SUOMEN EV.LUT. KIRKKO
EV.LUTH. KYRKAN I FINLAND
Kirkon työmarkkinalaitos
Kyrkans arbetsmarknadsverk

Eduskunnan hallintovaliokunta

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

Kirkon työmarkkinalaitos esittää otsikon asiassa kunnioittavasti seuraavan:

Kirkon työmarkkinalaitoksen edustajat ovat osallistuneet kirkkohallituksen johtamaan kolmikantaiseen valmisteluun hallituksen esitykseksi laiksi yhteistoiminnasta evankelis-luterilaisessa kirkossa. Valmistelu tapahtui pääosin vuoden 2022 aikana. Tällöin päädyttiin siihen, että materiaalisen oikeuden kannalta oli perustelluinta seurata tuoreinta asiaa koskevaa lainsäädäntöä eli lakia yksityisen sektorin yhteistoiminnasta. Asiaa käsiteltiin kirkolliskokouksessa vuoden 2023 aikana siten, että oli jo tiedossa pääministeri Orpon hallitusohjelman sisältö. Tällöin kirkolliskokouksen talousvaliokunta esitti kannanottonaan, että, jos yksityisen sektorin yhteistoimintalain soveltamisala muuttuu, tulisi myös valmistelussa olevaan evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintalakiin tehdä vastaava muutos. Tätä ei ikävä kyllä Opetus- ja kulttuuriministeriö ole jatkovalmistelussa ottanut huomioon eikä soveltamisalan alarajan jättämiseen kahteenkymmeneen ole esitetty Kirkon työmarkkinalaitoksen näkemyksen mukaan riittäviä perusteluja. Kirkon työmarkkinalaitos katsoo, että kirkon pienehköjä työnantajia kohdellaan perusteetta yhdenvertaisen kohtelun vastaisesti lainsäädännössä, jos eduskunnan käsittelyssä ei muuteta hallituksen esitystä tältä osin ja nosteta soveltamisalarajaa vastaamaan yksityiselle sektorille säädettyä.

On selvää, että Kirkon työmarkkinalaitos on pitänyt soveltamisalarajan säätämistä koko ajan merkitsevänä juuri kirkon sektorilla. Toisin kuin muualla julkisella sektorilla, jonne on säädetty itsenäiset yhteistoimintaa säätelevät lait (kunnat ja hyvinvointialueet sekä valtio) ei työnantajan/työyhteisön koko ole sillä tavoin merkitsevä asian kannalta kuin mitä se on evankelis-luterilaiselle kirkolle tai Suomen yrityskentälle.

Pian voimaan tuleva yksityisen sektorin yhteistoimintalain soveltamisalan muutos tarkoittaa, että Suomen yrityskentästä laki kokonaisuudessaan koskee vain noin 0,67 % yrityksistä. Jos käsittelyssä olevaan hallituksen esitykseen tehdään vastaava muutos eli pääsäännöksi lain soveltamisalaan säädetään viidenkymmenen henkilön raja, koskisi laki näin muutettuna edelleen lähes 20 % evankelis-luterilaisen kirkon työnantajista ja 67 % henkilöstöstä. Jos soveltamisalarajaa ei nosteta olisi lain piirissä 45 % evankelis-luterilaisen kirkon työnantajista ja 86 % henkilöstöstä.

Prosentit toki kuvaavat vain suhteellisuutta eivätkä kerro lukumääriä. Evankelis-luterilaisessa kirkossa on alle 20 henkilön työyhteisöjä 135 kappaletta ja yli 20 henkilön

vastaava työyhteisöjä 111 kappaletta. Jos raja nostettaisiin viiteenkymmeneen, olisi lain piirissä nykytiedon valossa 47 työnantajaa. Kirkon työmarkkinalaitos näkee erittäin ongelmallisena sen, että 64 seurakuntaa velvoitettaisiin rikosoikeudellisin sanktioin hoitamaan yhteistoimintaa toisin kuin mitään muuta organisaatiota Suomessa. Vertailu muuhun julkiseen sektoriin ontuu pahasti, koska näin pieniä alle 50 henkilön työyhteisöjä muualla julkisella sektorilla tuskin on montaa. Arviomme mukaan, mitä pyritään parhaillaan tarkentamaan, niitä olisi kuntasektorillakin vain muutama.
Myös lakien materiaalisessa sisällössä on eroja, koska muut julkisen sektorin yhteistoimintalait ovat melko vanhoja.

Oman lisänsä seuraamusjärjestelmään ja soveltamisalan merkitsevyyteen tuo, että myös työnantajan huolimattomuus on sanktioitu. Sääntelyssä on kyse huolellisuusvelvoitteen turvaamisesta. Tämä on ymmärrettävää asian luonteen vuoksi, mutta Kirkon työmarkkinalaitos katsoo, ettei ole kohtuullista, että evankelis-luterilaisen kirkon työnantajien edustajille säädetään rikosseuraamuksia huolimattomuudesta (työyhteisöt kokoluokassa 20-50). Yksityisen sektorin yhteistoimintalaissa rangaistavuus edellyttää, että yhteistoiminta-asiamies on antanut ensin työnantajalle kyseisessä asiassa kirjallisen kehotuksen. Tällaisen kehotuksen jälkeen kyse tuskin on enää aidosta huolimattomuudesta.

Kirkon työmarkkinalaitos suhtautui alun perin nihkeästi yhteistoiminnasta säätämiseen, koska katsoimme, että yhteistoimintasopimusta kehittämällä saataisiin kaikki työnantajat pidettyä järjestyneen yhteistoiminnan piirissä ja edistettyä yhteistoimintaa aidosti seurakunnissa. Lainvalmisteluun kuitenkin lähdettiin, koska kirkon henkilöstöjärjestöt vaativat laintasoista sääntelyä voimakkaasti. Lailla säätäminen tuo mukanaan usein sanktiot ja soveltamisalakysymyksen. Nyt käsittelyssä olevassa hallituksen esityksessä ei ole otettu huomioon evankelis-luterilaisen kirkon rakennetta, jossa pieniä työnantajia on suurin osa kentästä.

Kirkon työmarkkinalaitos katsoo, ettei hallituksen esitystä pidä sellaisenaan hyväksyä, vaan siihen on välttämätöntä tehdä edellä esitetyt muutokset lain soveltamisalaan. Toinen vaihtoehto on hylätä koko esitys ja kehottaa evankelis-luterilaisen kirkon pääsopijaosapuolia kehittämään voimassa olevaa virka- ja työehtosopimusta siten, että seurakunnissa entistä voimakkaammin sitoudutaan yhteistoimintaan ja vuoropuheluun. Direktiivin näkökulmasta myös tämä on mahdollinen tapa hoitaa direktiivin velvoitteet. Joka tapauksessa kirkon virka- ja työehtosopimus kattaa kaikki seurakunnat ja velvoittaa niitä.

Helsingissä, 10 päivänä kesäkuuta 2025

Anna Kaarina Piepponen
Kirkon työmarkkinajohtaja

Eteläranta 8
POB / Postfach 210
FIN-00131 Helsinki

Switchboard / Zentrale +358 9 180 2442
Fax +358 9 180 2350

kit@evl.fi
www.evl.fi

Business ID / Körperschaftsnummer FI0118950-3
IBAN: FI47 8000 1000 0676 87
BIC: DABAFIHH