

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?

SAK kannattaa lakisääteiseen järjestelmään siirtymistä. Tällä tavalla varmistetaan myös kirkon työntekijöiden saattaminen yhdenvertaiseen asemaan muiden työntekijä- ja viranhaltijaryhmien kanssa. Lakisääteinen järjestelmä mahdollistaa myös tehokkaan seuraamusjärjestelmän valvontajärjestelmineen. Yhteistoiminnan sääntely lainsäädännön tasolla korostaa myös yhteistoiminnan sisällöllisiä vaatimuksia keskeisenä osana yhteistoimintaa menettelytapasäännösten ohella.

3. Mitä huonoja puolia lakisääteiseen järjestelmään siirtymisessä voisi olla?

Lakisääteiseen järjestelmään siirtymisessä ei sinällään ole huonoja puolia viitaten kohdassa 1 lausuttuun. Lakisääteisen järjestelmän ohessa tulee kuitenkin olla mahdollista jatkaa jo ennestään mahdollisesti sopimusperusteisesti tai muuten vakiintuneita toimivia ja hyviksi koettuja menettelymalleja. Säädetävän lain tulee mahdollistaa tarkemmista tai paikallisista toimivista menettelytavoista sopimisen säädettävän lain periaatteiden ja minimisäännösten mukaisesti. Tämä paikallinen sopiminen on lakiehdotuksen mukaan ilmeisesti mahdollista ja sen julkituominen selkeästi ja yksiselitteisesti esimerkiksi perusteluissa tukisi osapuolten mahdollisuutta ottaa paremmin huomioon esim. seurakunnan kokoon, sijaintiin tai toimintatapoihin liittyviä seikkoja.

Sopimisen kannalta SAK toteaa erityisenä esimerkkinä JHL:n yhtenä osapuolena sopiman työsuojelun yhteistoiminnasta tehdyn sopimuksen. Tämä sopimuskäytäntö on arvioitu yleisesti hyväksi ja toimivaksi.

Tässä kohtaa todettakoon jo myöhemmin esille tuleva ehdotettu 20 henkilön soveltamisalarajoitus, mikä on esitetyn järjestelmän huono puoli. Tämän osalta SAK esittää sen poistamista kokonaan (tarkemmin myöhemmin).

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.

Rikosoikeudellinen seuraamusjärjestelmä on kannatettava ja noudattaa yhdenmukaista linjaa muiden sektoreiden yhteistoimintalakien kanssa. Rikosoikeudellinen järjestelmä ei myöskään ole este täsmentävälle sopimusoikeudelliselle yt-menettelylle ja se yhdenmukaistaa osaltaan myös sanktiopuolta oikeuskäytäntöineen. Rikosoikeudellisella järjestelmällä on myös julkisoikeudellinen ominaisuus, joka tuo mahdollisia väärinkäytöksiä laajempaan tietoisuuteen ja on näin ollen omiaan lisäämään säännösten ennakoestävyyttä.

Hyvitysmenettelyn käyttöönottamisen osalta SAK lausuu, että tämän seuraamuksen käyttöönotossa tulee huomioida, että yt-menettelyä rikottaessa prosessuaalisten menettelytapavirheiden korjaaminen jälkikäteen on usein mahdotonta. Näin esimerkiksi tilanteissa, kun henkilö on jo irtisanottu noudattaen virheellistä yt-menettelyä. Tämä tulisi huomioida hyvitystä määritettäessä. Mikäli virheitä on kuitenkin yritetty aidoin ja toimivin tavoin vielä jälkikäteen korjata (tietojen lisätoimituksella, lisäneuvotteluilla ym.) niin vastavuoroisesti tämäkin tulisi ottaa huomioon.

Hyvitysmääräksi lakiehdotuksessa todetaan 35.000 euroa. Tämän osalta SAK toteaa, että hyvitysmäärän tulisi euromäärältään vastata muiden sektoreiden vastaavaa määrää ja ehdotuksessa tulee huolehtia, että euromäärää tarkastetaan tarvittaessa vastaamaan muita sektoreita.

6. Näkemyksenne ehdotetun sääntelyn vaikutuksista?

Ehdotuksella on sen kattavuuden ja lakisääteisyyden vuoksi yhteistoimintaa kehittävä vaikutus seurakuntien toiminnan osalta. Keskeinen haittapuoli esityksessä on sen soveltamisalarajaus, joka heikentää nykyistä tilannetta pienempien alle 20 henkilöä työllistävien seurakuntien osalta. Tältä osin SAK esittää soveltamisalarajan poistamista huomioiden nykyinen rajaton sopimuskäytäntö ja esim. naapurimaa Ruotsin esimerkki vastaavasta lainsäädännöstä ilman soveltamisalarajaa.

7. Muita huomioita

Täydentävät huomiot kysymykseen 4

Ehdotus lähtee 20 viranhaltijan/työntekijän soveltamisalarajasta. Tähän asti noudatettua yhteistoimintasopimusta on kuitenkin kyetty noudattamaan erinomaisesti myös pienissä seurakunnissa. Ehdotettu raja ei ole omiaan toteuttamaan erikokoisten seurakuntien yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. Perusteluissa esitetyt väitteet kohtuuttomasta hallinnollisesta taakasta pienten seurakuntien osalta eivät nykyisen kaiken kokoisia seurakuntia koskevan sopimusperusteisen yhteistoiminnan kannalta vastaa todellisuutta. Tilanne on ollut peräti päinvastoin eli yhteistoiminnan noudattaminen sopimusperusteisesti kaiken kokoisissa seurakunnissa on todistetusti koettu parantaneen yhteistoiminnan edellytyksiä sekä peruslähtökohdiltaan että käytännössä. Tämä toimintatapa on ollut seurakunnissa vuosikausia ja se on toiminut hyvin. Näin ollen 20 viranhaltijan/työntekijän soveltamisalaraja on askel taaksepäin. Asioita vertailtaessa nykyään usein naapurimaihin kuten Ruotsiin todettakoon, että siellä ei vastaavassa lainsäädännössä ole lainkaan soveltamisalarajaa. Nykyinen toimiva käytäntö huomioiden SAK ei kannata soveltamisalarajaa lakitasolle.

Soveltamisalarajan lisäksi SAK näkee ongelmalliseksi, että soveltamisalarajan työntekijämääriä laskettaessa ei otettaisi huomioon vain lyhyen aikaa tai kausiluontoisesti työnantajan palveluksessa työskenteleviä työntekijöitä. Tältä osin SAK toteaa erityisesti JHL:n julkituoman seikan, että huomattava ja koko ajan lisääntyvä osa seurakuntien työntekijöistä työskentelee em. tyyppisissä työsuhteissa. Tähän on syynä lisääntyvät säästötarpeet, töiden kausiluontoisuus, vakituisen työvoiman rekrytointiongelmat ym. vastaavat syyt. Kausiluonteisen työskentelyn pituudet vaihtelevat 3 kuukaudesta peräti 7 kuukauteen, joten ne ovat pituudeltaankin varsin merkittäviä. Kaiken kaikkiaan JHL on arvioinut kausiluontoisten työntekijöiden määräksi yli 10 % kirkonalan kokonaistyöntekijämäärän ollessa noin 15.000 henkilöä. Kausityöntekijöiden ja lyhyissä työsuhteissa työskentelevien määrä olisi omiaan nostamaan hyvin usein varsinkin pienemmissä seurakunnissa työtä suorittavien henkilöiden määrän yli esitetyn 20 henkilön soveltamisalarajan. Tästäkään syystä lakiehdotuksessa esitetty 20 työntekijän soveltamisalarajaus ei ole perusteltu. Mikäli soveltamisalarajaus kuitenkin jää vastoin SAK:n perusteltua näkemystä 20 työntekijään, ei siihen tulisi tehdä em. rajausta lyhytaikaisten ja kausiluontoisesti työskentelevien jättämisestä työntekijämäärän laskemisen ulkopuolelle.

MUITA HUOMIOITA

Esityksestä puuttuu hallintoedustusta koskevat ehdotukset. Henkilöstön edustus kirkkotyönantajien hallinnoissa (kuten johtoryhmiin ja kirkkoneuvostoon) olisi ollut toimiva tapa lisätä yhteistoiminnan edellytyksiä samoin kuten muilla yt-sektoreilla on säädetty. SAK katsoo, että ehdotukseen tulisi lisätä samanlainen velvoite kuin muillakin sektoreilla hallintoedustuksen osalta. Hallintoedustuksen raja voitaisiin säätää samansisältöisesti muiden alojen kanssa, kun palveluksessa on vähintään 50 viranhaltijaa tai työntekijää. Tätäkin rajaa tulisi tarpeen mukaan päivittää muiden alojen mahdollisia muutoksia vastaavaksi.

Lopuksi SAK katsoo, että lainsäädännön valvonta tulisi saattaa myös kirkon yt-lain osalta muita sektoreita valvovan ja neuvovan YT-asiamiehen toimivallan piiriin. Kirkon toimiala ei ole tosiasiallisen yhteistoimintamenettelyn kannalta kovinkaan erityyppistä vaan lähtökohtaisesti samoista

ongelmista ja haasteista on kyse kirkonkin työpaikoilla. Vaikkakin seurakuntien toimintaan liittyy jossakin määrin erityisiä lähtökohtia niin yhteistoiminta perussisällöltään ja toimintatavoiltaan on varmasti selkeästi yt-asiamiehenkin valvottavissa ja neuvottavissa. Mahdolliseen yt-asiamiehen resurssipulaan voidaan vaikuttaa lisäämällä ko. viranomaisen toimintaedellytyksiä.

Latvatalo Eveliina

SAK ry - Työehdot-osasto päälakimies Timo Koskinen