

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?

Lakiesityksen mukainen vuoropuhelu työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa selkeyttäisi ja jämäköittäisi selvästi seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä tapahtuvaa jatkuvaa yhteistoimintaa nykyisessä kirkon yhteistoimintasopimuksessa oleviin määräyksiin verrattuna. Vuoropuhelussa käsiteltävät asiat määriteltäisiin laissa yleisellä tasolla, mutta paikallisesti voitaisiin kuitenkin sopia kussakin seurakunnassa/seurakuntayhtymässä tärkeisiin asioihin keskittymisestä. Lainsäädännössä vuoropuhelulle luotaisiin myös selkeämmät puitteet verrattuna nykyisessä kirkon yhteistoimintasopimuksessa oleviin määräyksiin jatkuvasta yhteistoiminnasta.

Nykyinen kirkon yhteistoimintasopimus ei lainkaan tunnista lakiesityksen mukaista työyhteisön kehittämissuunnittelmaa, joka olisi hyödyllinen väline seurakuntien työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämiseen.

Laissa olevat säännökset muutosneuvotteluista selkeyttäisivät myös henkilöstön vähentämiseen ja palvelussuhteen ehtojen muutoksiin liittyviä tilanteita verrattuna nykyisessä kirkon yhteistoimintasopimuksessa oleviin määräyksiin niin sanotusta tuta-menettelystä. Henkilöstön aseman ja oikeusturvan kannalta olisi hyvä asia, että neuvotteluvaihtoehto koskisi myös työnantajan suunnittelemaa olennaisia palvelussuhteeseen vaikuttavia muutoksia, vaikka kyse ei olisi henkilöstön vähentämisestä irtisanomisen, lomautuksen tai osa-aikaistamisen kautta. Laissa olisi myös selkeät säännökset henkilöstön edustajan oikeudesta esittää kirjallisesti vaihtoehtoisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi.

Merkittävin lakiesitykseen liittyvä parannus nykytilaan verrattuna olisi, että sen myötä työnantajalle aiheutuisi jokin seuraamus, jos neuvotteluveto laiminlyödään. Nykyisessä kirkon yhteistoimintasopimuksessa työnantajalle ei käytännössä aiheudu mitään seuraamusta, vaikka olisi ilmeistä ja riidatonta, että neuvotteluja henkilöstön edustajien kanssa ei ole käyty sopimuksen mukaisesti. Seuraamusten puuttumisen vuoksi nykyinen kirkon yhteistoimintasopimus ei ole täyttänyt EU:n yhteistoimintadirektiivissä olevia vaatimuksia.

Kirkolliskokouksen mukainen lakiehdotus mukailee myös yksityisen sektorin yhteistoimintalakia. Se selventäisi uuteen järjestelmään siirtymistä, koska käytännöt ja tulkinnat voitaisiin johtaa yksityisellä sektorilla jo omaksutuista käytänteistä. Tulkintatilanteissa voitaisiin hyödyntää muilla sektoreilla jo muodostunutta oikeuskäytäntöä.

3. Mitä huonoja puolia lakisääteiseen järjestelmään siirtymisessä voisi olla?

Merkittävin huono puoli kirkolliskokouksen esityksen mukaisessa lakiesityksessä on, että lakia sovellettaisiin vain sellaisiin seurakuntiin ja seurakuntayhtymiin, joissa on vähintään 20 työntekijää tai viranhaltijaa. Tämä olisi selkeä heikennys kaikkein pienimpien seurakuntien osalta, koska nykyisessä kirkon yhteistoimintasopimuksessa ei ole vastaavaa henkilöstön lukumäärän alarajaa.

Kirkon alat kannattaa henkilöstön lukumäärää koskevan rajoituksen poistamista. Evankelis-luterilainen kirkko on osa julkista sektoria. Valtion sekä kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistoimintalaeissa ei ole säädetty henkilöstön lukumäärään perustuvaa soveltamisalan rajoitusta. Tätä pitäisi noudattaa myös kirkon yhteistoimintalakia valmisteltaessa. Rajoitus on ongelmallinen myös sen vuoksi, että pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelmaan on kirjattuna, että yksityisen sektorin yhteistoimintalain soveltamisala rajattaisiin vain vähintään 50 henkilöä työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin. Kirkon sektorilla soveltamisrajan nostaminen 50 työntekijään / viranhaltijaan vesittäisi koko uudistuksen, koska enin osa seurakunnista ja seurakuntayhtymistä jäisi soveltamisen ulkopuolelle. Nykyisessä kirkon yhteistoimintasopimuksessa ei ole mitään henkilöstön lukumäärään liittyvää rajaa sopimuksen soveltamiselle. Soveltamisalarajan säätäminen merkitsisi siis merkittävää muutosta yhteistoiminnan tosiasialliseen toteutumiseen ja jättäisi yli puolet seurakunnista lain soveltamisen ulkopuolelle.

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.

Seuraamusjärjestelmä olisi yhdenmukainen muiden sektorien vastaavien yhteistoimintalakien kanssa. Tämä olisi hyvä asia, koska säännösten tulkinnassa ja soveltamisessa voitaisiin hyödyntää muilla sektoreilla olevaa oikeuskäytäntöä ja vakiintuneita soveltamiskäytäntöjä.

Seuraamusjärjestelmän keskeinen merkitys on ennaltaehkäisevä. Pelkästään mahdollisen seuraamuksen mahdollisuus edistää lainmukaisten yhteistoimintavelvoitteiden noudattamista. Kirkon alat ei pidä todennäköisenä, että lain voimaantultua ryhdyttäisiin laajassa mitassa esittämään hyvityksiä koskevia vaatimuksia seurakunnille tai seurakuntayhtymille. Myös rikosilmoituksen tekeminen vuoropuhelua tai muutosneuvotteluja koskevien menettelysäännösten rikkomisesta olisi varmasti hyvin korkean kynnyksen takana.

6. Näkemyksenne ehdotetun sääntelyn vaikutuksista?

Lakiesityksessä sääntelyn vaikutuksia on arvioitu kattavasti useista lähtökohdista. Kirkon alat pitää näitä arviointeja hyvinä ja perusteltuina.

7. Muita huomioita

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta edellytti mietinnössään, joka koski yksityisen sektorin yhteistoimintalakia, että yhteistoimintaa koskeva laintasoinen sääntely ulotetaan evankelis-luterilaiseen kirkkoon ja ortodoksiseen kirkkoon. Lausuntopyynnössä tarkoitettu lakiesitys koskee kuitenkin vain evankelis-luterilaista kirkkoa. Kirkon alojen näkemyksen mukaan myös ortodoksisessa kirkossa olisi tarpeen säätää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta lailla. Mielestämme nyt käsillä oleva lakiesitys soveltuisi myös ortodoksisessa kirkossa sovellettavaksi. Tosin, jos soveltamisalarajaksi jää edelleen vähintään 20 työntekijää, saattaisi laki tulla sovellettavaksi ainoastaan ortodoksisen kirkon Helsingin seurakunnassa. Sekin olisi hyvä asia, koska tarve yhteistoimintaa koskeville säännöksillä on suurin juuri Helsingin seurakunnassa, jossa ainakin 20 työntekijän edellytys nykyisin täyttyy. Tosin Kirkon alat ry kannattaa kyseisen soveltamisalarajauksen poistamista myös evankelis-luterilaista kirkkoa koskevasta yhteistoimintalaista.

Lakiesitys on hyvin pitkälti laadittu yksityisen sektorin yhteistoimintalain pohjalta. Lakiesitykseen ei kuitenkaan ole sisällytetty yhteistoimintalain 5 lukua vastaavia säännöksiä henkilöstön edustuksesta työnantajan hallinnossa. Lakiesityksessä tätä on perusteltu muun muassa esteellisyysäännöksillä ja julkisen sektorin erilaisella luonteella. Kirkon alat ry:n käsityksen mukaan henkilöstön edustajan valitseminen esimerkiksi suurimpien seurakuntayhtymien johtoryhmiin tai seurakunnan kirkkoneuvostoon olisi omiaan lisäämään seurakunnan hallinnon läpinäkyvyyttä ja edistämään henkilöstön sitoutumista seurakunnan johdon tekemiin päätöksiin. Lakiesityksessä ei mielestämme ole esitetty riittäviä perusteluja sille, miksi henkilöstön edustusta ei olisi mahdollista kirkon piirissä toteuttaa vastaavasti kuin yksityisen sektorin yhteistoimintalaissa on toteutettu. Hallintoedustus esittämässämme muodossa koskisi ainoastaan kaikkein suurimpia seurakuntatalouksia, joissa sen hyödyt työilmapiirin kehittymiselle olisivat käsityksemme mukaan suurimmat.

Aaltonen Paula
Kirkon alat ry

Pietinen Pekka
Kirkon alat ry