KIRKON YHTEISTOIMINTALAKI

TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNTA 10.6.2025

Johdon neuvonantaja Keijo Tarnanen, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

JHL KIRKON SOPIMUSALALLA

- JHL ry muodostaan yhdessä Jyty ry:n kanssa neuvottelujärjestö Kirkon alan unionin
- JHL ry edustaa kirkon alalla reilua 1100 jäsentä
- JHL ry:n jäsenet toimivat erityisesti seuraavissa tehtävissä:
  - Lastenohjaajat, kausityöntekijät, hautausmaatyöntekijät, erikoisammattimiehet ja suntiot
  - JHL ry edustaa erityisesti kirkon työsuhteista henkilöstöä

YLEISTÄ UUDISTUKSESTA

- JHL kannattaa sitä, että kirkon alallakin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta säädetään lailla, kuten kaikilla muillakin toimialoilla
  - Erityisesti seuraamusjärjestelmän lakisääteisyys tärkeä uudistus
- Vuoropuhelun täsmentyminen positiivista
  - Edesauttaa työnantajan ja henkilöstön säännöllistä yhteistyötä ja oikean tilannekuvan syntymistä
  - Osa hyvää henkilöstöhallintoa

KRIITTISET HUOMIOT

- JHL katsoo, ettei kirkon yhteistoimintalakiin tulisi säätää 20 henkilön soveltamisalarajoitusta.
- Yhteistoimintasopimuksen mukaista yhteistoimintaa on noudatettu kaikissa seurakunnissa.
  - On olemassa toimiva yhteistoimistamenettely, miksi purkaa olemassa olevat menettelytavat
  - Soveltamisalarajan asettaminen heikentäisi yhteistoimintamenettelyn piiriä. Tämä on katsottava olevan EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin heikentämiskiellon vastaista.
- HE:ssä selostetusta lausuntopalautteesta ilmenee, että myös osa seurakunnista piti järkevänä lain soveltamista kaiken kokoisiin seurakuntiin.
- Muiden julkisten alojen yt-laeissa ei soveltamisalaa ole rajoitettu.

KRIITTISET HUOMIOT

- Jos soveltamisalarajoitteesta päätetään kuitenkin säätää, tulisi henkilöstömäärää laskettaessa ottaa huomioon säännöllisesti vuodesta toiseen palkattavat kausityöntekijät
  - Seurakunnissa työskentelee täysin säännöllisesti suuri joukko kausityöntekijöitä 3 – 7 kk työsuhteissa vuosittain lähinnä ulkoalueitten hoidossa
  - Olisi perusteltua huomioida henkilöstömäärässä, kuten myös osa-aikaiset työntekijät huomioidaan
  - Huomioisi kirkon henkilöstörakenteen erityispiirteet

KRIITTISET HUOMIOT

- Vuoropuhelun rajoittaminen kahteen kertaan alle 30 työntekijän/viranhaltijan seurakunnissa ei ole kannatettavaa
  - Pykälässä annetaan jo muutenkin mahdollisuus sopia vuoropuhelun järjestämisestä paikallisesti
- Lakiesityksen 37 §:ssä rangaistavaksi ei olla säätämässä työyhteisön kehittämissuunnitelman laatimisen tai sen ylläpidon laiminlyöntiä
  - Poikkeamiselle yritysten yhteistoimintalain sääntelystä ei ole perusteltua

KRIITTISET HUOMIOT

- Henkilöstön edustus seurakuntien hallinnossa on jäänyt puuttumaan lakiesityksestä
- Lain valvonta olisi syytä säätää yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaan kuuluvaksi