Asia HE 60/125 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa ja siihen liittyviksi laeiksi

Eduskunnan hallintovaliokunnalle

Kirkolliskokous on 7. päivänä marraskuuta 2023 päättänyt kirkkolain (652/2023) 1 luvun 5 §:n 3 momentin nojalla esittää valtioneuvostolle, että se ryhtyisi toimenpiteisiin yhteistoimintaa evankelis-luterilaisessa kirkossa koskevan lain säätämiseksi. Mainitun kirkkolain säännöksen mukaan kirkolla on oikeus tehdä ehdotuksia myös kirkkoa koskevasta muusta lainsäädännöstä kuin kirkkolaista. Kyse on siten tavallisen lain säätämisjärjestyksessä säädettävästä laista, jota eivät koske kirkkolain käsittelyä koskevat rajoitukset. Hallituksen esitys on pääosiltaan kirkolliskokouksen ehdotuksen mukainen. Kirkkohallituksella ei ole huomautettavaa hallituksen esityksestä.

Tällä hetkellä yhteistoiminnasta kirkossa on sovittu Kirkon virka- ja työehtosopimukseen liittyvällä Kirkon yhteistoimintasopimuksella. Ehdotettua kirkon yhteistoimintalakia ja siihen liittyviä lakeja valmisteltiin Kirkkohallituksessa vuosina 2021–2022 työryhmässä, jossa oli edustettuna sekä Kirkon työmarkkinalaitos että kirkon pääsopijajärjestöt Kirkkohallituksen hallinto-osaston viranhaltijoiden ollessa vastuuvalmistelijoina (kolmikantavalmistelu). Valmisteleva työryhmä päätyi marraskuussa 2021 siihen, että yhteistoimintaa jatkossa säänneltäisiin tarkoituksenmukaisuussyiden perusteella lailla. Tarkoituksenmukaisena voidaan pitää, että evankelis-luterilaisessa kirkossa yhteistoiminnasta säädetään lailla vastaavasti kuin muualla julkishallinnossa. Myös eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta oli aiemmassa mietinnössään pitänyt tärkeänä, että yhteistoiminnasta sääntely ulotetaan myös evankelisluterilaiseen kirkkoon ja edellyttänyt lainvalmistelun aloittamista (TyVM 18/2021).

Sinänsä kuitenkin katsottiin, että työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisöissä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (2002/14/EY, yhteistoimintamenettelydirektiivi) implementointi ei edellytä lainsäädäntöä, vaan yhteistoiminnasta voidaan myös direktiivin täytäntöönpanoartiklan mukaan sopia. Valmistelun pohjaksi otettiin tuolloin vasta voimaan tullut yhteistoimintalaki (1333/2021) kuitenkin ottaen huomioon, että kirkkohallitus,

hiippakuntien tuomiokapitulit, seurakunnat ja seurakuntayhtymät sekä Kirkon eläkerahasto ovat julkisoikeudellisia oikeushenkilöitä. Sittemmin mainittua lakia on muutettu muun muassa lain soveltamisalan suhteen lailla 252/2025.

Nykyisen Kirkon yhteistoimintasopimuksen tarkoituksena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa sekä työntekijöiden osallistumista ja vaikuttamista työtä ja työpaikkaa koskevien asioiden käsittelyyn. Siinä on sopimusmääräyksiä muun muassa jatkuvasta yhteistoiminnasta ja yhteistoimintamenettelystä työvoiman käytön vähentämiseen liittyvissä tilanteissa. Esityksen mukaisessa yhteistoimintalaissa nämä korvattaisiin vuoropuhelua ja muutosneuvotteluja koskevilla säännöksillä. Säännökset vuoropuhelusta vastaisivat pitkälti nykyisiä jatkuvaa yhteistoimintaa koskevia sopimusmääräyksiä, mutta ehdotettu laki ei koskisi työsuojelun valvontaan liittyvien yhteistoiminta-asioiden käsittelyä, joista asioista tulee työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annetun lain (44/2006) 23 §:n mukaisesti määrätä tarkemmin sopimuksella. Muutostilanteita koskevat neuvottelumenettelyt kohdistuisivat ehdotuksen mukaisesti nykyistä laajempaan alaan muutostilanteita kattaen työvoiman käytön vähentämistä koskevien tilanteiden lisäksi myös muut olennaisia henkilöstövaikutuksia koskevat tilanteet. Ehdotettu yhteistoimintalaki sisältäisi myös velvoittavan säännöksen työyhteisön kehittämissuunnitelmasta. Säännös korvaisi nykyisen Kirkon henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämissopimuksen.

Merkittävin muutos nykyiseen tilanteeseen on esitetyn yhteistoimintalain seuraamusjärjestelmää koskevat säännökset, joiden mukaan seuraamusjärjestelmä rakentuisi jatkossa osin siviilioikeudelliselle hyvitysseuraamukselle ja osin rikosoikeudelliselle seuraamukselle. Seuraamusjärjestelmä noudattaisi muiden julkisyhteisöjen kuten työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla annetun lain (449/2007) mukaista sääntelyä.

Esitetyn yhteistoimintalain tavoitteena on edistää entisestään evankelis-luterilaisen kirkon työpaikoilla työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia sekä yhteisesti tehtävää kehitystyötä. Ehdotettu yhteistoimintalaki painottaa työnantajan ja työntekijän jatkuvan vuoropuhelun merkitystä, joka korostuu toimintaympäristöjen jatkuvasti muuttuessa ja asettaessa uusia vaatimuksia työn tekemisen sisällöille ja tavoille. Jatkuva vuoropuhelu muodostaa myös luotta-

musta lisäävän perustan mahdollisille muutosneuvotteluille. Työnantajan ja henkilöstön yhteinen työ, henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä huomion kiinnittäminen työilmapiiriin ja työhyvinvointiin arvioidaan olevan hyödyksi molemmille osapuolille.

Esityksessä ehdotetun kirkon yhteistoimintalain ja siihen liittyvien lakien on tarkoitus tulla voimaan vuoden 2026 alusta.

Pirjo Pihlaja
kirkkoneuvos