

30.1.2017

Seurakunnille

Sisältää: Työajan pidentäminen 1.2.2017 lukien

Työajan pidentäminen 1.2.2017 lukien

Kirkon työmarkkinalaitokseen on tullut runsaasti kysymyksiä 1.2.2017 voimaan tulevasta työajan pidennyksestä. Tämän vuoksi on katsottu tarpeelliseksi selventää asiaa yleiskirjeellä.

Kilpailukyky sopimuksen mukaan vuosittaista työaikaa pidennetään keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Kirkon sektorilla työajan pidentämisen toteuttamisesta on sovittu eri henkilöstöryhmien osalta (työajalliset kuukausipalkkaiset, tuntipalkkaiset, hengellisen työn viranhaltijat) osittain eri tavoin. Työajan pidentämisen toteuttamista on selostettu Kirkon työmarkkinalaitoksen [yleiskirjeessä A5/2016](#). Siinä selostetun lisäksi seuraavassa on selostettu sellaisia asiaan liittyviä näkökohtia, joista seurakunnissa on ollut epäselvyyttä.

Kilpailukyky sopimuksen tavoitteena on se, että (muiden Kilpailukyky sopimuksen toimenpiteiden ohella) tekemällä suomalaisilla työpaikoilla puoli tuntia lisää työtä viikossa palkkatason muuttumatta saadaan tuettua Suomen kilpailukykyä. Tämän tavoitteen näkökulmasta ja se työpaikoilla sisäistäen työajan lisääminen niin työajallisille kuin työajattomille pitäisi olla suhteellisen helppoa.

Työajan pidennysaika on samanlaista työaikaa kuin muukin työaika

Keskeinen väärinkäsitys työajan pidentämisestä on se, että työajan pidentämisestä syntyvä lisätty työaika olisi erilaista työaikaa kuin muu työaika ja jota pitäisi toteuttaa erityisjärjestelyillä. Näin ei ole, vaan kokoaikaisille työajallisille lisättävä puolen tunnin työaika viikossa on samanlaista työaikaa kuin muu työaika. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että työvuorosuunnitelmaa tehtäessä aiemman 38 tunnin 15 minuutin sijasta työvuoroluettelo suunnitellaan 38 tunnin 45 minuutin ajalle. Toimistotyössä työaika puolestaan on 36 tunnin ja 15 minuutin sijasta 36 tuntia 45 minuuttia. Tämä muutos on pysyvä, ei määräaikainen kuten lomarahojen leikkaus.

Työajan pidennyksen toteuttamistavasta päättää työnantaja

Työajan pidentäminen toteutetaan työnantajan määräämällä tavalla. Työajallisilla tämä toteutuu normaalilla työvuoroluettelon suunnittelulla, jossa työajan pituus on kokoaikaisilla (keskimäärin) puoli tuntia viikossa enemmän kuin aiemmin. Työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden työajan pidentäminen edellyttää käytännössä enemmän etukäteissuunnittelua, koska 24 tunnin työaika-elementti on uudenlainen lähestymistapa työn tekemiseen.

Työajan pidentämisestä ei sovita paikallisesti. Hyvään työpaikkakulttuuriin kuitenkin kuuluu se, että koko henkilöstöä koskevasta muutoksesta tiedotetaan henkilöstölle ja tarvittaessa voidaan myös järjestää asiasta yhteistoiminnallisia keskusteluja esimerkiksi työpaikkakokouksessa.

Hyvään työpaikkakulttuuriin kuuluu myös se, että esimiehet huolehtivat siitä, että työajan pidennys toteutetaan yhdenvertaisella tavalla kaikille. Se tarkoittaa sitä, että työajan pidennys koskee koko henkilöstöä. Toisaalta se tarkoittaa sitä, että työajan pidennyksen toteuttamistapa voi vaihdella työntekijäryhmittäin työn tarpeiden mukaan. Jollain ryhmällä voi pidentyä päivittäinen työaika (esim. toimistotyöajassa), toisella ryhmällä yhdelle työpäivälle saatetaan lisätä puoli tuntia työtä (esim. yleistyöajassa) tai jollekin ryhmälle työajan pidennys voidaan toteuttaa myös siten, että työajan pidennys toteutetaan pidempinä työpäivinä, esimerkiksi useamman tunnin mittaisina työrupeamina tai jopa kokonaisina uusina työpäivinä (esim. hengellisessä työssä). Jos työajallisilla työaika lisätään kokonaisina päivinä, työaika pitää tasoittaa KirVESTES:n työaikaosan 201 §:n mukaisesti. Työajan tasoittumisjärjestelmästä päättää työnantaja.

Kaiken työajan käyttämisestä päättää työnantaja

Seurakunnissa on ilmennyt väärinkäsitystä siitä, että työajan pidennys pitäisi toteuttaa normaalista työajasta poikkeavalla tavalla. Työnantaja päättää siitä, mitä työtä työaikana tehdään kunkin työntekijän työn sisällön mukaan. Työajan pidennys toteutetaan siten ensisijaisesti tavanomaisia työtehtäviä lisäämällä.

Toisaalta normaali työnjohto mahdollistaa ja on aina mahdollistanut myös sen, että tilapäisesti työaika on voitu käyttää normaalista poikkeaviin toimintoihin, esimerkiksi virkistyspäivään tai muuhun työhyvinvoinnin edistämiseen. Tähän Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan pidennys ei tuo mitään muutosta. Työajan pidennyksellä ei ole mitään yhteyttä sen kanssa, miten työajan käyttämistä työnantajan johdolla suunnataan.

Osa-aikaisten työajan pidentäminen

Osa-aikaisilla työaika pitenee kuten kokoaikaisilla, mutta vähemmän eli samassa suhteessa kuin osatyöaika on kokotyöaikaan. Tämä työajan pidentyminen on pysyvää eikä uutta työaika pyöristetä kuin lähimpään minuuttiin. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että jos nykyinen työaika on joku tasatuntimäärä (esim. yleistyöajassa 22t/vko; palkkaus 58 %), uusi työaika on joku ”epätasatuntimäärä” (eli em. yleistyöajassa 22 t 17 min; palkkaus edelleen 58 %).

Osa-aikaisen palkka pysyy siis entisenä, kuten Kiky-sopimus edellyttää. Uusi pidennetty työaika suhteessa uuteen kokoaikaisen 100 %:n täyteen työaikaan (38 t 45 min) pysyy täsmälleen samana.

Työmarkkinajohtaja Vuokko Piekkala

Lakimies Timo von Boehm