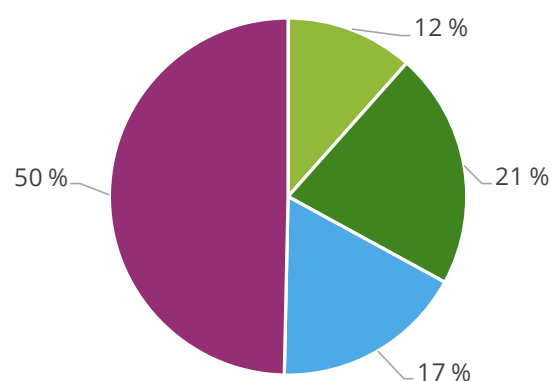
Seurakuntatalouksien vakinaisen henkilöstön jakaumat vuonna 2025

Vakinaisen henkilöstön lkm	Seurakuntataloudet		Henkilöstö	
	Lkm	Osuus	Lkm	Osuus
Alle 20	116	49 %	1 284	12 %
20-49	75	31 %	2 378	21 %
50-99	27	11 %	1 931	17 %
Yli 100	21	9 %	5 518	50 %
Yhteensä	239	100 %	11 111	100 %

Seurakuntatalouksittain



Vakinaisen henkilöstön määrän mukaan



Henkilöstön lkm

■ Alle 20 ■ 20-49 ■ 50-99 ■ Yli 100