OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ

Asiantuntijalausunto

10.6.2025

VN/36809/2023
VN/36809/2023-OKM-40

Eduskunnan hallintovaliokunnalle

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

Esityksen tausta

Työpaikkojen yhteistoimintaa säädellään Suomessa sektorikohtaisesti. Käsitellessään yksityistä sektoria koskevaa hallituksen esitystä yhteistoimintalaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi (HE 159/2021 vp) eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta piti tärkeänä, että yhteistoiminnasta sääntely ulotetaan myös evankelis-luterilaiseen kirkkoon ja ortodoksiseen kirkkoon, ja edellytti lainvalmistelun aloittamista (TyVM 18/2021 vp).

Evankelis-luterilaisen kirkon (jäljempänä *kirkko*) kirkolliskokous on ehdottanut valtioneuvostolle, että se ryhtyisi toimenpiteisiin kirkkoa koskevan yhteistoimintalain ja siihen liittyvien lakien säätämiseksi. Ehdotus on pieniä muutoksia lukuun ottamatta kirkolliskokouksen ehdotuksen mukainen.

Esitys ei koske ortodoksista kirkkoa, jossa on valmisteilla lainsäädännön kokonaisuudistus. Asiaan palataan opetus- ja kulttuuriministeriössä kyseisen kirkon osalta sen jälkeen, kun kirkolliskokous on käsitellyt asiaa.

Keskeiset ehdotukset

Kirkon virka- ja työehtosopimuksiin perustuva yhteistoimintajärjestelmä korvattaisiin lakisääteisellä järjestelmällä.

Soveltamisala

Kirkon yhteistoimintalaki koskisi kirkon työnantajia, joita ovat seurakunnat, seurakuntayhtymät yhdessä siihen kuuluvien seurakuntien kanssa, tuomiokapitulit, kirkkohallitus ja kirkon eläkerahasto.

Soveltamisalasta olisi rajattu pienet työnantajat, joiden palveluksessa on säännöllisesti alle 20 viranhaltijaa tai työntekijää. Soveltamisalarajan tarkoituksena on toisaalta välttää sellaisten EU:n yhteistoimintamenettelydirektiivin johdannossa tarkoitettujen hallinnollisten ja oikeudellisten velvoitteiden asettamista, jotka haittaisivat henkilöstömäärältään pienten yksiköiden kehitystä, ja toisaalta varmistua siitä, että suurin osa kirkon työnantajista tulisi ehdotetun lain soveltamisalan piiriin.

Kirkon yhteistoimintalakia ei sovellettaisi työnantajan tunnustuksellisen toiminnan tarkoitusta ja tavoitteita koskeviin ratkaisuihin eikä näiden ratkaisujen valmisteluun. Tunnustuksellista toimintaa ovat esimerkiksi jumalanpalvelukset ja muut vastaavat, selvästi uskonnon harjoittamiseen liittyvät uskonnolliset toimitukset ja tilaisuudet, diakoniatyö ja lähetystyö. Jos tällaisen toiminnan tarkoitusta ja tavoitteita koskevista ratkaisuista aiheutuisi kuitenkin lain 15 §;ssä tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, olisi tällaisista vaikutuksista käytävä muutosneuvottelut.

Postiosoite Postadress Postal Address	Käyntiosoite Besöksadress Office	Puhelin Telefon Telephone	Faksi Fax Fax	s-posti, internet e-post, internet e-mail, internet
Opetus- ja kulttuuriministeriö				
PL 29 00023 Valtioneuvosto	Meritullinkatu 10 Helsinki	0295 16001 +358 295 16001	09 135 9335 +358 9 135 9335	kirjaamo.okm@gov.fi

Seuraamusjärjestelmä

Kirkon yhteistoimintalain seuraamusjärjestelmä perustuisi yksityisoikeudelliseen hyvitykseen ja rikosoikeudelliseen rangaistavuuteen.

Hyvitysseuraamusmahdollisuus kohdistuisi työnantajaan, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut viranhaltijan tai työntekijän taikka muuttanut viran tehtävää olennaisesti tai työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 16–22 §:ssä säädetään muutosneuvotteluista. Esityksessä ehdotetaan, että työnantajan voisi tällaisissa tilanteissa määrätä maksamaan toimenpiteen kohteena olleelle henkilölle enintään 39 895 euron suuruisen hyvityksen (35 §). Hyvityksen määrää tarkistettaisiin kolmen vuoden välein valtioneuvoston asetuksella (36 §). Koska hyvityksen määrän olisi tarkoitus vastata yksityisen sektorin hyvitysseuraamuksen määrää, hallituksen esityksessä ehdotettu 39 895 euroa tulisi korjata eduskuntakäsittelyssä 40 160 euroksi, jotta se vastaisi 1.1.2025 voimaan tullutta muutosta yksityisellä sektorilla (valtioneuvoston asetus yhteistoimintalaissa säädetyn hyvityksen enimmäismäärän tarkistamisesta, 861/2024).

Rikosoikeudellinen seuraamusjärjestelmä noudattaisi muiden julkisyhteisöjen yhteistoimintalakien mukaista vastaavaa sääntelyä. Rikosoikeudellinen vastuu koskisi muutosneuvotteluita koskevia velvoitteita, joista ei ole erikseen säädetty hyvitysseuraamusta. Vuoropuhelua koskevien velvoitteiden osalta esityksessä ehdotetaan, että rangaistavaa olisi tilanne, jossa työnantaja laiminlöisi jotakin erikseen säädettyjä vuoropuheluvelvoitetta.

Vaikutukset

Uudistuksella saatettaisiin kirkon työnantajat ja henkilöstö yhdenmukaisempaan asemaan suhteessa muun julkisen ja yksityisen sektorin kanssa, kun yhteistoimintamenettelystä säädettäisiin sopimuksen sijaan lailla. Henkilöstön kannalta uudistus selkeyttäisi yhteistoiminnan sääntöjä ja käytännön toteuttamista, ja henkilöstöä koskevien muutosten ennakoitavuus paranisi. Myös henkilöstön oikeusturva paranisi, kun sääntelyn vastainen toiminta voisi johtaa hyvitys- ja rangaistusseuraamuksiin. Sääntely toteuttaisi perustuslain 18 §:n 2 momentissa tarkoitettua julkisen vallan velvollisuutta edistää työllisyyttä.

Ehdotetulla sääntelyllä olisi jonkin verran lisäkustannuksia kirkon työnantajille. Lisäys johtuisi henkilöstön kanssa käytävien muutosneuvottelujen ja jatkuvan vuoropuhelun alaan kuuluvien asioiden laajenemisesta nykyisestä. Lisäkustannusten suuruus riippuisi siitä, kuinka neuvottelut työpaikoilla järjestettäisiin sekä siitä, kuinka laajasti työnantaja olisi jo aiemmin käsitellyt asioita yhteistyötoimikunnassa.

Ehdotetulla sääntelyllä ei olisi vaikutuksia valtion talouteen.

Voimaan tulo

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2026.

Hanna Kiiskinen
Hallitusneuvos

Jakelu Eduskunnan hallintovaliokunta

Tiedoksi OKM Opetus- ja kulttuuriministeriö, Andreas Elfving
OKM KPE Kansliapäällikön esikunta, Eeva-Riitta Pirhonen