Sanna Rantala

4.6.2025

Työelämä- ja tasa-arvolautakunta
TyV@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausunto TyV 5.6.2025 klo 12.15

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa ja siihen liittyviksi laeiksi, HE 60/2025 vp

- STTK kannattaa lain yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisesta kirkossa säätämistä
- Laissa ei tulisi olla soveltamisrajaa, eli lakia tulisi soveltaa kaikissa seurakunnissa niiden koosta riippumatta
- STTK pitää ehdotettua seuraamusjärjestelmää hyvänä ja yhteistoimintadirektiivistä johtuvien velvoitteiden kannalta välttämättömänä
- Laissa tulisi säätää myös hallintoedustuksesta
- Suomen ortodoksista kirkkoa velvoittavan yhteistoimintalain valmistelu olisi kiireellisesti aloitettava opetus- ja kulttuuriministeriössä

Yleiset huomiot

STTK katsoo, että esitys laiksi yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisesta kirkossa on kannatettava. Tällä hetkellä yhteistoiminta perustuu vain työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiin, jotka eivät turvaa yhteistoiminnan toteutumista riittävällä tavalla. Ehdotettu laki vastaisi pitkälti yhteistoimintalakia kuitenkin siten, että kirkon työnantajien luonne viranomaistoimijoina on otettu huomioon.

Lakisääteiseen järjestelmään siirtyminen

Lakisääteinen järjestelmä saattaisi evankelis-luterilaisen kirkon yhdenvertaiseen asemaan muun julkisen sektorin ja yksityissektorin kanssa siltä osin, että yhteistoiminnasta säädetään lain tasolla.

Sanna Rantala 4.6.2025

Lakisääteinen järjestelmä toisi myös yhteistoimintalain rikkomisesta johtuvan seuraamusjärjestelmän evankelis-luterilaisen kirkon piiriin. Uutena asiana lakisääteinen työyhteisön kehittämissuunnitelma olisi hyödyllinen väline seurakuntien työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämiseen.

Soveltamisraja

STTK katsoo, että laissa ei tulisi olla lainkaan soveltamisrajaa. STTK viittaa vuonna 2022 annettuun kirkon henkilöstöjärjestöjen täydentävään lausumaan evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintalakia valmistelleen työryhmän esitykseen lain soveltamisalasta ja katsoo, että uudistus on jäämässä vajaaksi sen vuoksi, että lakia sovellettaisiin ainoastaan sellaisissa organisaatioissa, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 viranhaltijaa tai työntekijää. Tämä jättäisi 55 % seurakunnista lain soveltamisalan ulkopuolelle. Juuri kaikkein pienimmissä seurakunnissa olisi tarpeen saada lakisääteiset puitteet henkilöstön ja johdon yhteistoiminnalle.

Ehdotettu soveltamisalarajaus merkitsisi selvää heikennystä yhteistoiminnan nykytilaan evankelis-luterilaisessa kirkossa, koska nykyisin yhteistoimintaa on sopimuksen perusteella harjoitettava kaiken kokoisissa seurakunnissa.

STTK katsoo, että lain soveltamisalan tulisi olla sama kuin nykyisen Kirkon yhteistoimintasopimuksen eli että lakia tulisi soveltaa kaikissa seurakunnissa niiden koosta riippumatta. Tämä vastaisi yhteistoimintasääntelyä muualla julkisella sektorilla. Perusteita säätää soveltamisalarajasta, joka johtaisi yhteistoiminnan heikkenemiseen pienissä seurakunnissa, ei ole.

STTK toteaa lisäksi, että soveltamisrajaa ei tule missään tapauksessa nostaa vähintään 50 työntekijää/viranhaltijaa työllistäviin työnantajiin, vaikka yrityksiä koskevaan yhteistoimintalakiin tehtiin muutoksia soveltamisalan osalta. Vähintään 50 työntekijän/viranhaltijan raja tekisi käytännössä esitetystä laista soveltamisalaltaan todella suppean, koska ainoastaan 18 % seurakuntatalouksista työllistää vähintään 50 työntekijää/viranhaltijaa.

Seuraamusjärjestelmä

STTK pitää ehdotettua seuraamusjärjestelmää hyvänä ja välttämättömänä. Yhteistoimintadirektiivin 8 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltioiden on säädettävä asianmukaisista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos direktiivin säännöksiä rikotaan.

Sanna Rantala 4.6.2025

Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Näistä seuraamuksista tulee säätää lailla.
Seuraamusjärjestelmän myötä kirkon viranhaltijoiden ja työntekijöiden asema olisi yhdenvertainen valtion, kuntien ja hyvinvointialueiden henkilöstön kanssa.

Muita huomioita

Lakiesityksessä ei esitetä henkilöstön hallintoedustuksen toteuttamista seurakuntatyönantajien hallinnoissa. STTK katsoo, että myös seurakunnissa hyödyttäisiin henkilöstön hallintoedustuksesta, eikä sen jättämiselle pois esityksestä ole erityisiä perusteita. Hallintoedustus vahvistaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja sitouttaa henkilöstöä vahvemmin yhteisiin tavoiteisiin.

Lakiesitys koskee ainoastaan evankelis-luterilaista kirkkoa, eli Suomen ortodoksinen kirkko jää lain soveltamisen ulkopuolelle. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arviovaliokunta on kuitenkin aikaisemmin yksityisen sektorin yhteistoimintalakia koskevaa esitystä käsitellessään lausunut, että yhteistoimintaa koskeva laintasoinen sääntely olisi ulotettava sekä evankelis-luterilaiseen kirkkoon että ortodoksiseen kirkkoon. STTK esittää sen vuoksi, että valiokunta toistaisi tästä esityksestä antamassaan mietinnössä kantansa, että myös Suomen ortodoksista kirkkoa velvoittavan yhteistoimintalain valmistelu olisi kiireellisesti aloitettava opetus- ja kulttuuriministeriössä. Myöskään yhdenvertaisuusnäkökulmasta ei ole perusteita jättää Suomen ortodoksisen kirkon yhteistoimintaa sopimuksen-varaiseksi.

Lisätietoja Sanna Rantala, juristi
sanna.rantala@sttk.fi