JHL:n asianro
JHL/LA/044/2025

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

VIITE: LAUSUNTOPYYNTÖ TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNTA 05.06.2025 HE 60/2025 VP.

ASIA: JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N LAUSUNTO HALLITUKSEN ESITYKSESTÄ EDUSKUNNALLE LAIKSI YHTEISTOIMINNASTA EVANKELIS-LUTERILAISESSA KIRKOSSA JA SIIHEN LIITTYVIKSI LAEIKSI (HE 60/2025 VP)

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry kiittää mahdollisuudesta antaa kirjallinen lausunto otsikkoasiasta ja lausuu seuraavaa:

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry pitää kannatettavana, että evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta säädetään lailla.

Säätämällä yhteistoimintalaki kirkon työntekijät saatetaan yhdenvertaiseen asemaan muiden sektoreiden työntekijä- ja viranhaltijaryhmien kanssa. Lakisääteiseen järjestelmään siirtyminen mahdollistaa myös tehokkaan seuraamusjärjestelmän säätämisen yhteistoiminnan toteutumisen takaamiseksi.

Ehdotettu laki korostaa yhteistoiminnan sisällöllisiä vaatimuksia ja luo selkeämmät kanavat henkilöstön vaikutusmahdollisuuksille itseään koskevissa asioissa kirkon alalla.

Lähtökohtaisesti JHL ry kannattaa siis hallituksen esitystä. JHL ry kiinnittää kuitenkin valiokunnan huomiota seuraaviin seikkoihin, joiden osalta lakiesitystä pitäisi vielä muuttaa, jottei kirkon yhteistoimintasopimuksella järjestettyä ja toimivaa yhteistoimintaa heikennetä miltään osin.

JHL:n asianro
JHL/LA/044/2025

1. Lain soveltamisala

Lakiesityksen 2 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi, että lakia sovellettaisiin organisaatioissa, joissa työskentelee säännöllisesti yhteensä vähintään 20 viranhaltijaa tai työntekijää.

JHL ry katsoo, että yhteistoimintalain soveltamisen pitäisi olla mahdollista kaikissa seurakuntatalouksissa niiden henkilöstömäärästä riippumatta eikä lain soveltamiselle tulisi asettaa henkilöstömäärän alarajaa.

Lain ulottamisella kaikkiin seurakuntatalouksiin on esityksessä arvioitu aiheuttavan pienille työnantajille kohtuuttoman suuren hallinnollisen taakan. Tällä hetkellä sovittua yhteistoimintasopimusta on kuitenkin pystytty hyvin noudattamaan kaikissa seurakunnissa.

Yhteistoiminnan ulottaminen koko kirkon alalle kaikkiin työnantajiin on taannut yhtäläisen ja yhdenvertaisen aseman henkilöstölle työnantajan koosta riippumatta. Esitetty lainsoveltamisenrajoitus merkitsee selvää heikennystä nykyiseen käytäntöön.

Muissa julkisten alojen yhteistoimintalaeissa ei ole henkilöstömäärää koskevaa soveltamisalarajaa. Kirkon ala vertautuu toimintatavoiltaan nimenomaan muihin julkisen sektorin toimijoihin.

Päätöksenteko tapahtuu usein moniportaisessa hallinnollisessa menettelyssä, johon joka tapauksessa liittyy kirjallisessa muodossa tapahtuvaa selvittelyä ja valmistelua. Hallinnollinen taakka ei arviomme mukaan tule kasvamaan. Kirkon alan ominaispiirteet tulisikin huomioida lakiesityksessä paremmin. Soveltamisalarajauksen osalta vertailu yritysten yhteistoimintalakiin ei ole relevantti johtuen kirkossa noudatettavasta yrityssektorista poikkeavasta päätöksentekomenettelystä.

Lakiesityksen 2 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että laissa tarkoitettuun soveltamisalarajan tarkastelussa säännöllisessä palvelussuhteessa olevaan 20 henkilön joukkoon ei laskettaisi henkilöitä, jotka ovat vain lyhyehkön aikaa tai vain kausiluontoisesti työnantajan palveluksessa. Tältä osin kirkon toiminnassa on selkeä eroavaisuus muiden alojen toimijoihin. Kirkon töissä työskentelee vuosittain huomattava joukko määräaikaisissa, kausiluonteisissa palvelusuhteissa olevia työntekijöitä erityisesti hautausmaiden ulkoalueiden hoidossa.

Tilaston mukaan 2022 kausityössä olleita oli noin 1500 henkilöä. Kun kirkonalan henkilöstön kokonaismäärä on noin 15.000 henkilöä, muodostavat kausityöntekijät noin 10 % koko kirkon alan henkilöstömäärästä. Ei ole perusteltua, ettei näin merkittävää henkilöstöryhmää huomioitaisi mitenkään soveltamisalarajan täyttymisessä. Toisin kuin monilla muilla aloilla on seurakuntien kausityöntekijöiden joukko varsin vakaa vuodesta toiseen. Hyvin usein seurakuntiin työllistyy kausitöihin vuodesta toiseen suunnilleen sama määrä ja jopa suurelta osin samat henkilöt 3 - 7 kuukauden ajaksi. Heidät olisi oikeampaa rinnastaa soveltamisalarajan täyttymistä arvioitaessa osa-aikatyöntekijöihin.

Pienissä seurakunnissa kausityöntekijöiden määrä voi nostaa henkilöstömäärän oleellisesti lakiesityksessä soveltamisrajaksi asetetun 20 työntekijän yli. Kausityöntekijöiden määrä voidaan laskea ennen toimintavuoden alkua jo edellisenä vuonna talousarvion käsittelyn yhteydessä. Kausityöntekijöiden määrä voitaisiin huomioida lain soveltamisrajan arvioinnissa esimerkiksi henkilötyövuosien mukaan. Eduskunnan tulisikin tämän pykälän perusteluissa todeta, että kausityöntekijät tulisi huomioida soveltamisalarajauksessa, jos soveltamisrajauksesta aiotaan ehdotetulla tavalla säätää.

2. Vuoropuhelu

JHL ry katsoo, että esitetyt vuoropuhelua koskevat säännökset ovat kannatettavia. Vuoropuhelua koskevat säännökset ovat omiaan vahvistamaan työnantajan ja henkilöstön jatkuvan ja pitkäjänteisen yhteistoiminnan toteutumista. Vuoropuhelu ja lain piiriin kuuluvien asioiden yhteinen käsittely henkilöstön ja työnantajan välillä tulee toteutua pienimmilläkin, alle 20 henkilön, työpaikoilla. JHL kannattaa esityksessä suositeltua nykyisenkaltaisen edustuksellista yhteistyötoimikuntaa vuoropuhelun käymisen tavaksi.

JHL katsoo, ettei vuoropuhelua tulisi rajata vain kahteen kertaan silloin, kun työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 viranhaltijaa ja työntekijää. Vuoropuhelua koskevia kokouksia tulisi järjestää kaikilla työpaikoilla yhdenmukaisesti neljännesvuosittain. Vuoropuhelun tarkoitus ei nähdäksemme voi toteutua tehokkaasti, jos vuoropuhelu järjestetään tätä harvemmin. Lisäksi on otettava huomioon, että kokousten määrästä voidaan pykäläehdotuksen mukaan joka tapauksessa sopia toisinkin henkilöstön ja työnantajan välillä.

3. Muutosneuvottelut ja seuraamusjärjestelmä

Muutosneuvotteluja koskevat säännökset ovat JHL ry:n mukaan kannatettavia. On tärkeää, että kirkon viranhaltijat ja työntekijät ovat tasa-arvoisessa asemassa muiden sektoreiden työntekijöiden kanssa tehtäessä päätöksiä palvelusuhteen merkittävimmistä muutoksista.

Lakiesityksen 35 §:ssä ehdotettu hyvitysseuraamus vastaa muiden alojen yhteistoiminta-menettelyn laiminlyönnistä säädettyä. Tämä on erittäin kannatettava muutos nykyiseen sopimusperusteiseen yhteistoimintaan verrattuna.

JHL ry kiinnittää kuitenkin kriittistä huomiota 35 §:n 2 momenttiin siltä osin kuin siinä on ehdotettu otettavaksi huomioon työnantajan pyrkimykset korjata menettelyään. Niitä ei tulisi ottaa huomioon hyvityksen suuruutta määrättäessä. Henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksien kannalta on olennaista, että yhteistoiminta tapahtuu oikea-aikaisesti erityisesti juuri työvoiman vähentämistä koskevissa muutosneuvotteluissa. Neuvotteluissa tapahtuvien laiminlyöntien jälkikäteisellä korjaamisella ei voida enää taata henkilöstölle aitoa vaikuttamismahdollisuutta. Siksi menettelyn jälkikäteisille korjaamispyrkimyksille ei tulisi antaa painoarvoa laiminlyönnin seuraamuksia arvioitaessa.

Ehdotettu 37 § rangaistusseuraamuksesta on myös kannatettava ja se vastaa muiden yhteistoimintalakien seuraamusjärjestelmää. Yritysten yhteistoimintalaissa (L 1333/2021) on kuitenkin säädetty rangaistavaksi myös kyseisen lain 9 §:n mukaisen työyhteisön kehittämissuunnitelman laatimisen ja ylläpidon laiminlyönti. Nyt käsittelyssä olevassa lakiesityksessä ei ole vastaavaa säännöstä. JHL ry katsoo, että rangaistavaksi tulisi säätää myös lain 8 §:n mukaisen suunnitelman laatimatta jättäminen tai sen ylläpidon laiminlyönti.

4. Henkilöstön hallintoedustus

JHL ry kiinnittää huomiota siihen, että esitykseen ei sisälly henkilöstön edustusta seurakuntatalouksien hallintoon. Suurimmissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä henkilöstön edustajalla olisi asiantuntijana rooli edistää henkilöstöön oleellisesti vaikuttavien päätösten valmistelun läpinäkyvyyttä ja toteuttaisi työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa lain mukaista vuoropuhelua vahvistaen.

5. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivalta

JHL ry esittää, että lakiesitystä käsiteltäessä otettaisiin vielä pohdittavaksi, että lainvalvonnassa annettaisiin toimivalta yhteistoiminta-asiamiehelle yhteistoimintalakia vastaavasti. JHL ry katsoo, että mahdollisuus saada yhteistoiminta-asiamieheltä ohjeistusta lain toimeenpanosta olisi myös työnantajan etu. Yhteistoiminta-asiamiehen toimistolla on paras asiantuntemus yhteistoimintaan liittyvissä kysymyksissä.

Helsingissä 3. päivänä kesäkuuta 2025

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Håkan Ekström
puheenjohtaja

Mari Keturi
toimialajohtaja

Lisätietoja:

Sopimusasiantuntija Keijo Hiltunen p. 050 4388 105, keijo.hiltunen@jhl.fi

Johdon neuvonantaja Keijo Tarnanen p. 050 3787 777, keijo.tarnanen@jhl.fi