KIRKON YHTEISTOIMINTALAKI

EDUSKUNNAN HALLINTOVALIOKUNTA 11.6.2025

Johdon neuvonantaja Keijo Tarnanen, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, edustaen Kirkon alan unionia

YLEISTÄ UUDISTUKSESTA

- Kirkon alan unioni kannattaa sitä, että kirkon alalla työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta säädetään lailla, kuten muillakin toimialoilla
  - Erityisesti seuraamusjärjestelmän lakisääteisyys tärkeä uudistus
- Vuoropuhelun täsmentyminen positiivista
  - Edesauttaa työnantajan ja henkilöstön säännöllistä yhteistyötä ja tietojenvaihtoa
  - Nähtävä osana hyvää henkilöstöhallintoa

KRIITTISET HUOMIOT

- Kirkon alan unioni katsoo, ettei kirkon yhteistoimintalakiin tulisi säätää 20 henkilön soveltamisalarajoitusta.
- Yhteistoimintasopimuksen mukaista yhteistoimintaa on noudatettu kaikissa seurakunnissa.
  - On olemassa toimiva yhteistoimistamenettely, soveltamisalarajaus saattaa vaarantaa olemassa olevat menettelytavat
  - 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 vuosittain täysin säännöllisesti suuri joukko kausityöntekijöitä 3 – 7 kk työsuhteissa erityisesti ulkoalueitten hoidossa
  - Heidät olisi perusteltua huomioida henkilöstömäärää laskettaessa, kuten osa-aikaiset työntekijät/viranhaltijat.
  - Tällä tavoin huomioitaisiin 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
  - Poikkeaminen 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