KIRKON ALAN
U N I O N I
KYRKFACKETS UNION

Eduskunnan hallintovaliokunta
hav@eduskunta.fi

VIITE: ASIANTUNTIJAPYYNTÖ HALLINTOVALIOKUNTA 11.06.2025 HE 60/2025 VP.

ASIA: KIRKON ALAN UNIONI RY:N LAUSUNTO HALLITUKSEN ESITYKSESTÄ EDUSKUNNALLE LAIKSI YHTEISTOIMINNASTA EVANKELIS-LUTERILAISESSA KIRKOSSA JA SIIHEN LIITTYVIKSI LAEIKSI (HE 60/2025 VP)

Kirkon alan unioni ry kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto otsikkoasiasta ja lausuu seuraavaa:

Kirkon alan unioni pitää kannatettavana, että evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoiminnasta säädetään lailla.

Säätämällä yhteistoimintalaki kirkon työntekijät saatetaan yhdenvertaiseen asemaan muiden sektoreiden työntekijä- ja viranhaltijaryhmien kanssa. Lakisääteiseen järjestelmään siirtyminen mahdollistaa myös tehokkaan seuraamusjärjestelmän säätämisen yhteistoiminnan toteutumisen takaamiseksi.

Ehdotettu laki korostaa yhteistoiminnan sisällöllisiä vaatimuksia ja luo selkeämmät kanavat henkilöstön vaikutusmahdollisuuksille itseään koskevissa asioissa kirkon alalla.

Lähtökohtaisesti Kirkon alan unioni kannattaa hallituksen esitystä. Kirkon alan unioni kiinnittää kuitenkin valiokunnan huomiota seuraaviin seikkoihin, joiden osalta lakiesitystä pitäisi vielä muuttaa, jottei kirkon yhteistoimintasopimuksella järjestettyä ja toimivaa yhteistoimintaa heikennetä miltään osin.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
Sörnäisten rantatie 23
PL 101
00531 Helsinki
Sörnäs strandväg 23
Pb 101
00531 Helsingfors
puh./tfn 010 770 31
www.jhl.fi

Ammattiliitto Jyty ry
Elimäenkatu 5
00510 Helsinki
Elimägatan 5
00510 Helsingfors
puh./tfn 020 789 3799
www.jytyliitto.fi

KIRKONALAN
UNIONI
KYRKFACKETS UNION

1. Lain soveltamisala

Lakiesityksen 2 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi, että lakia sovellettaisiin organisaatioissa, joissa työskentelee säännöllisesti yhteensä vähintään 20 viranhaltijaa tai työntekijää.

Kirkon alan unioni ry katsoo, että yhteistoimintalain soveltamisen pitäisi olla mahdollista kaikissa seurakuntatalouksissa niiden henkilöstömäärästä riippumatta eikä lain soveltamiselle tulisi asettaa henkilöstömäärän alarajaa.

Lain ulottamisella kaikkiin seurakuntatalouksiin on esityksessä arvioitu aiheuttavan pienille työnantajille kohtuuttoman suuren hallinnollisen taakan. Tällä hetkellä sovittua yhteistoimintasopimusta on kuitenkin pystytty hyvin noudattamaan kaikissa seurakunnissa. Yhteistoimintasopimuksen mukaan jokaisessa seurakunnassa, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 10 henkilöä, täytyy olla yhteistyötoimikunta yhteistoiminta-asioiden edustuksellista käsittelyä varten. Tätä pienemmissä seurakunnissa asiat käsitellään tällä hetkellä yhteistoiminta-kokouksessa, jossa edustettuna ovat kirkkoherra, työsuojelupäällikkö ja koko henkilöstö. Yhteistoiminta on seurakunnille tuttua ja niinpä yhteistoiminnan osapuolilla on siihen entuudestaan vahvat rutiinit.

Yhteistoiminnan ulottaminen koko kirkon alalle kaikkiin työnantajiin on taannut yhtäläisen ja yhdenvertaisen aseman henkilöstölle työnantajan koosta riippumatta. Esitetty lain soveltamisalan rajoitus merkitsee selvää heikennystä nykyiseen käytäntöön.

Muissa julkisten alojen yhteistoimintalaeissa ei ole henkilöstömäärää koskevaa soveltamisalarajaa. Kirkon ala vertautuu toimintatavoiltaan nimenomaan muihin julkisen sektorin toimijoihin.

Päätöksenteko tapahtuu usein moniportaisessa hallinnollisessa menettelyssä, johon joka tapauksessa liittyy kirjallisessa muodossa tapahtuvaa selvittelyä ja valmistelua. Seurakunnissa on toteutettu entuudestaan yhteistoimintaa yhteistoiminta-sopimuksen nojalla, joten katsomme, ettei yhteistoiminta lain nojalla vaadi yhtään sen enempää aikaa tai muitakaan resursseja.

Hallinnollinen taakka ei arviomme mukaan tule kasvamaan. Kirkon alan ominaispiirteet tulisikin huomioida lakiesityksessä paremmin. Soveltamisalarajauksen osalta vertailu yritysten yhteistoimintalakiin ei ole relevantti johtuen kirkossa noudatettavasta yrityssektorista poikkeavasta päätöksentekomenettelystä.

Lakiesityksen 2 §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan, että laissa tarkoitettuun soveltamisalarajan tarkastelussa säännöllisessä palvelussuhteessa olevaan 20 henkilön joukkoon ei laskettaisi henkilöitä, jotka ovat vain lyhyehkön aikaa tai vain kausiluontoisesti työnantajan palveluksessa. Tältä osin kirkon

toiminnassa on selkeä eroavaisuus muiden alojen toimijoihin. Kirkon töissä työskentelee vuosittain huomattava joukko määräaikaisissa, kausiluonteisissa palvelusuhteissa olevia työntekijöitä erityisesti hautausmaiden ulkoalueiden hoidossa.

Tilaston mukaan 2022 kausityössä olleita oli noin 1500 henkilöä. Kun kirkonalan henkilöstön kokonaismäärä on noin 15.000 henkilöä, muodostavat kausityöntekijät noin 10 % koko kirkon alan henkilöstömäärästä. Ei ole perusteltua, ettei näin merkittävää henkilöstöryhmää huomioitaisi mitenkään soveltamisalarajan täyttymisessä. Toisin kuin monilla muilla aloilla on seurakuntien kausityöntekijöiden joukko varsin vakaa vuodesta toiseen. Hyvin usein seurakuntiin työllistyy kausitöihin vuodesta toiseen suunnilleen sama määrä ja jopa suurelta osin samat henkilöt 3 - 7 kuukauden ajaksi. Heidät olisi oikeampaa rinnastaa soveltamisalarajan täyttymistä arvioitaessa osa-aikatyöntekijöihin.

Pienissä seurakunnissa kausityöntekijöiden määrä voi nostaa henkilöstömäärän oleellisesti lakiesityksessä soveltamisrajaksi asetetun 20 työntekijän yli. Kausityöntekijöiden määrä voidaan laskea ennen toimintavuoden alkua jo edellisenä vuonna talousarvion käsittelyn yhteydessä. Kausityöntekijöiden määrä voitaisiin huomioida lain soveltamisrajan arvioinnissa esimerkiksi henkilötyövuosien mukaan. Eduskunnan tulisikin tämän pykälän perusteluissa todeta, että kausityöntekijät tulisi huomioida soveltamisalarajauksessa, jos soveltamisrajauksesta aiotaan ehdotetulla tavalla säätää.

Lisäksi Kirkon alan unioni toteaa, ettei soveltamisalarajaa tule missään nimessä nostaa 50 työntekijän/viranhaltijan soveltamisalarajaan, vaikka tällainen muutos onkin tulossa yritysten yhteistoimintalakiin. 50 työntekijän/viranhaltijan soveltamisalaraja vesittäisi evankelis-luterilaisen kirkon yhteistoimintalain tarkoituksen, sillä lain soveltamisalan piiriin jäisi vain 18 prosenttia seurakuntatalouksista.

2. Vuoropuhelu

Kirkonalan unioni katsoo, että esitetyt vuoropuhelua koskevat säännökset ovat kannatettavia. Vuoropuhelua koskevat säännökset ovat omiaan vahvistamaan työnantajan ja henkilöstön jatkuvan ja pitkäjänteisen yhteistoiminnan toteutumista. Vuoropuhelu ja lain piiriin kuuluvien asioiden yhteinen käsittely henkilöstön ja työnantajan välillä tulee toteutua pienimmilläkin eli alle 20 henkilön työpaikoilla.

Kirkon alan unioni katsoo, ettei vuoropuhelua tulisi rajata vain kahteen kertaan silloin, kun työnantajan palveluksessa työskentelee alle 30 viranhaltijaa ja työntekijää. Vuoropuhelua koskevia kokouksia tulisi järjestää kaikilla työpaikoilla yhdenmukaisesti neljännesvuosittain. Vuoropuhelun tarkoitus ei nähdäksemme voi toteutua tehokkaasti, jos vuoropuhelu järjestetään tätä harvemmin. Lisäksi on

otettava huomioon, että kokousten määrästä voidaan pykäläehdotuksen mukaan joka tapauksessa sopia toisinkin henkilöstön ja työnantajan välillä.

3. Muutosneuvottelut ja seuraamusjärjestelmä

Muutosneuvotteluja koskevat säännökset ovat Kirkon alan unionin mukaan kannatettavia. On tärkeää, että kirkon viranhaltijat ja työntekijät ovat tasa-arvoisessa asemassa muiden sektoreiden työntekijöiden kanssa tehtäessä päätöksiä palvelusuhteen merkittävimmistä muutoksista.

Lakiesityksen 35 §:ssä ehdotettu hyvitysseuraamus vastaa muiden alojen yhteistoimintamenettelyn laiminlyönnistä säädettyä. Tämä on erittäin kannatettava muutos nykyiseen sopimusperusteiseen yhteistoimintaan verrattuna.

Kiinnitämme kuitenkin kriittistä huomiota 35 §:n 2 momenttiin siltä osin kuin siinä on ehdotettu otettavaksi huomioon työnantajan pyrkimykset korjata menettelyään. Niitä ei tulisi ottaa huomioon hyvityksen suuruutta määrättäessä. Henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksien kannalta on olennaista, että yhteistoiminta tapahtuu oikea-aikaisesti erityisesti juuri työvoiman vähentämistä koskevissa muutosneuvotteluissa. Neuvotteluissa tapahtuvien laiminlyöntien jälkikäteisellä korjaamisella ei voida enää taata henkilöstölle aitoa vaikuttamismahdollisuutta. Siksi menettelyn jälkikäteisille korjaamispyrkimyksille ei tulisi antaa painoarvoa laiminlyönnin seuraamuksia arvioitaessa.

Ehdotettu 37 § rangaistusseuraamuksesta on myös kannatettava ja se vastaa muiden yhteistoimintalakien seuraamusjärjestelmää. Yritysten yhteistoimintalaissa (L 1333/2021) on kuitenkin säädetty rangaistavaksi myös kyseisen lain 9 §:n mukaisen työyhteisön kehittämissuunnitelman laatimisen ja ylläpidon laiminlyönti. Nyt käsittelyssä olevassa lakiesityksessä ei ole vastaavaa säännöstä. Kirkon alan unioni katsoo, että rangaistavaksi tulisi säätää myös lain 8 §:n mukaisen suunnitelman laatimatta jättäminen tai sen ylläpidon laiminlyönti.

4. Henkilöstön hallintoedustus

Kirkon alan unioni kiinnittää huomiota siihen, että esitykseen ei sisälly henkilöstön edustusta seurakuntatalouksien hallintoon. Suurimmissa seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä henkilöstön edustajalla olisi asiantuntijana rooli edistää henkilöstöön oleellisesti vaikuttavien päätösten valmistelun läpinäkyvyyttä ja toteuttaisi työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa lain mukaista vuoropuhelua vahvistaen.

5. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivalta

Kirkonalan unioni esittää, että lakiesitystä käsiteltäessä otettaisiin vielä pohdittavaksi, että lain valvonnassa annettaisiin toimivalta yhteistoiminta-asiamiehelle yhteistoimintalakia vastaavasti.

KIRKONALAN
U N I O N I
KYRKFACKETS UNION

Mahdollisuus saada yhteistoiminta-asiamieheltä ohjeistusta lain toimeenpanosta olisi myös työnantajan etu. Yhteistoiminta-asiamiehen toimistolla on paras asiantuntemus yhteistoimintaan liittyvissä kysymyksissä.

Kirkon alan unioni ry

Lisätietoja:

Johdon neuvonantaja Keijo Tarnanen JHL ry, puh. 050 3787 777