

Asia: VN/36809/2023

Lausuntopyyntö kirkolliskokouksen ehdotuksesta hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa ja siihen liittyviksi laeiksi

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne siitä, että evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintaa säänneltäisiin jatkossa sopimusten sijaan lailla.

Hyvä asia

2. Mitä hyviä puolia näette lakisääteiseen järjestelmään siirtymisessä?

JUKO katsoo, että lakisääteiseen järjestelmään siirtyminen takaa työntekijöiden ja heidän edustajiensa oikeudet myös vaikeissa työmarkkinatilanteissa. Koska yhteistoiminta perustuu kirkossa nykyään työmarkkinasopimukseen, on sekä työnantaja- että työntekijäosapuolella mahdollisuus irtisanoa sopimus ilman erityistä perustetta. Se, että erityisesti työnantajapuoli voisi yksipuolisesti irtisanoa velvoittavan yhteistoimintasääntelyn, on erityisen haitallista työntekijöiden ja heidän edustajiensa oikeuksien kannalta. Tämän vuoksi katsomme, että lakisääteinen järjestelmä takaa työntekijöiden ja heidän edustajiensa oikeudet huomattavasti paremmin kuin nykyinen sopimusperusteinen järjestelmä.

Lakisääteinen järjestelmä myös sisältää työntekijöiden ja heidän edustajiensa oikeuksien takaamista tehostavat seuraamukset EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin (2002/14/EY) 8 artiklan mukaisesti. Näitä ei ole ollut mahdollista toteuttaa nykyisessä sopimusperusteisessa järjestelmässä, minkä vuoksi nykyinen järjestelmä ei ole noudattanut yhteistoimintamenettelydirektiivin edellyttämää vähimmäistasoa. Yhteismenettelydirektiivin edellytyksiä on muutenkin lainvalmistelussa seurattu siten, että sääntely jatkossa noudattaa direktiivin asettamia edellytyksiä esimerkiksi työntekijöiden lausunnonanto- ja vastauksensaamisoikeuden (4 artikla) osalta.

Lakisääteinen yhteistoimintajärjestelmä parantaa kirkon työelämän toimintakulttuuria sillä, laki koetaan seurakunnissa velvoittavamaksi kuin seurakuntia aivan yhtä lailla velvoittava työmarkkinasopimus. Katsomme, että lakiperustainen velvoittavuus on omiaan lisäämään ja parantamaan työnantajan ja henkilöstön välistä vuoropuhelua, jossa on osassa seurakunnissa puutteita.

3. Mitä huonoja puolia lakisääteiseen järjestelmään siirtymisessä voisi olla?

Hallituksen esitysluonnoksessa esitetään, että lakiin säädettäisiin 20 viranhaltijan ja työntekijän soveltamisalaraja. Nykyisin työmarkkinaosapuolten välistä yhteistoimintasopimusta sovelletaan kaikissa seurakunnissa näiden koosta riippumatta. JUKO pitää erittäin ongelmallisena sitä, että lakisääteiseen järjestelmään siirtymisen vuoksi yhteistoimintavelvollisuus lakkaisi suurimmassa osassa (57 %) seurakuntia. JUKO pitää tätä erittäin haitallisena ja täysin vapaaehtoisena muutoksena ja esittää, että soveltamisalaraja poistetaan esityksestä kokonaan.

Lakisääteiseen järjestelmään siirryttäessä poistuu nykyiseen sopimusperustaiseen järjestelmään kuuluva valvonta. Nykyisessä järjestelmässä kirkon työmarkkinalaitos valvoo, että seurakunnat noudattavat yhteistoimintasopimuksen määräyksiä, mikä on ollut hyvä ja tarpeellinen asia. Lakiin ei kuitenkaan esitetä, että lain noudattamisen valvonta kuuluisi sen enempää kirkon työmarkkinalaitokselle kuin muullekaan viranomaiselle, kuten yhteistoiminta-asiamiehelle. JUKO esittää, että yhteistoiminnan valvonta seurakunnissa säilytettäisiin ensisijaisesti niin, että yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaa laajennettaisiin seurakuntiin muuttamalla yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:ää. Toissijaisesti esitämme, että yhteistoiminnan noudattamista seurakunnissa valvoisi jatkossakin kirkon työmarkkinalaitos.

Yhteistoimintalaki on hitaampi päivittää kuin työmarkkinasopimus, mutta toisaalta laki luo vakautta ja pysyvyyttä. JUKO ei pidä hitaampaa muutosprosessia haittana vaan hyvänä puolena.

4. Mikä lakisääteisen järjestelmän soveltamisraja tulisi olla eli kuinka monen viranhaltijan/työntekijän työnantajan toimintaan lakia tulisi soveltaa?

Ei lainkaan soveltamisalarajaa

5. Näkemyksenne ehdotetusta seuraamusjärjestelmästä, joka koostuisi siviilioikeudellisesta hyvityksestä (max 35 000 euroa) ja rikosoikeudellisesta seuraamuksesta.

JUKO kannattaa esitettyä seuraamusjärjestelmää. Sanktiot ovat EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin 8 artiklan edellyttämällä tavalla tehokkaat, oikeasuhteiset ja varoittavat.

6. Näkemyksenne ehdotetun sääntelyn vaikutuksista?

JUKO katsoo, että uusi laki tukee seurakuntia työelämän kehittämisestä. Laki lisää tietoisuutta yhteistoimintavelvoitteista sekä antaa hyvät peruslähtökohdat työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kehittämiseen paikallisten tarpeiden pohjalta. Yhteistoimintamenettelyt ovat aiempaa selkeämmin säänneltyjä ja yhdenmukaistuvat muun yhteiskunnan kanssa. Työntekijöiden edustajien tiedonsaantioikeus ja oikeus saada selvityspyyntöihin vastauksia paranevat, mitä JUKO pitää erityisen hyvänä asiana.

Mikäli lakiin säädetään 20 viranhaltijan ja työntekijän soveltamisalaraja, heikkenevät työntekijöiden ja heidän edustajiensa oikeudet nykyisestä. JUKO katsoo, että tämä on vastoin EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin 9 artiklan 4 kohdassa säädettyä heikentämiskieltoa. Monessa seurakunnassa on nykyisenkin tasoinen yhteistoiminta vaarassa loppua. Työntekijäpuolelle on

epävarmaa, haluaako työnantajapuoli ylipäättään jatkaa yhteistoimintaa pienissä seurakunnissa edes työmarkkinasopimuksin.

7. Muita huomioita

Kirkossa yhteistoimintaa säännellään kirkon yhteistoimintasopimuksella, jota sovelletaan kaikissa seurakunnissa. Nykyisin kirkon yhteistoimintasääntelyn piirissä ovat siis kaikki seurakunnat. Jos kirkolle säädetään 20 viranhaltijan ja työntekijän soveltamisalaraja, yhteistoiminta heikkenee siitä, mikä nykyisin on tilanne. Jopa 57 % seurakunnista olisi jäämässä soveltamisalarajan ulkopuolelle. Yhteistoiminta on vaarassa heikentyä juuri näissä seurakunnissa.

Muulla julkisella sektorilla (valtio, kunnat, hyvinvointialueet) ei ole yhteistoimintasääntelyssä soveltamisalarajaa. Kaikki valtion, kunnan ja hyvinvointialueen työnantajat ovat yhteistoimintasääntelyn piirissä. On itsestään selvää, että esimerkiksi jokaisessa kunnassa noudatetaan yhteistoimintasääntelyä.

Jos kirkolle säädetään 20 työntekijän soveltamisalaraja, kirkko jää julkisella sektorilla poikkeavaksi alaksi ja sen työntekijät julkishallinnon työntekijöinä jäävät eri asemaan muun julkisen sektorin työntekijöihin nähden. JUKO katsoo, että kirkon ei julkisena työnantajana tule poiketa muusta julkisesta sektorista, vaan että yhteistoimintasääntelyä tulisi jatkossakin noudattaa kaikissa seurakunnissa.

50 viranhaltijan ja työntekijän soveltamisalaraja ei missään tapauksessa ole hyväksyttävissä. Mikäli näin tehtäisiin, olisi lain soveltamisen piirissä enää vain 18 % seurakuntatalouksista. Tämä ei vastaa lain tarkoitusta. Euroopan sosiaalisen komitean mukaan 80 % työntekijöistä tulisi olla uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 80/2002) 21 artiklassa taattujen oikeuksien piirissä. Mikäli soveltamisalaraja olisi 50 viranhaltijaa ja työntekijää, olisi kirkon henkilöstöstä ainoastaan 73,8 % (tammikuu 2024) yhteistoimintasääntelyn piirissä.

JUKO on kirkkohallituksen alaisessa kolmikantaisessa työryhmässä esittänyt kompromissina sitä, että soveltamisala olisi 10 työntekijää. Mikäli nykytilannetta (ei soveltamisalarajaa) ei säilytetä, esitämme, että soveltamisalaraja olisi 10 työntekijää. Tällöin lain soveltamisen piirissä olisi 72 % seurakunnista ja 96 % kirkon henkilöstöstä. Pidämme tätä hyvänä kompromissiratkaisuna työnantaja- ja työntekijäpuolen näkemyseroon soveltamisalarajasta.

Mikkola Anne
JUKO ry