



Vastaus Minttu Sillanpään ja Funda Demirin sekä 10 muun valtuutetun aloitteeseen lyhennetyn työajan kokeilu

VD/2369/00.02.00.03/2025

Minttu Sillanpää ja **Funda Demiri** sekä 10 muuta valtuutettua jättivät seuraavan valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

”Vuonna 2023 Iso-Britanniassa järjestettiin maailman mittakaavassakin suuri työaikakokeilu, johon osallistui 61 työpaikkaa ja noin 2900 työntekijää. Kokeilun aikana organisaatiot testasivat työntekijöillä lyhyempää työaikaa täydellä palkalla. Kokeilu toteutettiin nelipäiväisenä työviikkona ja se kesti puoli vuotta. Kokeilun perusteella työntekijöiden poissaolot vähenivät. Lisäksi henkilöstö halusi todennäköisemmin pysyä nykyisessä työpaikassaan, millä on vaikutusta rekrytointikustannuksiin.

Työntekijöiden hyvinvointi lisääntyi. Sekä fyysinen että psyykinen terveys paranivat kokeilun aikana. Työntekijöiden stressitasot pienenevät. Lisäksi ahdistusta, väsymystä ja uniongelmia oli vähemmän. Työntekijät myös saivat hieman enemmän aikaiseksi neljässä työpäivässä kuin viidessä. (lähde: <https://www.hs.fi/talous/art-2000009407078.html>) Islanti on myös lyhentänyt kaikkien julkisten työntekijöiden viikkotyöaikaa 40 tunnista 36 tuntiin ja vuorotyöntekijöille 32–36 tuntiin, erittäin hyvillä tuloksilla. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK on esittänyt valtakunnallista lyhennetyn työajan kokeilua Suomeen.

Esitämme, että Vantaan kaupungissa toteutetaan lyhennetyn työajan kokeilu niin, että kokeilun päätyttyä voidaan tehdä tietoon perustuvaa työnantajapolitiikkaa. Kokeilun aikana voidaan testata erilaisia malleja lyhentää työaikaa; esimerkiksi päivittäisen työajan lyhentäminen tai siirtymällä nelipäiväiseen työviikkoon. Tulosten perusteella kaupunki voi parantaa työntekijöiden pito- ja vetovoimaa sekä vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja parantaa työssäjaksamista sekä -hyvinvointia.”

Kaupunginvaltuusto 24.3.2025 § 29

Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää valtuustoaloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Henkilöstöpalvelut toteaa vastauksenaan seuraavaa:

Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimuksissa (KVTES) on useita työaikajärjestelmiä, jolla mahdollistetaan henkilöstön työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen joustoja jo tällä hetkellä. Vantaalla myös käytössä oleva liukuva työaika tietyissä tehtävissä mahdollistaa henkilöstön työ- ja vapaa-ajan paremman yhteensovittamisen, missä työntekijä voi kiinteän työajan ulkopuolella annetuissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan oman tilanteen ja työtilanteen mukaisesti. Sen sijaan esimerkiksi kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) työaika perustuu opetusvelvollisuuteen ja ylitunteihin perustuvaan opetusvelvollisuustyöaikaan, josta ei ole mahdollisuutta sopia paikallisesti toisin. Muuten jo nykyään työvuorosuunnittelulla voidaan hakea joustoa ja mahdollistaa eri pituisten päivien suunnittelua ja huomioida myös työntekijän toiveita ja tarpeita.



Pitkät vuosilomat, lomarahen vaihdot

Kunnallisen sektorin työehtosopimukseen sisältyy pääsääntöisesti yksityistä sektoria pidemmät palkalliset vuosilomat, jotka riippuvat henkilön työkokemuksen pituudesta. Esim. henkilöllä, jolla on työkokemusta vähintään 15 vuotta työkokemuslisään oikeuttava palvelusaika, ansaitsee yhteensä 38 vuosilomapäivää lomanmääräytymisvuotena. Henkilöllä, jolla on vastaavasti vähintään 5 vuoden takaista työkokemusta, ansaitsee lomanmääräytymisvuotena enintään 28 vuosilomapäivää. Myös -osa virka ja työehtosopimuksista mahdollistaa lomarahojen vaihtamista lomapäiviin työtehtävien niin salliessa.

Kustannukset

Aloitteen mukaisen kokeilun toimeenpano edellyttäisi merkittävää lisäresursointia henkilöstön osalta, jotta lakisääteisten palveluiden saatavuus ja laatu voitaisiin turvata asiakkaille. Erityisesti palvelutehtävissä, kuten kirjastopalveluissa, liikuntapalveluissa, varhaiskasvatuksessa, opetuksessa sekä työllisyyden ja kotoutumisen edistämisen tehtävissä, olisi tarpeen lisätä henkilöstöä tai hyödyntää vuokratyövoimaa työajan lyhenemisen kompensoimiseksi. Tämä johtaisi arviolta jopa 20 prosentin kasvuun kyseisten tehtävien henkilöstömenoissa, mikä puolestaan kasvattaisi kaupungin kokonaiskustannuksia merkittävästi. Myös tietyt alat kärsivät työvoimapulasta, esimerkiksi varhaiskasvatuksen puolella. Työajan lyhentäminen lisäisi todennäköisesti entisestään kuormitusta näillä aloilla. Nykyisessä taloudellisessa tilanteessa ajankohta edes kokeiluluonteiselle toteutukselle ei olisi tarkoituksenmukaista.

Hyvä johtaminen

Työssä jaksamiseen ja työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, kuten esim. työn johtamisesta, työyhteisön toimivuudesta, työntekijän työkyvystä ja ammattitaidosta mutta myös terveellisistä ja turvallisista työoloista. Vantaan kaupunki tekee aktiivisesti töitä sen eteen, että henkilöstö voi työyhteisössä ja omissa työtehtävissään hyvin. Työntekijöiden hyvinvointia seurataan esim. joka toinen vuosi Kunta10-kyselyllä, joka mittaa kunta-alan henkilöstön työhyvinvointia, työtä ja siihen liittyviä muutoksia. Myös säännöllisissä kehityskeskusteluissa esihenkilö keskustele työntekijän kanssa hänen jaksamisestaan omassa työssä, tällä tavoin varmistetaan myös työn sujuvuus ja varhainen tuki. Myös esihenkilöiden kouluttaminen työkykyhaasteissa on osaa työntekijän työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Tiivis yhteistyö työterveyden kanssa on myös olennainen osa henkilöstön työssä jaksamisessa.

Aloitteen haasteena on, ettei kaikilla toimialoilla voida tiivistää työtehtäviä neljään päivään ilman, että työn laatu tai määrä saattaa kärsiä. Lisäksi Vantaan kaupungilla on velvollisuus kohdella työntekijöitään yhdenvertaisesti ja kaikissa tehtävissä ei ole edes mahdollista siirtyä nelipäiväiseen työviikkoon. Tämä saattaisi aiheuttaa epätasa-arvon kokemuksia henkilöstön välillä. Yhtä lailla voimassa olevat virka- ja työehtosopimukset esim. opettajien virkaehtosopimuksen nykyiset työaikaan liittyvät määräykset kesäkeskeytyksineen eivät lähtökohtaisesti edes mahdollistaisi nelipäiväistä työviikkoa.

Lopuksi

Voimassa olevat virka- ja työehtosopimukset mahdollistavat aktiivisen työaikasuunnittelun, mutta ei nelipäiväistä työviikkoa. Kaupungin tämän hetken taloudellisessa tilanteessa ei ole mahdollista lähteä lyhennettyyn työpäivän tai nelipäiväisen työviikon kokeiluihin, jotka tarkoittaisivat tosiasiallisesti palkkamenojen merkittävää kasvua.



Päätetään antaa Minttu Sillanpäälle ja Funda Demirille sekä 10 muulle aloitteen allekirjoittaneelle valtuutetulle toimialan esityksen mukainen kaupunginhallituksen vastaus.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liite:

- allekirjoitettu Minttu Sillanpään ja Funda Demirin aloite lyhennetyn työajan kokeilu

Täytäntöönpano: lakiasiat ja päätösvalmistelu

Lisätiedot:

Työmarkkinapäällikkö Pia Viskarinen-Soutamo, etunimi.sukunimi@vantaa.fi