Dnro 001/81/2025

Hannele Fremer, Ville Kopra 4.6.2025

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen torstai 5.6.2025 klo 12.00

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

Akava ry kiittää mahdollisuudesta lausua otsikon asiassa.

Akava kannattaa esitystä laiksi yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa ja siihen liittyviksi laeiksi. Lakisääteiseen järjestelmään siirtyminen tukee työntekijöiden ja heidän edustajiensa oikeuksien toteutumista huomattavasti paremmin kuin nykyinen sopimusperusteinen järjestelmä. Lain myötä kirkon yhteistoimintasääntely täyttää nykyistä paremmin EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin (2002/14/EY) vaatimukset.

Soveltamisalaraja heikentäisi yhteistoimintaa seurakunnissa

Esityksessä on merkittävä epäkohta. Esityksen mukaan lakiin säädettäisiin 20 viranhaltijan ja työntekijän soveltamisalaraja. Nykyisin työmarkkinaosapuolten välistä yhteistoimintasopimusta sovelletaan kaikissa seurakunnissa näiden koosta riippumatta. Akava esittää, että 20 viranhaltijan ja työntekijän soveltamisalaraja poistetaan esityksestä kokonaan.

Akava pitää erittäin ongelmallisena sitä, että lakisääteiseen järjestelmään siirtymisen vuoksi yhteistoiminta heikkenisi siitä, mikä nykyisin on tilanne. Soveltamisalarajasta säätäminen tarkoittaisi sitä, että yhteistoimintavelvollisuus lakkaisi suurimmassa osassa (57 %) seurakuntia.

Yhteistoimintamenettelydirektiiviin (2002/14/EY) sisältyy niin sanottu heikentämiskielto, eli direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla. Jos lakiin säädettäisiin 20 viranhaltijan ja työntekijän soveltamisalaraja, heikkenevät työntekijöiden ja heidän edustajiensa oikeudet nykyisestä. Akava katsoo, että 20 viranhaltijan ja työntekijän soveltamisalaraja on vastoin EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin 9 artiklan 4 kohdassa säädettyä heikentämiskieltoa.

Soveltamisalaraja johtaisi pienissä seurakunnissa noudatettujen yhteistoimintamenettelyiden loppumiseen, eikä alle 20 henkilöä

työllistävien seurakuntien henkilöstöön kohdistuvia vaikutuksia ole hallituksen esityksessä arvioitu.

Soveltamisalarajasta säätäminen olisi myös ristiriidassa lakiesityksen tavoitteiden kanssa. Esityksen tavoitteena on edistää evankelis-luterilaisen kirkon työpaikoilla työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia sekä yhteisesti tehtävää kehitystyötä.

Esitys asettaisi seurakuntien henkilöstön eriarvoiseen asemaan suhteessa muun julkisen sektorin työntekijöihin. Muualla julkisella sektorilla (valtio, kunnat, hyvinvointialueet) ei ole yhteistoimintasääntelyssä soveltamisalarajaa. Kaikki valtion, kunnan ja hyvinvointialueen työnantajat ovat yhteistoimintasääntelyn piirissä. On itsestään selvää, että esimerkiksi jokaisessa kunnassa noudatetaan yhteistoimintasääntelyä.

Jos kirkolle säädettäisiin 20 työntekijän soveltamisalaraja, kirkko jää julkisella sektorilla poikkeavaksi alaksi ja sen työntekijät julkishallinnon työntekijöinä jäävät eri asemaan muun julkisen sektorin työntekijöihin nähden. Akava katsoo, että kirkon ei julkisena työnantajana tule poiketa muusta julkisesta sektorista.

Seuraamusjärjestelmä toteuttaa direktiivin vähimmäisvaatimuksia

Yhteistoimintamenettelydirektiivin edellytykset ovat olennaisia myös tehokkaan, oikeasuhtaisen ja varoittavan seuraamusjärjestelmän säätämisen kannalta. Nykyinen sopimusperustaiseen järjestelmä ei ole täyttänyt direktiivin seuraamusjärjestelmälle asettamia vaatimuksia.

Akava kannattaa esitettyä seuraamusjärjestelmää, joka koostuu siviilioikeudellisesta hyvityksestä ja rikosoikeudellisesta seuraamuksesta. Se täyttää yhteistoimintamenettelydirektiivin 8 artiklan edellyttämät tehokkuuden, oikeasuhtaisuuden ja varoittavuuden edellytykset.

Akava toteaa, että uusi laki tukee seurakuntia työelämän kehittämisessä. 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.

Akava ry:n puolesta

Ville Kopra
työmarkkinajohtaja