Työehdot/Puura 4.6.2025

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

Kuulemispyyntönne 28.5.2025
HE 60/2025 vp

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

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry kiittää kuulemis- ja lausuntopyynnöstä ja lausuu kirjallisesti käsittelyssä olevassa asiassa seuraavaa:

SAK:n jäsenliitto Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry on antanut asiassa perusteellisen lausunnon ja SAK yhtyy siinä esitettyihin kantoihin.

SAK kannattaa sitä, että evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta säädetään lailla ja että hallituksen esitys hyväksytään pienin muutoksin. Hallituksen esitystä on valmisteltu huolella ja perusteellisesti sekä yhteistyössä siten, että myös evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöitä edustavat työntekijäjärjestöt ovat päässeet vaikuttamaan lopputulokseen. On tärkeää, että kirkon palveluksessa olevat työntekijät ja viranhaltijat pääsevät yhdenvertaisesti muiden julkisen sektorin työntekijöiden kanssa yhteistoimintasääntelyn piiriin, vuoropuhelua ja muutosneuvotteluja koskevat menettelyt tulevat lakisääteisiksi ja että lainsäädäntö sisältää laiminlyöntitilanteiden varalta asianmukaiset seuraamukset.

SAK pitää esitettyä 20 työntekijän soveltamisrajaa tarpeettomana ja työntekijöiden asemaa ja yhdenvertaisuutta heikentävänä muutoksena, ottaen huomioon, että suuri osa seurakunnista on pieniä ja näin ollen ne jäisivät lain soveltamisen ulkopuolelle. Tämä heikentäisi nykytilaan nähden pienten työpaikkojen työntekijöiden osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia, koska nykyistä seurakuntia koskevaa yhteistoimintasopimusta on sovellettu kaikenkokoisissa seurakunnissa. Pienet seurakunnat ovat tottuneet vuosikymmeniä hoitamaan yhteistoimintaa yhdenvertaisten periaatteiden mukaisesti, eikä kyse ole turhasta hallinnollisesta taakasta vaan henkilöstön mukaanotosta, osallisuudesta ja vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön ja työpaikan arjen asioihin. Näillä on tutkimusten mukaan myönteinen vaikutus työhyvinvointiin ja sitä kautta myös työyhteisöjen tuottavuuteen. Esityksessä on myös vuoropuhelun määrää koskeva turha 30 työntekijän soveltamisraja, mikä osaltaan tekee lain kokonaisuudesta monimutkaisemman soveltaa. On hyvä todeta, että lakiesitys sisältää paikallisen sopimisen joustomahdollisuuksia mm. vuoropuhelun käytännön toteutuksessa.

Mikäli lainsäätämistyössä päädyttäisiin em. soveltamisrajoihin vastoin SAK:n näkemystä, esitämme, että säännöllisesti kausiluonteista työtä tekevät työntekijät (mm. hautaustoimi) otetaan huomioon

yhteistoimintalain soveltamisrajojen työntekijämäärää laskettaessa. He muodostavat kuitenkin merkittävän 10 % osan koko henkilöstöstä ja heidän työpanoksensa on vakiintunutta, vuodesta toiseen toistuvaa kirkon toimintaa.

SAK kiinnittää huomiota siihen, ettei hallitus esitä kirkon henkilöstön hallintoedustuksesta mitään säännöksiä. Työ- ja elinkeinoministeriössä on parhaillaan työryhmä valmistelemassa lakisääteisen hallintoedustuksen laajentamista ja toteutustavan täsmentämistä yrityksissä. Tältä osin seurakunnat ovat siis jälkijunassa yksityisestä sektorista. Hallintoedustuksen tuominen myös isompiin seurakuntiin on asia, joka parantaisi henkilöstön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia tulevaisuudessa. Yhdymme myös JHL ry:n kantaan siinä, että yhteistoiminta-asiamiehellä on paras asiantuntemus yhteistoiminta-asioissa ja olisi perusteltua, että hän olisi seurakuntienkin tukena yhteistoiminnan käytännön toteutuksessa neuvonnan ja ohjeistuksen avulla ja että yhteistoiminta-asiamiehelle olisi säädetty toimivaltuudet lainvalvonnan osalta.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot

johtaja Heli Puura
puh. 050 525 2673
heli.puura@sak.fi