



SUOMEN KIRKON PAPPISLIITON ALAOSASTON

SAIRAALATEOLOGIT RY:N LAUSUNTO

TYÖAJATTOMUUDEN KUORMITTAVUUDESTA

11.11.2013

1. Taustaa

Sairaalapapit ovat usein vuosien varrella nostaneet esiin varallaolokäytännön tuoman kuormituksen ja pyytäneet Sairaaluteologit ry:n hallitusta selvittämään tilannetta. Tämän johdosta vuonna 2006 Sairaaluteologit ry:n asettama työryhmä valmisteli lausunnon sairaaluteologiensa varallaolovuoroista viikonloppuisin ja pyhäpäivisin ja kävi tällöin keskustelua Suomen kirkon pappisliiton kanssa. Työryhmän lausunnossa tuotiin esille varallaolon kuormittavuus ja esitettiin, että sairaaluteologiensa viikonlopun päivystys tulisi katsoa työajaksi riippumatta sairaalasta tulleiden kutsujen määrästä, jolloin työntekijällä olisi oikeus pitää kaksi siirrettyä vapaapäivää menetettyjen viikkovapaiden sijasta. Lausunnossa otettiin kantaa myös siihen, että viikonlopun varallaolo tulisi korvata rahallisesti, esim. päivärahatyyppisellä korvauksella, koska kyse on yhtäjaksoisesta, ympärivuorokautisesta ja pitkäkestoisesta työstä. Lausunnon yhtenä näkökantana oli, että usein toistuvasta varallaolosta johtuva kohtuuton kuormitus tulisi huomioida sekä työaikajärjestelyin että rahallisesti niissä seurakunnissa, joissa on vain yksi tai muutama sairaalapappi. Lausunto ei käytännössä johtanut mihinkään muutokseen sairaalapappien työssä.

2. Uusi lausunto kyselyn pohjalta

Koska kysymys varallaolosta on ollut edelleen jatkuvasti esillä sairaalapappien keskusteluissa ja Sairaaluteologit ry:n hallitusta on lähestytty usein tällä asialla, tehtiin Sairaaluteologit ry:n toimesta vuonna 2012 sairaalapapeille kysely varallaolokäytännöistä. Kyselyn pohjalta Sairaaluteologit ry:n hallitus laati lausunnon työajattomuuden kuormittavuudesta. Tehtävä oli haasteellinen, koska työajattomaan työhön ei KirVESTES:n mukaan kuulu käsitteitä varallaolo ja päivystys. Sairaalapappien työssä varallaololla tarkoitetaan sitä, että sairaalapappi on veloitettu ja hän sitoutuu vastaamaan hoitolaitoksesta tulevaan kutsuun sekä saapumaan paikalle kohtuullisessa ajassa.

Koska sairaalasielunhoidon yksiköt ovat hyvin erikokoisia ja sairaalapapit toimivat luonteeltaan hyvin erityyppisissä laitoksissa, Sairaaluteologit ry:n on mahdoton antaa varallaoloon valmiita malleja. Lausunnon tarkoituksena on kannustaa sairaalapappeja paikallisiin neuvotteluihin ja antaa niihin tukea. Lausunto työajattomuuden kuormittavuudesta toimitetaan tiedoksi Suomen kirkon pappisliitolle, Kirkon työmarkkinalaitokselle ja Sairaaluteologit ry:n jäsenille.

3. Sairaalateologiien kyselyn (2012) esiin nostamat epäkohdat työn määrässä sekä vuorokautisessa ja viikoittaisessa sijoittumisessa

Kysely, joka koski varallaoloa sekä arkipäivisin että viikonloppuisin, lähetettiin sekä johtaville että yksin työtä tekeville sairaalapapeille, joita oli kaikkiaan 46. Kyselyyn vastasi 21 sairaalapappia eri puolilta Suomea. Kysely toi esiin, että varallaolojärjestelmät ovat hyvin erilaisia riippuen laitosten luonteesta ja varallaolojärjestelmän piirissä olevien pappien määrästä. Kuormittavimmiksi varallaolo koettiin niissä yksiköissä, joissa yhdellä sairaalapapilla vuorollaan on velvoite päivystää läpi koko viikon ympärivuorokautisesti, sekä siellä, missä normaalin työviikon jälkeen on vielä velvollisuus olla varalla ympäri vuorokauden koko viikonlopun ajan. Varallaoloa jakavien työntekijöiden määrä vaikutti kuormittavuuteen. Kuormittavimmaksi varallaolo koettiin yksiköissä, joissa varallaolovelvoite on useammin kuin kerran kuukaudessa. Suurissa sairaalasielunhoidon tiimeissä, joissa varallaoloviikkoja on vain muutaman kerran vuodessa, järjestelmä ei tuntunut kuormittavan kohtuuttomasti.

4. Kyselyn tulokset - Sairaalapapin työajattomuus joustaa läpi vuorokauden

KirVESTES 140 § mukaan hengellisen työn viranhaltijoihin ei sovelleta työaikalakia. Virkaehtosopimus seurakuntapapin vapaa-ajasta (**KirVESTES Liite 12**) määrittelee seurakuntapapin vapaapäivien määräksi kaksi yhden kalenterivuorokauden kestävää vapaapäivää kalenteriviikossa. **Kirkkolain 6. luvun 27 §** mukaan papin on kuitenkin myös vapaapäivänään hoidettava välttämättömät ja kiireelliset virkatehtävät, joiden hoitoa ei ole voitu muulla tavalla järjestää.

Laitosten taholta sairaalapappi mielletään usein kuuluvaksi ns. erityistyöntekijöihin (vrt. psykologi, sosiaalityöntekijä), jotka tekevät työtä arkisin virka-aikana. Sairaalapapin työn kannalta on luontevaa ja tarkoituksenmukaista olla työssä saman työajan puitteissa kuin erityistyöntekijät, vaikka sairaalapapit eivät kuulu työajan piiriin. Samalla on turvattava papin saatavuus paikalle päivystysluonteisesti. Hankaluutena kattavan varallaolojärjestelmän luomisessa useimmissa sairaalasielunhoidon yksiköissä on kuitenkin liian pieni työntekijäresurssi verrattuna laitosten ympärivuorokautiseen toimintaan.

Sairaalapapeille tehdyn kyselyn mukaan varallaoloon liittyy useimmiten velvollisuus olla paikalla sairaalassa jopa tunnin sisällä hälytyksestä läpi vuorokauden. Hälytysluontoiset työtilanteet ovat työntekijälle henkisesti raskaita, koska kyseessä on yleensä kriisitilanne. Kysely osoitti, että osa sairaalapapeista kokee, että vallitseva järjestelmä on liian raskas. Yölliset hälytykset päivän työn lisäksi saavat aikaan sekä fyysistä että psyykkistä väsymistä. Varallaolo vaikeuttaa perhe-elämää ja muuta normaalia vapaa-ajan viettoa,

koska työntekijän tulee olla hälytysvalmiudessa läpi vuorokauden. Työpäivien väliin ei tule todellisia lepotaukoja. Osa sairaalapapeista ei kuitenkaan koe vallitsevaa järjestelmää liian kuormittavana. Näin on seurakunnissa, joissa varallaolo jakautuu riittävän suurelle joukolle. Kyseessä voi olla joko iso sairaalasielunhoidon tiimi tai seurakuntapapiston tuki varallaolon hoitamisessa. Osassa laitoksia varallaolo ei kuormita kovin paljon. Tällöin kyseessä ovat lähinnä pienet laitokset, joihin ei ensisijaisesti viedä potilaita akuuteissa tilanteissa.

Varallaolovelvoite on monella paikkakunnalla syntynyt käytännön työn tarpeesta. Laitoksissa on tullut tilanteita, jolloin pappia on tarvittu myös yöllä ja viikonloppuna. Tämän johdosta varallaoloa edellytetään nykyään useimmilta sairaalapapeilta, jolloin varallaolon velvoite on kirjattu sairaalapappien tehtäväkuvaukseen tai mainittu johtosäännössä. On tosin myös sairaalasielunhoidon yksiköitä, joissa varallaolo ei nouse työnantajan velvoitteesta, vaan sairaalapapit ovat sen itse luoneet turvatakseen papin tavoittamisen myös ilta- ja yöaikaan.

5. Sairaalapappien varallaolo työturvallisuuslain näkökulmasta

Työturvallisuuslaki on soveltamisalaltaan työaikalakia laajempi ja kattaa siis myös työaikalain ulkopuolelle jäävät työntekijät. **Työturvallisuuslain 10 §** muuttui 1.6.2013. Hallituksen lakimuutosesityksen (**HE 201/2012 vp**) tavoitteena on työturvallisuuslakia täsmentämällä parantaa työn vaarojen selvittämistä ja arviointia siten, että myös työajoista johtuvat haitta- ja vaaratekijät tulisivat aikaisempaa paremmin huomioon otetuiksi vaarojen selvittämisessä ja arvioimisessa.

Suomen hallituksen yleisperusteluissa työturvallisuuslain muutokselle todetaan: *”Yhteenvedona voidaan todeta, että työajoilla on vaikutusta työntekijän terveydentilaan, vaikka vaikutukset voivat ilmetä yksilöllisesti. Työaikojen terveydellisten vaikutusten vuoksi on välttämätöntä, että myös työaikoihin liittyvät haitta- ja vaaratekijät selvitetään ja että työpaikoilla sen jälkeen ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin havaittujen haitta- ja vaaratekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi.”*

Lakiehdotuksen yksityiskohtaisissa perusteluissa (**10 §**) todetaan: *”Työajoista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät on ymmärrettävä laajasti. Työajoilla tarkoitettaisiin työ- ja lepoaikoihin liittyviä asioita kuten yötyötä, vuorotyötä, ylityötä ja riittäviä lepotaukoja, mutta myös muuta työntekijän työhön sidottuna oloa koskevaa aikaa. Työnantajan tulisi työaikojen osalta ottaa vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa työn ja toiminnan luonteesta riippuen huomioon esimerkiksi seuraavia seikkoja: työpäivien pituus, työntekijän mahdollisuus itse säätää työpäivän pituutta, kokonaistyöaika, peräkkäisten työvuorojen toistuvuus, työvuorojen kiertosuunta, ylityöt ja niiden määrä, työn suorittamisajankohta, työaikojen ennakoitavuus, työhön sidonnaisuuden aiheuttama kokonaiskuormitus sekä työntekijöiden mahdollisuus riittävään palautumiseen työpäivän aikana ja niiden välillä.”*

Työturvallisuuslaki (8 §, 10 §, 25 §) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa. Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.

Työturvallisuuslain mukaan työpäivien välissä tulisi olla lepotauko, myös työajattomassa työssä. Sairaalapappien yhtäjaksoinen työjakso voi olla kolme tai jopa kaksitoista vuorokautta ympärivuorokautisesti varallaolovelvoitteen vuoksi. Sairaalateologit ry katsoo, että se on liian kuormittavaa ja terveydelle haitallista, kuten työturvallisuuslaki tarkoittaa.

6. Sairaalateologit ry:n ehdotukset sairaalapappien työkuormituksen vähentämiseksi ja työssä jaksamisen edistämiseksi

6.1. Työturvallisuuden häirtatekijöiden poistaminen paikallistasolla

Paikallinen keskustelu ja oikeudenmukainen sopiminen varallaolon järjestämisestä ja sen kuormittavuuden vähentämisestä on todella tärkeää. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että sairaalapapeilla on todellinen mahdollisuus lepoon ja palautumiseen työpäivien välillä. Tämän johdosta varallaolojärjestelmää tulee tarkastella myös työntekijöiden jaksamisen näkökulmasta, jolloin työnantajan tulee huolehtia, ettei työntekijöille tule liian pitkiä varallaolojaksoja. Tällöin on otettava huomioon työntekijöiden yksilölliset ja elämäntilanteiden erilaisuuteen liittyvät erot. Työntekijällä on oikeus ottaa yhteyttä esimieheen, työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmieheen, mikäli hän kokee työtilanteensa liian kuormittavaksi.

Jotta tarvittavat lepoajat voidaan turvata, on tarkoituksenmukaista tarkastella kokonaisuudessaan sairaalapappien työskentelyaikoja. Sairaalateologit ry painottaa, että työajattomina työntekijöinä sairaalapapeilta ei voida edellyttää työskentelyä aina ns. virka-aikaan, vaikka se laitosten toive olisikin, sillä sairaalapapille tulevat pyynnöt voivat sijoittua myös ilta- ja yöaikaan.

6.2. Varallaolojärjestelmän kehittäminen paikallisesti

Sekä työnantajan että jokaisen seurakunnan on hyvä miettiä, miten papin tavoitettavuus turvataan hälytystilanteissa. Se ei ole pelkästään sairaalasielunhoidon työntekijöiden vastuulla, vaan sitä tulee tarkastella laajemmin. Papin tavoitettavuus sairaaloihin ja hoitolaitoksiin voidaan järjestää paikkakunnan tarpeet huomioon ottaen monella eri tavalla. Varallaolojärjestelmää varten tulee olla riittävän suuri työntekijäresurssi.

6.3. Oikeudenmukaiset varallaolokorvaukset

KirVESTES 173 §: ”Vapaapäivän siirtämisen edellytyksenä on, että vapaapäivän pito on estynyt tehtävien vuoksi olennaisilta osin ja että tehtävät edellyttävät välittömiä toimenpiteitä vapaapäivän aikana.” Tehdyn kartoituksen perusteella sairaalapapit kokevat, että varallaolo estää vapaapäivän pitämisen. (Alkuperäinen lause ”Varallaolo estää vapaapäivän pitämisen” on muutettu, koska Kirkon työmarkkinalaitos on asiasta eri mieltä). Varallaolo tulisi aina kun mahdollista toteuttaa siten, että varallaoloon liitetään esimerkiksi valmistelevia työtehtäviä. Tällöin työntekijällä olisi oikeus pitää kaksi vapaapäivää riippumatta varallaoloaikana sairaalasta tulleiden hälytysten määrästä.

Varallaolon vastuullisuus ja vaatavuus sekä sen vapaa-aikaa rajoittava vaikutus voidaan huomioida palkkausjärjestelmän mukaisena erityisenä perusteena. Tällöin varallaolo kirjataan tehtävänkuvauslomakkeen kohtaan D: ”Erityinen peruste” ja siitä maksetaan euromääräisenä vahvistettu palkanosa peruspalkkaan.

6.4. Määräysten muutostarpeet

Varallaolosäädökset tulee määritellä virkaehtosopimuksessa myös työajattomille työntekijöille, koska eri seurakunnissa on keskenään hyvin erilaisia sopimuksia ja käytännön ratkaisuja asiasta.

Säädöksiä voitaisiin muuttaa esimerkiksi niin, että leirityöajan määräyksiä (**KirVESTES 181 § 3 mom.**) olisi mahdollista soveltaa myös viikonlopun varallaoloon. Tällöin seurakunnan asianomainen viranomais voisi myöntää varalla olleelle viranhaltijalle erityisenä varallaolohyvytyksenä yhden leirivapaaseen rinnastettavan vapaapäivän säännönmukaisena työpäivänä kahden menetetyn vapaan lisäksi.

Sairaalateologit ry:n hallitus, sairaalapastorit:

Sari Järnfors, puheenjohtaja	Iiro Leino
Matti Aho	Terhi Muilu-Teinonen
Tarja Autio	Anne Mäkelä
Rose-Maj Friman	Satu Valkonen-Lindblad
Kati Häkkinen	
Maria Ollila	

Muutos kohtaan 6.3. on tehty Sairaalateologit ry:n hallituksen päätöksellä 12.3.2015.