

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?

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry pitää kannatettavana, että evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta säädetään lailla.

Säättämällä yhteistoimintalaki kirkon työntekijät saatetaan yhdenvertaiseen asemaan muiden sektoreiden työntekijä- ja viranhaltijaryhmien kanssa.

Lakisääteiseen järjestelmään siirtyminen mahdollistaa myös tehokkaan seuraamusjärjestelmän säätämisen yhteistoiminnan toteutumisen takaamiseksi.

Ehdotettu laki korostaa yhteistoiminnan sisällöllisiä vaatimuksia ja luo selkeämmät kanavat henkilöstön vaikutusmahdollisuuksille itseään koskevissa asioissa kirkon alalla.

3. Mitä huonoja puolia lakisääteiseen järjestelmään siirtymisessä voisi olla?

JHL ry katsoo, ettei lakisääteiseen järjestelmään siirtymisessä itsessään ole huonoja puolia. JHL ry näkee kuitenkin mahdollisena uhkana sen, että nyt sopimusperusteisesti paikallisesti luoduista hyvistä menettelytavoista luovuttaisiin. Ehdotettu lainsäädäntö mahdollistaa näkemyksemme mukaan laajasti hyviksi muotoutuneiden toimintatapojen säilyttämisen, kunhan niitä päivitetään lain vaatimuksien mukaisiksi. Monista yhteistoiminnan järjestämiseen liittyvistä käytännön kysymyksistä on edelleen mahdollista paikallisesti sopia. Tätä mahdollisuutta tulisi lakiesityksessä vielä entisestäänkin korostaa, jotta yhteistoimintaa jatkossakin ohjaisi yhdessä sopimisen ilmapiiri.

Vaikka muusta kirkon yhteistoiminnasta säädetään jatkossa laissa, pitää JHL tärkeänä, että osapuolet tekevät kuitenkin työsuojelun yhteistoiminnasta oman yhteistoimintasopimuksen

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.

JHL katsoo, että juuri tehokkaan seuraamusjärjestelmän luominen yhteistoimintamenettelyjen rikkomusten varalta, on lakisääteisen järjestelmään siirtymisen tärkeimpiä etuja. Verrattuna sopimus pohjaiseen järjestelmään seuraamuksiin nyt ehdotetut seuraamusmenettelyt muodostaisivat tehokkaamman takeen yhteistoiminnan toteutumiselle.

Ehdotettu seuraamusjärjestelmää vastaa muiden sektoreiden yhteistoimintalakeja. Vaikka rikosoikeudellinen vastuu ei välttämättä ole paras vaihtoehto yhteistoiminnan takaajana, kannattaa JHL esityksen mukaisen seuraamusjärjestelmän säätämistä tältäkin osin, jotta yhteistoimintalakien yhdenmukaisuus säilyisi.

Erityisen kannatettavana pidetään siviilioikeudellisen hyvitysmahdollisuudesta säätämistä. Se luo tehokkaan tehosteen yhteistoiminnan lainmukaisuuden takaamiseksi muutosneuvottelutilanteissa. On kannatettavaa, että hyvitys tulee maksettavaksi nimenomaan yhteistoimintamenettelyn puutteellisuudesta kärsimään joutuvalle taholle eli irtisanotulle, osa-aikaistetulle tai lomautetulle työntekijälle tai viranhaltijalle.

Esitysluonnoksessa on esitetty hyvityksen maksimimääräksi 35 000 euroa. Muiden julkisen sektorin yhteistoimintalakien mukainen maksimimäärä on tällä hetkellä 39 895 euroa. Jotta hyvitysten rahamäärät eri yhteistoimintalakien piirissä vastaisivat toisiaan tulisi maksimimääräksi säätää 35 000 euron sijasta 39 895 euroa.

JHL katsoo, että työnantajan pyrkimyksiä korjata menettelyään ei tulisi ottaa huomioon hyvityksen suuruutta määrittäessä. Henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksien kannalta on olennaista, että yhteistoiminta tapahtuu oikea-aikaisesti erityisesti työvoiman vähentämistä koskevilla yhteistoimintaneuvotteluissa. Neuvotteluissa tapahtuvien laiminlyöntien jälkikäteisellä korjaamisella ei voida enää taata henkilöstölle aitoa vaikuttamismahdollisuutta. Siksi menettelyn korjaamispyrkimyksille ei tulisi antaa painoarvoa laiminlyönnin seuraamuksia arvioitaessa.

6. Näkemyksenne ehdotetun sääntelyn vaikutuksista?

JHL ry näkee ehdotetulla sääntelyllä lähtökohtaisesti työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa parantavia vaikutuksia. Tämä toki sillä varauksella, että ehdotetusta soveltamisalarajauksesta luovutaan ja ulotetaan yhteistoimintavelvoite koskemaan kaikkia työnantajia.

Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnalla on mahdollista lisätä työn tuottavuutta ja työhyvinvointia sekä parantaa kirkon eri organisaatioiden työilmapiiriä. Erityisesti uuden lain myötä seurakuntien ja muiden kirkollisten työnantajien toimintaan tuleva jatkuva vuoropuhelu johdon ja henkilöstön kesken on merkittävä uudistus kirkon työyhteisöjen kehittämistyössä. Ehdotus parantaa henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksia, kun henkilöstön edustajille tulee mahdollisuus tehdä

aloitteita vuoropuhelun käymiseksi. Vastaavalla tavalla pidämme erittäin hyvänä sitä, että muutosneuvotteluiden yhteydessä henkilöstön edustajille ehdotetaan oikeutta esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi ja saada niihin myös kirjallisesti työnantajan kanta. Pidämme tätä kokonaisuutenaan askeleena entistä rakentavampaan yhteistoimintaan.

7. Muita huomioita

JHL ry katsoo, että yhteistoimintalain soveltamisen pitäisi olla mahdollista kaikissa seurakuntatalouksissa niiden henkilöstömäärästä riippumatta eikä lain soveltamiselle tulisi asettaa henkilöstömäärän alarajaa.

Esityksen mukaan lakia sovellettaisiin organisaatioissa, joissa työskentelee säännöllisesti yhteensä vähintään 20 viranhaltijaa tai työntekijää. Lain ulottamisella kaikkiin seurakuntatalouksiin on arvioitu aiheuttavan pienille työnantajille kohtuuttoman suuren hallinnollisen taakan. Tällä hetkellä sovittua yhteistoimintasopimusta on kuitenkin pystytty hyvin noudattamaan kaikissa seurakunnissa. Yhteistoiminnan ulottaminen koko kirkon alalle kaikkiin työnantajiin on taannut yhtäläisen ja yhdenvertaisen aseman henkilöstölle työnantajasta riippumatta. Esitetty lain soveltamisenrajoitus merkitsee selvää heikennystä nykyiseen käytäntöön.

Muissa julkisten alojen yhteistoimintalaeissa ei ole henkilöstömäärää koskevaa soveltamisalarajaa. Kirkon ala vertautuu toimintatavoiltaan nimenomaan muihin julkisen sektorin toimijoihin. Päätöksenteko tapahtuu usein moniportaisessa hallinnollisessa menettelyssä, johon joka tapauksessa liittyy kirjallisessa muodossa tapahtuvaa selvittelyä ja valmistelua. Hallinnollinen taakka ei juurikaan yhteistoiminnan takia kasva. Kirkon alan ominaispiirteet tulisikin huomioida lakiesityksessä paremmin eikä kopioida soveltamisalarajaa yritysten yhteistoimintaa koskevasta lainsäädännöstä. Esimerkiksi Ruotsissa vastaavaa kirkon työnantajiin asetettua henkilöstönmäärärajoitusta ei ole.

Lakiesityksessä lain 2 §:ssä tarkoitettuun soveltamisalarajaansaännöllisessä palvelussuhteessa olevaan 20 henkilön joukkoon ei perustelujen mukaan laskettaisi henkilöitä, jotka ovat vain lyhyehkön aikaa tai vain kausiluontoisesti työnantajan palveluksessa. Kirkon töissä työskentelee vuosittain huomattava joukko määräaikaisissa, kausiluonteisissa palvelusuhteissa olevia työntekijöitä erityisesti hautausmaiden ulkoalueiden hoidossa. Tilaston mukaan 2022 kausityössä olleita oli noin 1500 henkilöä. Kun kirkonalan henkilöstön kokonaismäärä on noin 15.000 henkilöä, muodostavat kausityöntekijät noin 10 % koko kirkon alan henkilöstömäärästä. Ei ole perusteltua, ettei näin merkittävää henkilöstöryhmää huomioitaisi mitenkään soveltamisalarajan täyttymisessä. Tosin kuin monilla muilla aloilla on seurakuntien kausityöntekijöiden joukko varsin vakaa vuodesta toiseen. Hyvin usein seurakuntiin työllistyy suunnilleen sama määrä ja jopa suurelta osin samat henkilöt kausityöntekijöiksi vuodesta toiseen 3 - 7 kuukauden ajaksi. Heidät olisi oikeampaa rinnastaa soveltamisalarajan täyttymistä arvioitaessa osa-aikatyöntekijöihin.

Pienissä seurakunnissa kausityöntekijöiden määrä voi nostaa henkilöstömäärän oleellisesti lakiesityksessä soveltamisrajaksi asetetun 20 työntekijän yli. Kausityöntekijöiden määrä voidaan laskea ennen toimintavuoden alkua jo edellisenä vuonna talousarvion käsittelyn yhteydessä. Kausityöntekijöiden määrä voitaisiin huomioida lain soveltamisrajan arvioinnissa esimerkiksi henkilötyövuosien mukaisesti.

JHL katsoo, ettei vuoropuhelua tulisi rajata vain kahteen kertaan silloin, kun työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 viranhaltijaa ja työntekijää. Vuoropuhelua koskevia kokouksia tulisi järjestää kaikilla työpaikoilla yhdenmukaisesti neljännesvuosittain. Vuoropuhelun tarkoitus ei nähdäksemme voi toteutua tehokkaasti, jos vuoropuhelu järjestetään jo lähtökohtaisesti harvemmin kuin neljä kertaa vuodessa. On lisäksi otettava huomioon, että laissa joka tapauksessa ehdotetaan työnantajalle ja henkilöstölle mahdollisuutta sopia asiasta toisin.

JHL pitää valitettavana, että esitysluonnokseen ei ole sisällytetty hallintoedustusta koskevia säännöksiä. Työryhmän esitys on hyvin pitkälti mukaillut yksityisen puolen uutta yhteistoimintalakia, joka tuli voimaan vuoden 2022 alussa. Yhteistoimintalaista poiketen kirkon yhteistoimintalakiin ei kuitenkaan olla esittämässä mahdollisuutta henkilöstön edustukseen kirkkotyönantajien hallinnoissa. Käsityksemme mukaan henkilöstön edustajan valitseminen esimerkiksi suurimpien seurakuntayhtymien johtoryhmiin tai seurakunnan kirkkoneuvostoon olisi omiaan lisäämään seurakuntien hallinnon läpinäkyvyyttä ja edistämään henkilöstön sitoutumista seurakunnan päätöksiin. Luonnoksessa hallituksen esitykseksi ei ole esitetty riittäviä perusteluja sille, miksi henkilöstön edustusta ei olisi mahdollista toteuttaa kirkon piirissä vastaavasti kuin yksityisen puolen yhteistoimintalaissa. Katsomme, että hallintoedustuksen soveltamisen raja voitaisiin säätää niin, että se koskisi työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 50 viranhaltijaa tai työntekijää. Hallintoedustus koskisi ainoastaan suurimpia seurakuntatalouksia, joissa myös hallintoedustuksen hyödyt työilmapiirin kehittymiselle olisivat käsityksemme mukaan ilmeisimmät.

JHL katsoo, että lain valvonta tulisi säätää yhteistoiminta-asiamiehelle. Yhteistoiminta-asiamiehen toimintaan kuuluu myös neuvonnan antaminen valvottaviensa lakien soveltamisesta. Se, että yhteistoiminta-asiamiehellä olisi toimivalta kirkon yhteistoimintalain soveltamisalalla, auttaisi yhteistoiminnan tarkoituksen toteutumista. Jos yhteistoiminta-asiamiehellä olisi vastaava toimivalta kuin yhteistoimintalain perusteella yritysten puolella, olisi se omiaan vähentämään yhteistoimintavelvoitteen rikkomuksista aiheutuvia oikeudellisia prosesseja.

Tarnanen Keijo
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry