

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, oikeasuhtaiset 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 yhteistoimintasäätelyn 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. JUKO katsoo, että kirkon ei julkisena työnantajana tule poiketa muusta julkisesta sektorista, vaan että yhteistoimintasäätelyä 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) yhteistoimintasäätelyn 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 näkemuseroon soveltamisalarajasta.

Mikkola Anne
JUKO ry

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 kehittämissuunnitelmaa, 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 neuvotteluelvoite 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 neuvotteluelvoite 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 esteellisyyssäännöksillä 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

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.

-

2. Mitä hyviä puolia näette lakisääteiseen järjestelmään siirtymisessä?

-

3. Mitä huonoja puolia lakisääteiseen järjestelmään siirtymisessä voisi olla?

-

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

-

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

-

6. Näkemyksenne ehdotetun sääntelyn vaikutuksista?

-

7. Muita huomioita

Kirkkohallitus toteaa lausuntonaan, että luonnos hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa ja siihen liittyviksi laeiksi vastaa kirkolliskokouksen 7.11.2023 tekemää päätöstä.

Kirkkohallitus on kiinnittänyt huomiota yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa annettavan lain 16 §:n perusteluihin, joissa viitataan kirkkohallituksen marraskuussa 2021 antamaan ohjeeseen Kriisiytyvän seura-kunnan mittarit ja ohjeen sivuihin 13 ja 15. Kirkkohallitus on 19.3.2024 päivittänyt aiemman ohjeen kirkkolainsäädäntöuudistuksen johdosta. Uudessa ohjeessa vastaavat sivut ovat numeroiltaan 17 ja 20.

Kirkkohallituksella ei ole muuta huomauttamista tehdystä esitysluonnoksesta.

Pihlaja Pirjo
Kirkkohallitus - Täysistunto

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?

Yleiset huomiot esityksestä

Kirkon työmarkkinalaitos kannattaa ehdotetun lain säätämistä evankelis-luterilaiselle kirkolle esityksessä olevassa muodossa. Esityksellä yhdenmukaistettaisiin evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintaa koskeva säädöspohja ja tarkoituksenmukaisin osin menettelyt muun julkisen sektorin ja myös yksityisen sektorin kanssa.

Ehdotuksen mukaan lakia ei sovellettaisi kirkollisiin työnantajiin, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 viranhaltijaa ja työntekijää. Kirkon työmarkkinalaitos kannattaa ehdotuksessa olevaa soveltamisalarajoitusta. Kyseinen 20 hengen soveltamisala-rajoitus pitää säätää ja Kirkon työmarkkinalaitos ei kannata sitä, että evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintalaissa ei olisi ollenkaan soveltamisalarajoitusta tai rajoitus olisi alhaisempi kuin 20 henkeä.

Kirkon työmarkkinalaitos toteaa, että työ- ja elinkeinoministeriö on 13.12.2023 asettanut kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan muutoksia yksityisen sektorin yhteistoiminta-lakiin siten, että nykyisessä laissa soveltamisalarajana oleva 20 hengen raja nostettaisiin 50 henkeen. Kirkon

työmarkkinalaitos toteaa, että mikäli tämä lainmuutos toteutetaan, on se toteutettava myös ehdotettuun Evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintalakiin.

3. Mitä huonoja puolia lakisääteiseen järjestelmään siirtymisessä voisi olla?

-

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

Vähintään 20 viranhaltijaa/työntekijää

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

-

6. Näkemyksenne ehdotetun sääntelyn vaikutuksista?

-

7. Muita huomioita

-

Westermarck Ulla
Kirkon työmarkkinalaitos