

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?

Akava 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.

3. Mitä huonoja puolia lakisääteiseen järjestelmään siirtymisessä voisi olla?

Esitysluonnoksen mukaan lakiin säädettäisiin 20 viranhaltijan ja työntekijän soveltamisalaraja. Nykyisin työmarkkinaosapuolten välistä yhteistoimintasopimusta sovelletaan kaikissa seurakunnissa näiden koosta riippumatta. Akava pitää ongelmallisena sitä, että lakisääteiseen järjestelmään siirtymisen vuoksi yhteistoimintavelvollisuus lakkaisi suurimmassa osassa (57 %) seurakuntia. Akava 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. Akava esittää, että yhteistoiminnan valvonta seurakunnissa säilytettäisiin ensisijaisesti niin, että yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaa laajennettaisiin seurakuntiin muuttamalla yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain (216/2010) 1 §:ää.

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.

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

6. Näkemyksenne ehdotetun sääntelyn vaikutuksista?

Akava toteaa, että uusi laki tukee seurakuntia työelämän kehittämisessä. 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. Lisäksi työntekijöiden edustajien tiedonsaantioikeus ja oikeus saada selvityspyyntöihin vastauksia paranevat.

Mikäli lakiin säädetään 20 viranhaltijan ja työntekijän soveltamisalaraja, heikkenevät työntekijöiden ja heidän edustajiensa oikeudet nykyisestä. Akava 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 ylipäätään 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 yhteistoimintasäätelyssä soveltamisalarajaa. Kaikki valtion, kunnan ja hyvinvointialueen työnantajat ovat yhteistoimintasäätelyn piirissä. On itsestään selvää, että esimerkiksi jokaisessa kunnassa noudatetaan yhteistoimintasäätelyä.

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. Akava katsoo, että kirkon ei julkisena työnantajana tule poiketa muusta julkisesta sektorista.

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) yhteistoimintasäätelyn piirissä.

Mikäli nykytilannetta (ei soveltamisalarajaa) ei säilytetä, Akava esittää, että soveltamisalaraja olisi 10 työntekijää. Tällöin lain soveltamisen piirissä olisi 72 % seurakunnista ja 96 % kirkon henkilöstöstä. Tämä olisi hyvä kompromissiratkaisu työnantaja- ja työntekijäpuolen näkemyseroon soveltamisalarajasta.

Kannisto Miia
Akava ry