



AKI

LIITOT
FÖRBUNDEN

Kirkkopoliittiset linjaukset

Hyväksytty liittokokouksessa 8.2.2022

Johdanto

Suomen perustuslain 76 §:n nojalla evankelis-luterilainen kirkko saa julkisoikeudellisena yhteisönä määrätä omasta hallinnosta ja järjestysmuodostaan. Kirkolla on oma, synodaalis-kongregationaalinen perinne, joka määrittää hallintoa ja kirkollisten virkojen asemaa. Julkisen sektorin toimijana kirkolla on henkilöstöä koskevaa omaa erityislainsäädäntöä.

AKI-liittojen jäsenet työskentelevät kirkossa eritoten virkasuhteissa. Virkasuhde on julkisen sektorin toimijalle ominainen palvelussuhdemuoto, jolle voidaan delegoida julkista valtaa. Kirkon viranhaltijaoikeudessa on kohtia, joita on syytä vanhentuneina uudistaa tai epäkohtina purkaa.

Tässä linjapaperissa määritellään AKI-liittojen kirkkopoliittiset tavoitteet. Linjapaperi on järjestyksessään toinen, korvaten näin ollen vuonna 2016 hyväksytyt ja vuonna 2018 täydennetyt kirkkopoliittiset linjapaperit.

Linjapaperi on osa AKI-liittojen vaikuttamistoiminnan tavoiteohjelmien kokonaisuutta. Linjapaperin on valmistellut AKI-liittojen hallitus valtuuston asettamien reunaehtojen pohjalta sekä jäseniltä kysytyjen painopisteiden pohjalta.

Viranhaltijasääntelyn uudistaminen

Virkasuhde ja työsuhte

Suomen evankelis-luterilainen kirkko on osa julkista sektoria ja virkasuhde on julkiselle sektorille ominainen palvelussuhde. Muualla julkisella sektorilla virkasuhdetta käytetään erityisesti valtiolla. Kunnissa virkasuhdetta käytetään vain tehtävissä, joihin sisältyy julkisen vallan käyttöä. Suomen ortodoksinen kirkko on luopunut virkasuhteesta kokonaan.

Virkasuhteen ja työsuhteen keskeisin ero liittyy sopimisen mahdollisuuteen: työsuhte perustuu sopimukseen, kun taas virkasuhde syntyy ja virantoimitusvelvollisuutta muutetaan työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Virkasuhteista koskeva sääntely on työsuhteista heikompi erityisesti määräaikaissuoksien sekä työtaisteluoikeuden osalta. Toisaalta virkasuhteen jatkuvuusperiaate takaa paremman turvan laittomia irtisanomisia vastaan.

Nykyisellään kelpoisuusvaatimukset eivät koske kuin virkasuhteita. Tämä mahdollistaa sen, että työnantaja voi kiertää kelpoisuusvaatimuksia ottamalla henkilön virkasuhteen sijasta työsuhteeseen. Kunnissa kelpoisuusvaatimuksista on säädetty myös työsuhteiden osalta.

AKI-liittojen tavoite: Virkojen kelpoisuusvaatimukset ulotetaan koskemaan myös vastaavia työsuhteita. Virkasuhde säilyy papin, kanttorin ja muiden hengellisen työn tekijöiden palvelussuhdemuotona, kun kirkko on julkisen sektorin toimija. Työsuhteeseen siirtyminen on mahdollista myös kirkon hengellisessä työssä siinä tapauksessa, että virkasuhdejärjestelmän kehittäminen merkitsisi viranhaltijan palvelussuhdeturvan heikentämistä.

Viranhaltijasääntelyn paikka oikeusjärjestyksessä

Kirkon viranhaltijoiden palvelussuhteita koskevat virkamiesoikeudelliset säännökset ovat kirkkolaissa. Kunnan ja valtion virkasuhdeoikeudesta poiketen kirkolla ei ole omaa viranhaltijalakia. Kirkon virkamiesoikeudellisten säännösten muuttaminen kirkkolain säätämisyjärjestyksessä edellyttää ¾ määräänemmistöä kirkolliskokouksessa ja sulkee pois eduskunnan mahdollisuuden vaikuttaa kirkossa noudatettavan virkamiesoikeuden sisältöön yhtenevästi kunnan ja valtion virkasuhdelainsäädännön ja työsuhtesopimusoikeuden kanssa.

Perustuslakivaliokunta on edellyttänyt, että kirkkolaissa säädetään ainoastaan perustuslain 76 §:n mukaisista asioista eli kirkon järjestysmuodosta ja hallinnosta. Viranhaltijaoikeuden ei ole katsottu kuuluvan kirkkolain erityisen säätämisyjärjestyksen alaan, jolloin siitä ei tule säätää kirkkolaissa. Toisaalta viranhaltijoiden oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista tulee perustuslain 80 §:n mukaisesti säätää laissa.

AKI-liittojen tavoite: Kirkon viranhaltijasääntely siirretään kirkkolaista erilliseen kirkon viranhaltijalakiin.

Kirkon yhteistoimintasääntely

Työntekijöiden oikeus saada tietoja ja osallistua heitä itseään koskeviin neuvotteluihin työpaikalla on taattu sekä Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa että Euroopan unionin perusoikeuskirjassa. Yhteistoiminnan edellytyksistä on tarkemmin säädetty EU:n joukkotöitänsäntödirektiivissä (1998/59/EY) sekä yhteistoimintamenettelydirektiivissä (2002/14/EY). Yhteistoimintamenettelydirektiivi edellyttää, että työntekijöiden oikeuksista tiedonsaantiin ja neuvotteluihin säädetään lailla.

Toisin kuin yksityisellä sektorilla sekä valtiolla ja kunnissa, kirkossa yhteistoiminnasta ei ole säädetty lailla vaan kirkon virkaehtosopimuslain mukaisella yleissopimuksella. Yhteistoimintasopimus ei takaa tehokkaasti työntekijöiden oikeuksia, koska se on työnantajan vapaasti irtisanottavissa. Sopimus ei myöskään sisällä kaikkea yhteistoimintamenettelydirektiivin edellyttämää sääntelyä, etenkin tehokkaita sanktioita, joilla työnantaja ohjataan yhteistoimintavelvoitteen noudattamiseen.

AKI-liittojen tavoite: Kirkon yhteistoimintasääntely yhdenmukaistetaan muun yhteiskunnan kanssa ja yhteistoiminnasta säädetään myös kirkossa lailla. Tämä voidaan todeta joko säätämällä kirkolle oma yhteistoimintalaki tai laajentamalla yleisen yhteistoimintalain soveltamisalaa.

Hengelliset vihkimysvirat ja palvelussuhdevirat

Hengelliset virat

Luterilaiseen tunnustukseen liittyy käsitys evankeliumin opettamisen ja sakramenttien jakamisen virasta (CA V). Kirkossa on läpi vuosisatojen ollut pappisvirka, johon on sisältynyt myös piispan virka. Pappisviran ohelle on kehittynyt diakonian virka, jonka suhde pappisvirkaan on epäselvä. Lisäksi kirkko on vihkinnyt diakonien ohella myös lehtoreita.

Virkateologista keskustelua on käyty pitkään, jotta voitaisiin ratkaista yhtäältä hengellisen viran suhde toisten kirkkojen kolmisäikeisiin virkoihin (piispa-pappi-diakoni) ja toisaalta hengellistä työtä tekevien viranhaltijoiden erilainen asema vihkimyksen suhteen (esim. kanttori vs. diakoni). Osassa virkaratkaisuja diakonaattiin ovat kuuluneet pelkästään diakonian viranhaltijat, toisissa myös kirkkomuusikot ja nuorisotyön ohjaajat.

Hengellisen viran peruspiireita ovat vokaatio, vihkimys ja kaitsenta. Nämä ovat olennaisia hengellisiä kysymyksiä myös muille viranhaltijoille kuin papeille. Lisäksi on ratkaistava hengellisen viran asema kirkon hallinnossa. Myös muusikon identiteetin säilyminen diakonaatissa on turvattava.

AKI-liittojen tavoite: Virkateologista keskustelua jatketaan kolmisäikeisen virkakäsityksen pohjalta. Diakonaatin mahdollista valmistelua seurataan ja siihen otetaan tarvittaessa kantaa.

Pappisvirka ja papinvirat

Seurakunnissa on kolmenlaisia papinvirkoja – kirkkoherran, kappalaisen ja seurakuntapastorin virka. Lisäksi seurakuntayhtymissä on seurakuntapastorin virkoja.

Seurakunnan papinvirkoja koskevat muista seurakunnan viroista poikkeavat virantäyttömenettelyt. Kirkkoherra on vuodesta 2014 voitu valita välittömän vaalin lisäksi myös kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston toimittamalla välillisellä vaalilla. Kappalaisen vaali on vuodesta 1996 toimitettu ainoastaan välillisenä. Seurakunnan seurakuntapastorin virka sekä papinvirkojen sijaisuudet täytetään tuomiokapitulien antamalla viranhoitomääräyksellä.

Seurakuntapastorin virka on alun perin ollut ns. ylimääräinen papinvirka (vuoteen 1993 asti apulainen). Papiston virkarakenne on kuitenkin muuttunut niin, että seurakuntapastorin virka on yleistynyt kappalaisen viran kustannuksella, jolloin monet papit työskentelevät seurakuntapastorin viroissa eläkkeeseen asti. Työtehtävät ovat usein myös samoja. Seurakuntaorganisaation näkökulmasta seurakunnalle riittäisi yksi papinvirka, sillä seurakuntapastorin virka ei ole enää sellainen ylimääräinen papin virka, kuin se oli vielä 1980-luvulla. Seurakuntapastorin virkaa vastaava ylimääräinen kanttorin virka poistettiin kirkkolaista vuonna 1993.

Seurakunnan seurakuntapastorin viran ja papinvirkojen sijaisuuksien nimityspäätöksistä ei voi valittaa. Tätä on perusteltu viran ja viransijaisuuksien kytketyisellä pappisvihkimykseen, mutta valituskielto on ongelmallinen viranhakijan oikeusturvan kannalta. Seurakuntayhtymän seurakuntapastorin virat täytetään normaalisti julkisessa hakumenettelyssä ja nimityspäätökseen on mahdollista hakea muutosta.

Kirkkoherran valintaan kohdistuu julkisuudessa paljon huomiota. Hakuprosessi voi muodostua tarpeettoman pitkäksi. Kahtalainen hakumenettely ei myöskään ole yksiselitteisen hyvä asia. Välittömässä vaalissa ei ole mahdollista tutkia hakijoiden soveltuvuutta yhtä tarkasti kuin välillisessä ja lisäksi välittömän vaalin lopputuloksesta ei ole mahdollista valittaa esimerkiksi syrjintäperusteella. Hakumenettelyjä olisi syytä arvioida ja kehittää sujuvammiksi, läpinäkyvämmiksi ja viranhakijan kannalta reilummiksi.

Aika ajoin on käyty keskustelua johtavien virkojen määräaikaisuudesta. AKI-liittojen selvityksen (2017) mukaan johtavissa viroissa olevat eivät kannata johtavien virkojen, kuten kirkkoherran viran muuttamista määräaikaiseksi. Määräaikaiset virkasuhteet ovat kuitenkin palvelussuhdeturvan näkökulmasta ongelmallisia. Niitä ei voida ottaa lakiin ilman perusteltua syytä. Kirkkoherran viran muuttaminen määräaikaiseksi pienentäisi entisestään jo nykyisinkin varsin pieniä hakijamääriä kirkkoherranvirkoihin, millä olisi vaikutuksensa johtamisen laatuun seurakunnissa. Tehtäväkierto sinänsä on kannatettava asia.

Kirkkojärjestyksen 13 §:n 3 mom. mukaan kirkkoherra on seurakunnan jumalanpalveluksissa, kirkollisissa toimituksissa ja muussa hengellisessä työssä sekä kirkkoherranvirastossa toimivien viranhaltijoiden ja työntekijöiden ylin esimies. Monissa seurakunnissa on edelleen nk. kaksikärkinen johtamisjärjestelmä, jossa kiinteistö-, hautausmaa- ja taloushenkilöstö on kirkkoneuvoston alaisen talouspäällikön alaisuudessa. Pienissä ja keskiuurissa organisaatioissa tällainen järjestelmä on kuitenkin omiaan hankaloittamaan johtosuhteita. On myös yleistynyt käytäntö, jossa kirkko- tai seurakuntaneuvostossa johtaa puheetta kirkkojärjestyksen 9:1 § 3 mom. 2 kohdan perusteella maallikko. Koska kirkkoherran tehtävä on johtaa seurakunnan toimintaa (KJ 6:13 § 1 mom.), on perusteltua, että edellä mainittu käytäntö on mahdollinen vain, jos kirkkoherra siihen itse suostuu.

AKI-liittojen tavoite: Kirkkoherran virkanimike päivitetään sukupuolesta riippumattomaksi. Kirkkoherran virkavaalissa voidaan siirtyä menettelyyn, jossa välillinen vaali on ensisijainen välittömään vaaliin nähden. Hakumenettelyä sujuvoitetaan keskimäärin enintään puoli vuotta ja sen läpinäkyvyyttä lisätään.

Seurakuntien ylimmän johdon virkoja ei muuteta määräaikaisiksi, jotta palvelussuhdeturva ei heikkene. Tehtäväkiertoa edistetään tavoilla, joissa palvelussuhdeturva säilyy. Keskushallinnon johtavien virkojen määräaikaisuutta voidaan selvittää.

Kirkkoherra on pienissä ja keskiuurissa organisaatioissa koko henkilöstön, myös talouspäällikön esihenkilö. Kirkkoherra voi jatkossakin aina halutessaan toimia kirkkoneuvoston, seurakuntaneuvoston ja yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtajana.

Kanttorin virka

Kirkkojärjestys edellyttää, että jokaisessa seurakunnassa on kanttorin virka. Kanttorin virka on seurakuntaelämän kannalta keskeinen virka ja seurakunnissa tulee jatkuvasti olla riittävät kanttoriresurssit. Yksi kanttorin virka ei riitä vähänkään suuremmissa seurakunnissa.

Kanttorin virka on nykyisin järjestetty kolmiportaisesti (ylintä tutkintotasoa edellyttävä (A), ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä (B) ja korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorin virka (C)). Kolmiportaisuus mahdollistaa sopivan osaamisen valinnan seurakunnan tarpeiden mukaan samoin kuin takaa riittävän korkean koulutuksen seurakuntien musiikkitoimintaan.

AKI-liittojen tavoite: Kirkkojärjestyksessä säädetään seurakuntien pakollisista viroista siten, että virkojen määrä seurakunnassa tulisi olla suhteessa seurakunnan tarpeeseen. Kanttorin virka säilytetään jatkossakin kolmiportaisena. Ylemmänasteisia kanttorinvirkoja ei muuteta säästösyistä alemmanasteisiksi.

Lehtorin virka

Lehtorin virka on aikanaan syntynyt, ennen kuin naisia ryhdyttiin vihkimään papeiksi. Kirkon palveluksessa lehtoreita on enää vain muutama. Uusia lehtoreita on viime vuosina vihitty lähinnä sellaisiin lähetysjärjestöihin, jotka eivät hyväksy naisten pappetta. Seurakunnilla ei ole tarvetta nykyisen kaltaisen lehtorin virkoihin, sillä samalla palkalla on järkevämpää palkata pappi, joka voi hoitaa jumalanpalveluksia ja sakramentteja.

AKI-liittojen tavoite: Nykyinen lehtorin virkaa koskeva sääntely kumotaan vanhentuneena.

Viranhaltijoiden oikeudet ja velvollisuudet

Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto

Kirkkolaissa ei ole työsopimus- ja muuta viranhaltijasääntelyä vastaavaa tasapuolisen kohtelun vaatimusta ja syrjäntäkieltoa, jonka mukaan työnantajan tulee kohdella viranhaltijoita tasapuolisesti ja jonka mukaan määräaikaissa ja osa-aikaissa virkasuhteissa ei saa pelkästään palvelussuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa virkasuhteissa. Kirkolliskokous päätti vuonna 2008 kaataa kirkon viranhaltijaoikeuden uudistuksen tämän vuoksi, jolloin kirkkohallitus jätti sen lopulta hyväksytystä esityksestä pois. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen ja syrjäntäkiellon puuttuminen heikentää kuitenkin kaikkein heikoimmassa asemassa olevien viranhaltijoiden asemaa ja on lisäksi määräaikaista työtä koskevan puitedirektiivin (1999/70/EY) 4 artiklassa säädetyn syrjäntäkiellon vastainen. Ristiriitaista on lisäksi, että kirkon työsopimussuhteisiin työntekijöihin tulee soveltaa työsopimuslaissa (2:2 §) säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta ja syrjäntäkieltoa.

AKI-liittojen tavoite: Kirkon viranhaltijasääntelyyn lisätään työsopimuslakia sekä kunnallista viranhaltijalakia vastaava tasapuolisen kohtelun vaatimus ja syrjäntäkielto.

Kiireelliset ja välttämättömät virkatehtävät

Kirkkolaissa (6:27 §) on säädetty, että viranhaltijan, johon ei sovelleta työaikalakia, on hoidettava välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät, joiden hoitoa ei voida muutoin järjestää, myös vapaa-aikanaan. Säännös on jännitteinen 1.8.2022 voimaan tulevan työehtodirektiivin (2019/1152/EU) 10 artiklan kanssa, jonka mukaan unionin jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja ei voi vaatia työntekijää tekemään työtä muulloin kuin tälle ennalta ilmoitettuina työpäivinä. Mahdollisuus velvoittaa viranhaltija tulemaan vapaapäivältään töihin on työsuojelun näkökulmasta haitallinen ja johtaa siihen, ettei työntekijällä ole tarvetta luoda riittävää varahenkilöjärjestelmää.

AKI-liittojen tavoite: Kirkkolain säännös kiireellisistä ja välttämättömistä virkatehtävistä saatetaan EU:n työehtodirektiivin mukaiseksi.

Sivutoimet

Kirkkolaissa (6:30 §) on työajalla tehtävät sivutoimet säädetty luvanvaraisiksi. Työajan ulkopuolella sivutoimen pitämiseen riittää ilmoitus työnantajalle. Työajattomat viranhaltijat ovat kuitenkin jääneet muita huonompaan asemaa, sillä heiltä edellytetään sivutoimilupaa, vaikka he hoitaisivat sivutointaan ainoastaan vapaapäivinä. Säännös on jännitteinen 1.8.2022 voimaan tulevan EU:n työehtodirektiivin (2019/1152/EU) 9 artiklan kanssa, jonka mukaan unionin jäsenvaltioiden on varmistettava, ettei työnantaja saa kieltää työntekijää ottamasta vastaan työtä muilta työntekijöiltä kyseisen työnantajan vahvistaman työvuoroluettelon ulkopuolella. Sivutoimilupakäytäntö rajoittaa perustuslain 18 §:ssä säädettyä elinkeinovapautta, ja siksi se ei saisi olla kohtuuton.

AKI-liittojen tavoite: Kirkkolain sivutoimilupaedellytys saatetaan vastaavalle tasolle valtion ja kunnan sivutoimilupaedellytyksen kanssa niin, että kirkon työajaton viranhaltija voi hoitaa sivutointa silloin, kun työnantaja ei ole osoittanut hänelle muita työtehtäviä.

Toimituspalkkiokielto

Kirkkojärjestyksessä (2:26 §) on säädetty, että kirkollisen toimituksen suorittamisesta ei saa ottaa palkkiota. Seurakunnan puolesta toimitusta suorittamaan kutsutulle papille, lehtorille ja kanttorille voi seurakunta kuitenkin suorittaa palkkion. AKI-liittojen selvityksen (2017) mukaan kirkollisista toimituskeikoista 85 % tehdään ilman työstä saatavaa palkkiota. Vapaaehtoistyönä tehdyt toimitukset ovat pois toimituskeikkoja toimeentulokseen tarvitsevien, kuten työttömien ja pätkätöyläisten toimeentulosta. Lisäksi vakuutusturva on puutteellinen, sillä mikään taho ei vakuuta vapaaehtoistyönä toimituksia tekeviä työtapaturmien varalta.

On ilmennyt, että omaisten on aika ajoin vaikea saada pappia toimitukseen, jos on kyse esimerkiksi kirkkoon kuulumattoman vainajan siunauksesta. Nykyisin vastuu ja kustannukset papin ja kanttorin saamisesta toimitukseen jäävät usein toimittavalle papille ja kanttorille itselleen. Kirkon tulisi huolehtia siitä, että kaikkiin toimituksiin saadaan ammattilainen, jonka työ korvataan ja vakuutusturva järjestetään asianmukaisesti.

Kirkkojärjestyksen säännös on valtiosääntöoikeudellisesti ongelmallinen, sillä se rajoittaa perustuslain 18 §:ssä säädettyä elinkeinovapautta, jota on sallittua rajoittaa ainoastaan lailla. Perustuslain kanssa ristiriitaista, lakia alemmanasteisen säädöksen säännöstä ei saa perustuslain 107 §:n mukaan noudattaa.

AKI-liittojen tavoite: Nyt kirkkojärjestyksessä oleva toimituspalkkion ottamista koskeva kielto kumotaan ja sääntely saatetaan lakiteknisesti perustuslain edellyttämälle tasolle. Toimitukseen kuuluvan työn asianmukaista korvaamista ja vakuutusturvaa edistetään virkaehtosopimusteitse ja tarpeellisella lainsäädännöllä.

Viranhaltijoiden työtaisteluoikeus

Oikeus ryhtyä työtaisteluun on tunnustettu kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa, Euroopan unionin perusoikeuskirjassa sekä Suomen perustuslaissa. Euroopan ihmisoikeussopimuksen mukaan ammatillista yhdistymisvapautta voi rajoittaa lähinnä silloin, kun rajoitukset ovat välttämättömiä yhteiskunnan turvallisuuden vuoksi ja terveyden suojaamiseksi.

Viranhaltijoiden työtaisteluoikeutta on rajattu kaikkialla julkisella sektorilla vain sopimuksettoman tilan aikana toteutettavaan täysimittaiseen lakkoon. Lisäksi kirkon virkaehtosopimuslaissa (968/1974) viranhaltijan työtaisteluoikeutta on rajoitettu siten, että viranhaltijan on työtaistelun aikana suoritettava kirkkolain (635/1964) 4–13 mukaiset virkatehtävät – koko hengellinen työ. Työtaisteluoikeuden näin merkittävä rajaaminen on kansainvälisten ihmisoikeussopimusten ja kansallisen perustuslain vastainen.

AKI-liittojen tavoite: Viranhaltijoiden työtaisteluoikeutta koskevat rajaukset saatetaan yhdenmukaiseksi Suomea koskevien kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Kirkon viranhaltijan työtaisteluoikeutta koskeva erityisrajaus on poistettava kirkon virkaehtosopimuslaista.

Kirkon organisaatio

Organisaatiojärjestelmä

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

Kirkolliskokouksessa on 2010-luvulla ollut käsittelyssä useita esityksiä ja aloitteita kirkon paikallistason rakenteiden uudistamiseksi. Kuitenkaan mikään malli tai ehdotus ei kuitenkaan menestynyt niin, että rakenneuudistusta olisi saatu toteutettua. Kirkkopoliittiset näkemykset hallintorakenneuudistuksesta vaihtelevat niin merkittävästi, että ¾ määräänemmistön saavuttaminen on vaikeaa.

Todennäköistä on, että kirkon organisaatiolle ei ole tulossa sellaista kokonaisuudistusta, jossa luovutaisiin seurakuntayhtymistä ja siirryttäisiin nk. hiippakuntamalliin. Myöskään seurakuntayhtymiä koskevan sääntelyn kokonaisuudistus ei näytä todennäköiseltä, vaan sääntelyyn tehdään luultavasti pienempiä muutoksia, jotka mahdollistaisivat nykyisten seurakuntien jatkamisen osana seurakuntayhtymiä. Todennäköistä on myös, että vapaaehtoiset seurakuntaliitokset jatkuvat niin kauan kuin seurakunnat pysyvät itsenäisinä työnantajajäseninä.

AKI-liittojen tavoite: Kirkon organisaatiojärjestelmä mahdollistaa hiippakuntien ja seurakuntien organisoitumisen toiminnan ja talouden turvaamisen näkökulmasta tarkoituksenmukaisella tavalla. Työnantajajäsenköt ovat sopivan kokoisia niin, että seurakunnilla on riittävästi työvoimaa myös sijaistuksiin ja toisaalta työntekijöillä mahdollisuus työkiertoon ja joustaviin työ- ja vapaa-ajan järjestelyihin. Työkiertoa, ammatillista erikoistumista sekä joustavia työjärjestelyjä mahdollistavia malleja haetaan myös seurakuntien välisessä sopimusyhteistyössä sekä yhteisten virkojen avulla.

Synodaalinen hallinto

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

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

AKI-liittojen tavoite: Synodaalinen hallintomalli on jatkossakin olennainen osa kirkon hallintoa. Mahdollinen diakonaatti otetaan mukaan osaksi synodaalista hallintoa. Kirkkoherra toimii jatkossakin kirkkoneuvoston, yhteisen kirkkoneuvoston ja seurakuntaneuvoston puheenjohtajana, elleivät kirkkoherra ja neuvosto yhdessä toisin päättä.

Paikallinen hallintoyksikkö

Kirkollisessa kielenkäytössä seurakunta merkitsee koolla olevaa yhteisöä. Perinteisesti seurakunta on käsittänyt yhden kirkon ympäröivän alueen ja sen ihmiset. Seurakuntia ja kuntia yhdistettäessä paikallisen identiteetin säilyttäminen on tärkeää.

Kirkkolaissa seurakunta on kirkon paikallinen hallintoyksikkö. Tyypillisesti kirkon jäsen samastuu joko paikallisessa kirkkorakennuksessa kokoontuvan yhteisön tai paikkakunnan taikka kokonaiskirkon jäseneksi mutta ei useinkaan etäiseltä tuntuvan hallintoyksikön jäseneksi. Siksi olisi hyvä pyrkiä siihen, että voitaisiin puhua aina yksittäisen kirkon ympärille rakentuvista seurakunnista, vaikka hallinnollinen yksikkö olisi isompikin.

Hallinnollisena perusyksikkönä seurakunta toimii myös enimmäns henkilöstön työnantajana. Hallintoyksikköluonne ja työnantajavastuu yhdessä johtavat siihen, että seurakuntarajoja on toiminnallisestikin vaikea ylittää. Seurakuntayhtymässäkin seurakunnat ovat itsenäisiä työnantajia muutoin paitsi palvelussuhteen ehtoja koskevissa asioissa. Tämä johtaa siihen, että samaankaan seurakuntayhtymään kuuluvat seurakunnat eivät ole velvollisia tarjoamaan työtä toisesta seurakunnasta irtisanottavalle työntekijälle.

AKI-liittojen tavoite: Seurakuntarakenteiden uudistamisessa tuetaan kirkon jäsenen identifioitumista omaan yhteisöönsä, vaikka hallinnolliset yksiköt käsittäisivät useita kirkkoja ja niiden ympärille rakentuvia yhteisöjä. Selvitetään kirkon jäsenen mahdollisuutta valita seurakuntansa asuinpaikastaan riippumatta.

Seurakuntayhtymiin kuuluvilla seurakunnilla on työn tarjoamisvelvoite sekä takaisinottovelvollisuus myös toisten yhtymään kuuluvien seurakuntien irtisanottuja viranhaltijoita ja työntekijöitä kohtaan.