



**AKI**

LIITOT  
FÖRBUNDEN

# **Työelämälinjaukset**

Hyväksytty liittokokouksessa 5.9.2023

# Johdanto

AKI-yhteisö rakentaa hyvää työelämää edistämällä jäsentensä toimeentuloa, hyvinvointia ja ammatillista kehittymistä.

Tässä ohjelmassa määritellään AKI-liittojen työelämälinjaukset. Se on ensimmäinen kokonaisesitys AKI-liittojen työelämätaavoitteista. Asiakirja on osa AKI-liittojen vaikuttamistoiminnan tavoiteohjelmien kokonaisuutta.

AKI:n hallitus on valmistellut työelämälinjaukset vuoden 2023 aikana.

# Palvelussuhde

## Palvelussuhdesääntelyn kehittäminen

Suomen oikeusjärjestyksessä erotetaan julkisoikeudellinen virkasuhde ja yksityisoikeudellinen työsuhde. Virkasuhdetta käytetään julkisella sektorilla erityisesti silloin, kun työtehtävään liittyy julkisen vallan käyttöä. Valtiolla ja evankelis-luterilaisessa kirkossa virkasuhdetta käytetään myös muissa tehtävissä.

Virkasuhteen ja työsuhteen erot ovat viime vuosikymmenten työelämäuudistusten myötä kaventuneet, mutta niissä on edelleen eräitä eroja. Virkasuhde perustuu työnantajan tekemään hallintopäätökseen, kun taas työsuhde perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Virkasuhde perustuu jatkuvuusperiaatteeseen, jonka mukaan vasta laillinen irtisanominen päättää palvelussuhteen. Tämän vuoksi palvelussuhdeturva virkasuhteessa on parempi kuin työsuhteessa. Lisäksi lainvastaiset virkavaalit on pääsääntöisesti mahdollista kumota.

Palvelussuhteeseen liittyvien riitojen ratkaiseminen on virkasuhteessa edullisempaa. Paitsi että virkasuhteeseen liittyvät riidat ratkotaan hallinto-oikeuksissa, joissa oikeudenkäynti on halvempaa kuin yleisissä tuomioistuimissa, valtion virkasuhteissa virkamiestä ei poikkeustapauksia lukuun ottamatta velvoiteta korvaamaan työnantajan oikeudenkäyntikuluja. Kirkossa, kunnissa ja hyvinvointialueilla viranhakija ja oikeudellisesti epäselvissä tapauksissa asiansa riitauttanut viranhaltija ovat niin ikään vapaat kuluvaluusta.

AKI-liittojen tavoitteet: Julkisella sektorilla jatketaan kahden eri palvelussuhdelajin käyttöä. Evankelis-luterilaisen kirkon hengellisessä työssä virkasuhde säilyy ensisijaisena palvelussuhdelajina.

## Kelpoisuusvaatimukset

Kelpoisuusvaatimusten tarkoituksena on edellyttää tehtävään valittavalta tiettyä koulutusta ja sen tuottamaa osaamistasoa. Olennaisia kelpoisuusvaatimukset ovat tehtävissä, joissa nimenomainen koulutus on perusteltua työtehtävien suorittamisessa.

Evankelis-luterilaisessa kirkossa ongelmallista on kuitenkin se, että kelpoisuusvaatimukset koskevat vain virkasuhteita. Tämän vuoksi kelpoisuusvaatimuksia kierretään palkkaamalla henkilöstöä työsuhteeseen, joihin kelpoisuusvaatimuksia ei sovelleta lainkaan. Kelpoisuusvaatimuksia vailla olevia sijaisia on etenkin kirkkomusiikin, diakonian ja nuorisotyönohjaajan viroissa. Työvoimapulaa ei kuitenkaan tulisi korjata kelpoisuusvaatimuksia keventämällä, koska se johtaa osaamistason heikkenemiseen. Parempia keinoja ovat koulutusmäärien kasvattaminen, palkkojen ja muiden työehtojen parantaminen sekä työn ja työolojen kehittäminen.

AKI-liittojen tavoitteet: Julkisella sektorilla professiotehtävissä noudatetaan kelpoisuusvaatimuksia jatkossakin. Evankelis-luterilaisessa kirkossa kelpoisuusvaatimukset ulotetaan koskemaan virkojen lisäksi myös työsuhteita.

## Oikeus sivutoimiin

Sivutoimella tarkoitetaan päätoimen ohella hoidettavaa osa-aikaista virka- tai työsuhdetta, muuta palkattua tehtävää tai elinkeinoa. Työsopimussuhteisilla työntekijöillä sivutoimien pitämistä rajoittaa ainoastaan työsopimuslain (55/2001) 3 luvun 3 §:n kilpailukieltorajoitus. Viranhaltijoiden osalta sivutoimet ovat viranhaltijalakien perusteella aina joko luvan- tai ilmoituksenvaraisia. Sivutoimilupaa ja -ilmoitusta koskeva sääntely on jännitteisessä suhteessa EU:n työehtodirektiivin (2019/1152/EU) 9 artiklaan, jonka mukaan työnantaja ei saa kieltää työntekijää ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan vahvistaman työvuoroluettelon ulkopuolella eikä kohdistaa työntekijään epäsuotuisaa kohtelua, jos tämä tekee näin. Jäsenvaltioiden on kuitenkin sallittua jättää 9 artikla soveltamatta virka-suhteissa.

Tavanomaisesti sellaisesta sivutoimesta, jonka viranhaltija voi hoitaa kokonaan vapaa-aikanaan, riittää työnantajalle tehtävä ilmoitus. Kirkon viranhaltijalain (653/2023) 27 §:n 1 momentissa on muista viranhaltijalaeista poiketen säädetty, että sivutoimilupa vaaditaan aina sellaiselta päätoimiselta viranhaltijalta, jolla ei ole kiinteää työaika. Kuitenkin on monia sivutoimia, joita on mahdollista hoitaa virkaehtosopimuksen mukaisina vapaapäivinä, jolloin pelkän ilmoituksen tulisi riittää.

AKI-liittojen tavoitteet: Oikeutta sivutoimiin edistetään julkisella sektorilla. Vapaa-ajalla hoidettavien sivutoimien tulisi olla aina vain ilmoituksenvaraisia.

## Johtajasopimukset

Johtajasopimuksella tarkoitetaan yksityisellä sektorilla toimitusjohtajalle, joka ei ole työsuhteessa, työ-sopimuksen sijaan tehtävää sopimusta, jolla on sovittu työn tekemisen ehdoista. Toimitusjohtajasopi-muksessa tulee sopia kaikista niistä ehdoista, joita sopimussuhteessa halutaan sovellettavan, koska sopimusta ei rajoita normaali työoikeudellinen sääntely. Kuntasektorilla on lisäksi käytössä kunnanjohta-jan johtajasopimus, jolla sovitaan kunnan johtamisen edellytyksistä sekä erokorvauksesta luottamus-pulatilanteissa. Kunnanjohtajan johtajasopimus täydentää kunnallisia virkaehtoja ja sillä ei voida keven-tää normaalia irtisanomismenettelyä. Valtiolla johtajasopimukset koskevat ylempiä työnantajavirkoja ja niillä määrätään tavanomaisesti näiden virkojen palkkauksesta.

Evankelis-luterilaisessa kirkossa johtajasopimuksia koskevaa sääntelyä ei ole laisinkaan, minkä vuoksi mahdolliset johtajasopimukset ainoastaan täydentävät virkaehtosopimuksella sovittuja virkaehtoja. Kirkon sopimusjärjestelmä ei tällä hetkellä mahdollistane palkkauksesta sopimista yksilökohtaisella so-pimuksella. Luottamuspulatilanteissa kirkkoherrojen erosopimuksia neuvotellaan aika ajoin, mutta pa-rempi ratkaisu olisi, että mahdollisista erokorvauksista neuvoteltaisiin etukäteen. Sen mahdollistaminen voisi olla viranhaltijan etu. Kirkossa mahdolliset johtajasopimukset ovat kuitenkin monimutkaisempia kuin kuntasektorilla, koska kirkkoherralla toisin kuin kunnanjohtajalla on liittymä tuomiokapituliin, joka viime kädessä päättää kirkkoherran virkasuhteesta. Erosopimusten suhteen on tähän mennessä me-netelty siten, että seurakunta on maksanut irtisanomisajan palkkaa vastaavan osuuden ja tuomiokapi-tuli tämän ylittävän osan erokorvauksesta.

AKI-liittojen tavoitteet: Johtajasopimuksia käytetään silloin, kun tavoitteena on ehkäistä mahdollisia riitatilanteita ennalta. Johtajasopimuksilla ei kuitenkaan tule mahdollistaa ainoastaan erokorvausta luottamuspulatilanteissa vaan niillä pitäisi pystyä myös parantamaan palvelussuhteiden ehtoja, erityisesti palkkausta. Koska kirkossa tuomiokapituli vastaa kirkkoherrojen henkilöstöhallinnosta ja kait-sennasta, tulee nimenomaan sen olla seurakunnan sijaan sopimuksissa se taho, joka ilmoittaa luottamuspuolan syntyneen.

## Työ- ja virkaehtosopimukset

Suomalainen työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmä on kattava. Julkisella sektorilla kaikki viranhaltijat ja työntekijät eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta ovat työ- ja virkaehtosopimusten piirissä. Yksityisellä sektoreilla puolestaan noin 80 % työntekijöistä on työehtosopimusten piirissä joko normaali- tai yleis-sitovuuden perusteella. Työ- ja virkaehtosopimuksilla taataan sellaisia työehtoja, kuten lomarahaa tai perhevapaiden aikainen palkanmaksu, joista ei ole säädetty laissa. Toisaalta sopimuksilla myös ehkäis-tään kilpailuedun saamista työehtoja heikentämällä.

Ns. sopimuksetonta tilaa koskeva sääntely on osin puutteellista. Virkaehtosopimuslaeissa on säädetty, että virkaehtosopimuksen mukaisia virkaehtoja noudatetaan myös virkaehtosopimuksen päättymisen jälkeen, ellei toisin sovita. Työehtosopimusten osalta on säädetty ainoastaan lakia epäedullisempien sopimusehtojen jälkivaikutuksesta, ja työehtonormien yleinen jälkivaikutus perustuu ainoastaan oikeuskäytäntöön. Tätä on kuitenkin viime aikoina kyseenalaistettu työnantajaliittojen tahoilta erityisesti silloin, kun työnantajaliitto on vaihtunut. Sääntelyä on syytä tältä osin selkeyttää.

Kirkon työmarkkinalaitoksen ja palkansaajajärjestöjen välillä on sovittu piispan, kirkkoneuvoksen ja talousjohdon virkojen jättämisestä sopimusjärjestelmän ulkopuolelle sopimuksella virkaehtosopimuksen sitovuuspiiriin rajoittamisesta. Käytännössä KiT saa määrätä näiden virkojen ehdot yksipuolisesti. KiT:n tavoitteena on jo pidempään ollut myös kirkkoherranvirkojen saaminen yksipuolisen määräämisoikeuden alaan. Tätä KiT on myös yrittänyt erällä neuvottelukierroksilla. Tähän suostuminen johtaisi kuitenkin siihen, että liitto JUKOn kautta menettäisi oikeuden sopia kirkkoherrojen palvelussuhteiden ehdoista. Tämän voidaan arvioida heikentävän mahdollisuuksia kirkkoherrojen edunvalvontaan.

**AKI-liittojen tavoitteet:** Työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmä on jatkossakin työ- ja virkaehdoista sopimisen perusta. Työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä säilytetään.

Lain puolipakottavista säännöksistä voi jatkossakin poiketa ainoastaan valtakunnallisten osapuolten solmimalla työehtosopimuksella. Laki ja työehtosopimukset asettavat aina vähimmäistason työsopimuksilla sovittaville työehdoille. Työehtosopimusten yleisestä jälkivaikutuksesta säädetään lailla.

Kirkkoherranvirat tulee säilyttää sopimusjärjestelmän piirissä eikä liittää osaksi virkaehtosopimuksen sitovuuspiiriin rajoittamista koskevaa sopimusta.

### **Paikallisen sopimisen edistäminen**

Paikallisella sopimisella voidaan tarkoittaa ainakin sitä, että a) työehtosopimuksissa lisätään paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, b) paikallisia sopimuksia voidaan tehdä myös järjestäytymättömissä työnantajissa, joissa työehtosopimusta noudatetaan yleissitovuuden perusteella, c) paikallisen työehtosopimuksen voi tehdä luottamusmiehen sijaan myös luottamusvaltuutetun tai koko henkilöstön kanssa, d) työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain puolipakottavista säännöksistä voisi sopia lain tasoa epäedullisemmin myös paikallisten osapuolten tekemällä työehtosopimuksella ja e) työehtosopimuksen tai lain vähimmäisnormeista voisi poiketa työsopimuksella. Työntekijän ja työnantajan välisen valtaasetelman johdosta kahteen viimeiseen on syytä suhtautua kielteisesti.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on yleisesti ottaen pyritty viime vuosina lisäämään, mutta esimerkiksi evankelis-luterilaisen kirkon sopimusalaalla paikallisen sopimisen mahdollisuudet on pääosin poistettu. Paikallisen sopimisen etuja ovat työ- ja virkaehtojen sovittaminen paikallisiin tarpeisiin. Työmarkkinoita koskevissa selvityksissä on todettu, että palkankorotusten sopiminen paikallisesti johtaa parempaan palkkakehitykseen kuin toimialakohtainen sopiminen. Paikallisesti sopimalla voidaan myös edistää sellaisia työ- ja virkaehtoja, joita ei saada sovittua toimialakohtaisissa neuvotteluissa. Toisaalta paikalliset palkkaratkaisut voivat olla myös viitetyöehtosopimuksessa sovittua ratkaisua heikompia, ja etenkin yksityisellä työnantajapuolella paikallinen sopiminen nähdään myös mahdollisuutena sopia valtakunnallista tasoa heikommista työehdoista.

Maan hallituksen ohjelmassa pyritään edistämään paikallista sopimista seuraavasti: Lainsäädännöstä aiotaan poistaa lain säännöksistä poikkeamista koskevan paikallisen sopimisen esteet silloin, kun työehtosopimusta noudatetaan yleissitovuuden perusteella. Samoin aiotaan mahdollistaa paikallisen sopimuksen tekeminen ilman luottamusmiestä niin, että henkilöstön puolesta sopimuksen voi solmia myös luottamusvaltuutetun, muu henkilöstön edustajan tai koko henkilöstön kanssa. Jatkossa työlainsäädännön vähimmäisehdoista poikkeaminen olisi mahdollista myös työnantajakohtaisella työehtosopimuksella, jos vastapuolena on työntekijöiden valtakunnallinen järjestö.

Työntekijän/viranhaltijan etu on, että sopijapuolena on mahdollisimman usein luottamusmies. Liitot kouluttavat luottamusmiehiä ja lisäksi luottamusmiehen palvelussuhdeturva on usein parempi kuin luottamusvaltuutetulla. Koko henkilöstön toimiminen sopijaosapuolena ei myöskään ole juridisesti ongelmatonta.

AKI-liittojen tavoite: Paikallista sopimista edistetään osana työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmää. Ensisijainen sopimus Kumppani tulee aina olla luottamusmies. Sopijapuolena voi alle 10 henkilöä työllistävissä työnantajissa olla myös luottamusvaltuutettu, mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, ja luottamusvaltuutetun puuttessa paikallinen sopimus voidaan tehdä koko henkilöstön kanssa.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia lisätään työ- ja virkaehtosopimuksissa silloin, kun paikallinen sopiminen ei muodosta riskiä työntekijän eduille. Myös palkankorotuksista voidaan sopia jatkossa nykyistä laajemmin paikallisesti.

## Palkkaus

### Palkkataso ja palkkakehityksen takaaminen

Keskimääräinen kuukausiansio kaikilla aloilla oli v. 2021 n. 3 738 euroa. Yksityisellä sektorilla keskiansio oli 3 842 euroa/kk, valtiolla 4 208 euroa/kk, kuntasektorilla 3 358 euroa/kk, evankelis-luterilaisessa kirkossa 3 241 euroa/kk ja PALTAan järjestäytyneissä kristillisissä järjestöissä 3 079 euroa/kk. Suurin osa AKI-liittojen jäsenistä työskentelee aloilla, joiden keskiansiotaso on selvästi koko yhteiskunnan keskiarvoa alempi.

Työ- ja virkaehtosopimusten taulukkopalkat muodostavat palkkauksen vähimmäistason. Palkankorotuksista neuvotellaan työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa. Yksityisellä sektorilla on tyypillisesti koordinaatiota siten, että teknologiateollisuuden sopimusratkaisua seurataan myös muilla toimialoilla, julkisella sektorilla tässä on vaihtelua. Maan hallituksen ohjelmassa on ehdotettu ns. vientivetoisen palkkamallin kirjaamisesta lakiin siten, että valtakunnansovittelija tai sovittelulautakunta ei saisi antaa vientiteollisuuden tasoa ylittävää sovintoehdotusta.

AKI-liittojen tavoite: Palkkatasoa korjataan aloilla, joilla se on jäljessä yhteiskunnan yleisestä kehityksestä. Alojen välisiä palkkaeroja pyritään johdonmukaisesti pienentämään. Valtakunnansovittelijan tai sovittelulautakunnan toimivaltaa antaa palkankorotuksia koskevia sovintoesityksiä ei rajoiteta.

Palkkoja korotetaan vuosittain vastaamaan vähintään elinkustannusindeksin nousua keskipitkällä aikavälillä. Palkankorotukset toteutetaan ensisijaisesti prosenttiperusteisina yleiskorotuksina. Sellaisia paikallisia järjestelyeriä, jotka eivät korota taulukkopalkkoja tai työpaikan yleistä palkkatasoa, pyritään välttämään.

### Tehtäväkohtainen palkkaus

Useilla aloilla peruspalkka määrittyy tehtävän vaativuuden mukaan. Tämä on perusteltua siksi, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä/viranhaltijoita tasapuolisesti, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä. Kuukausipalkan tehtäväkohtainen osa on palkanosa, joka tulee varmasti jokaiselle työntekijälle/viranhaltijalle säännöllisesti joka kuukausi. Tämän vuoksi tehtäväkohtaisen palkanosan taso on erittäin keskeinen työntekijän/viranhaltijan kannalta.

AKI-liittojen tavoite: Yhtä vaativissa tehtävissä tulee maksaa samansuuruisia tehtäväkohtaista peruspalkkaa. Erot tehtäväkohtaisissa palkanosissa perustuvat tosiasiallisiin eroihin tehtävien vaativuuksissa. Tehtäväkohtaisen palkanosan tulee suuruudeltaan riittää työntekijälle/viranhaltijalle kohtuulliseen toimeentuloon.

### Henkilökohtainen palkkaus

Peruspalkan lisäksi useilla aloilla maksetaan henkilökohtaisia lisiä. Työntekijän/viranhaltijan työkokemuksen perustuvalla palkanosalla on tarkoitus mallintaa työssä kertyvää kokemusta ja palkita siitä. Useissa palkkausjärjestelmissä kokemusvuodet päättyvät kuitenkin esimerkiksi 10 tai 15 vuoden kohdalla, jolloin palkkakehitys pysähtyy, vaikka ammattitaito kehittyy edelleen. Kokemuslisät saattavat myös pienetä työnantajalta toiselle vaihtuessa, millä on työvoiman liikkuvuutta heikentäviä vaikutuksia.

Henkilökohtainen palkanosa voi perustua myös työntekijän/viranhaltijan työssä suoriutumiseen. Henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan palkanosan puolestaan tulee olla riittävän suuri, jotta se kannustaisi työntekijää oman suoritusastonsa parantamiseen. Ongelmana etenkin evankelis-luterilaisessa kirkossa ovat liian pienet suorituslisät ja lisäksi se, että ne myönnetään vain määräajaksi.

**AKI-liittojen tavoite:** Kokemuslisän määrittelyssä tulee aina ottaa huomioon samalla alalla tehty työ. Lisäksi velvoite ottaa muulla aloilla tehty työ huomioon kokemuslisässä tulee olla mahdollisimman laaja. Kokemuslisä tulee määritellä ennen työsopimuksen allekirjoittamista / viranhoidtomääräyksen antamista. Kokemuslisien, myös takuusien, tulee siirtyä saman toimialan sisällä toiselle työnantajalle.

Henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvan palkanosan tulee olla riittävän suuri. Määräaikaisesti myönnettävien palkanosien sijaan suoriutumispalkka myönnetään toistaiseksi.

### **Lomaraha**

Lomaraha on alun perin kehittynyt lomaltapaluurahasta, jolla pyrittiin työvoimapulan aikana ehkäisemään työpaikan vaihtoa vuosiloman yhteydessä. Lomaltapaluuraha maksetaan vain, kun työntekijä palaa töihin lomaltaan, mutta useilla aloilla on siirrytty vuosittain maksettavaan lomaraahan, joka maksetaan riippumatta palvelussuhteen jatkumisesta vuosiloman jälkeen. Lomarahan maksamisessa on kuitenkin vaihtelua työehtosopimusten välillä. Joillakin aloilla lomaraha maksetaan edelleen kunkin vuosilomajakson jälkeen. Vuosilomalaki kuitenkin edellyttää, että enin osa lomasta annetaan lomakaudella touko-syyskuussa. Koska monet työntekijät käyttävät lomarahaa esimerkiksi lomamatkoihin, on heidän taloutensa kannalta edullista, mikäli lomaraha maksettaisiin mahdollisimman aikaisen lomakaudella.

**AKI-liittojen tavoite:** Lomaraha maksetaan vuosittain kesällä loma-aikaan mahdollisimman aikaisin. Lomaltapaluurahaa pyritään kehittämään vuosittain maksettavan lomarahan suuntaan.

### **Palkka-avoimuus**

Palkkojen julkisuus lisää tietoa eri aloilla maksettavasta palkasta sekä tarjoaa mahdollisuuksia palkkakehitykseen ja palkkasyrjinnän ehkäisyyn. Julkisen sektorin palkkojen julkisuudesta on säädetty lailla. Yksityisen sektorin palkkojen osalta sääntelyä ei ole, minkä vuoksi useimmat työnantajat eivät julkista palkkoja lainkaan. EU:n palkka-avoimuusdirektiivi (2023/970/EU) on implementoitava kesään 2026 mennessä, ja Suomen nykyinen hallitus on ohjelmassaan ilmoittanut edistävänsä palkka-avoimuutta direktiivin vähimmäistason mukaan. Direktiivin sääntely koskee ainoastaan työnantajia, jotka työllistävät vähintään 100 työntekijää. Palkka-avoimuutta on syytä kuitenkin edistää myös pienemmillä työpaikoilla.

**AKI-liittojen tavoite:** Palkka-avoimuutta parantavan ja palkkasyrjintää ehkäisevän lainsäädännön kehittämistyötä on jatkettava. Julkisen sektorin palkkojen julkisuus säilyy jatkossakin. Työpaikkailmoituksissa julkaistaan palkkatieto.

## **Työaika**

### **Työaikalain soveltaminen**

Työaikalaki (872/2019) on yleislaki, jota sovelletaan kaikkiin työtehtäviin, joiden työajasta ei ole erikseen säädetty. Esimerkiksi puolustusvoimien ja nuorten työntekijöiden työtä koskevat muut säädökset. Työaikalain sääntelystä on lupa poiketa silloin, kun työntekijän työaika ei 1) ennalta määritellä eikä 2) sitä seurata ja 3) kun työntekijä voi päättää siitä kokonaan itse. Edellytyksenä työaikalain säännöksistä poikkeamiseen on edellä mainitun työaika-autonomian lisäksi se, että työntekijä työskentelee työaikalain 2 §:n 1 momentissa mainituissa tehtävissä (mm. johtotehtävät, uskonnollisten toimitusten suorittaminen, työskentely perheessä, muu itsenäinen työ, eräät valtion ja Suomen Pankin tehtävät). Työaikalakia ei kuitenkaan kaikilta osin sovelleta AKI-liittojen kannalta keskeisillä aloilla, kuten kirkossa ja kristillisissä järjestöissä. Evankelis-luterilaisen kirkon hengellisen työn kuulumisesta työaikalain soveltamisalaan on näkemyseroja, joita ratkotaan paraikaa oikeusteitse.

Työajan seuranta vastustetaan paitsi periaatteellisilla syillä myös käytännön näkökohdilla. Työajan seurannan ajatellaan lisäävän ns. metatyötä sekä hallinnollisia kustannuksia. Nykyiset digitaaliset järjestelmät kuitenkin mahdollistavat työajan seurannan helposti esimerkiksi puhelimen sovelluksen avulla, jolloin työajan seuranta ei ole sidoksissa kellokorttilaitteeseen tai paperilla pidettäviin laskelmiin.

AKI-liittojen tavoite: Työaikaa sovelletaan kaikissa niissä tehtävissä, jossa sitä lain mukaan edellytetään. Puolustusvoimien työaikalaki uudistetaan ajantasaiseksi. Kirkon hengellisessä työssä voidaan sopia koko henkilöstön siirtämisestä työaikaan. Asiantuntijatyössä edistetään joustavia työaikamuotoja, jotka takaavat enimmäistyöajan ja työaikakorvaukset, mutta jotka eivät lisää hallinnollista työtä.

### **Työaikakorvaukset**

Työaikalaki edellyttää, että työntekijä saa korvauksen tekemästään lisätyöstä, säännöllisen työajan ylittävästä ylityöstä sekä sunnuntaityöstä. Työ- ja virkaehtosopimuksissa on voitu lisäksi sopia esimerkiksi lauantai- tai aattotyökorvauksista. Toisaalta valtakunnallisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla on voitu sopia myös lakisääteisten korvausten heikentämisestä. Esimerkiksi Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa vaativuusryhmästä 601 alkaen maksetaan ainoastaan lisä- ja ylityökorvaukset, joiden suuruus on yksinkertainen tuntipalkka. Yliopistoissa puolestaan opetus- ja tutkimushenkilöstö ei saa minkäänlaista korvausta työstä, jonka se tekee vuosittaisen 1 612 työtunnin lisäksi.

AKI-liittojen tavoite: Työaikakorvaukset ulotetaan kaikkeen asiantuntijatyöhön. Ilta- ja viikonloppupainotteisissa itsenäisissä asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä voidaan soveltaa työaikakorvausten maksamisesta kiinteinä kuukausikorvauksina. Arkipyhälyhennys ulotetaan seurakuntien hengelliseen työhön.

### **Etätyö**

Työn tekeminen kotona tai muutoin muualla kuin työpaikalla lisääntyi merkittävästi koronapandemian aikana erilaisissa asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä. Pandemian jälkeen monilla työpaikoilla on vakiintunut käytäntö, jonka mukaan työntekijöillä on mahdollisuus halutessaan tehdä etätöitä. Toisilla työpaikoilla puolestaan on palattu lähityöhön silloinkin, kun se ei ole työtehtävien puolesta ollut välttämätöntä.

Autonomialla valita työskentelypaikka kulloisenkin tarpeen mukaan on työntekijän hyvinvointia ja tuottavuutta parantavia vaikutuksia. Asiantuntijatyössä tulisikin olla mahdollisuus, ainakin osin, työskentelypaikan valintaan silloin, kun työtehtävät eivät muuta edellytä. Työntekijää/viranhaltijaa ei kuitenkaan voida velvoittaa tekemään etätöitä, vaan sen oikeutus perustuu hänen suostumukseensa. Kun etätöitä tehdään, työnantajan on myös huolehdittava asianmukaisesta vakuutusturvasta.

AKI-liittojen tavoite: Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus, silloin kun se on työtehtävien puolesta mahdollista, tehdä osa työstään itse valitsemassaan paikassa. Työnantaja veloitetaan huolehtimaan vakuuttamisesta tapaturman varalta myös etätyössä.

### **Varallaolo ja päivystäminen**

Työntekijän/viranhaltijan työhön saattaa sisältyä velvollisuus tehdä hälytysluonteista työtä. Varallaolossa työntekijä päivystää joko asunnossaan tai vapaamuotoisesti muualla ja on valmiudessa siirtymään työtehtäviin hälytyksen saapuessa. Varallaolo on työaikalain mukaan sopimuksenvaraista, paitsi viranhaltijan ja virkamiehen osalta, jotka voidaan velvoittaa varallaoloon silloin, kun se on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä. Kuitenkin esimerkiksi kirkon hengellisessä työssä varallaolosta sovitaan ja sitä korvataan vain harvoin. Käytännössä hengellisen työn viranhaltijoiden edellytetään päivystävän vapaa-ajallaan korvauksetta.

Euroopan parlamentti on vuonna 2021 hyväksynyt päätöslauselman, jolla EU:n komissio veloitetaan valmistelemaan direktiivi oikeudesta olla tavoittamattomissa työajan ulkopuolella. Direktiivin pohjana oleva Euroopan työmarkkinajärjestöjen välinen puitesopimus on parhaillaan työmarkkinaosapuolten välisessä valmistelussa. Direktiivi on tarkoitus saattaa voimaan lähivuosina.

AKI-liittojen tavoite: Työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus olla vapaa-aikanaan työnantajan tavoittamattomissa. Vapaa-ajalle sijoittuva tavoitettavuus, päivystäminen ja varallaolo tulee lähtökohtaisesti olla sopimuksenvaraisista ja aina korvattavaa. Varallaoloa voidaan viranhaltijalle/virkamiehelle määrätä vain erittäin pakottavista syistä ja työntekijälle ei koskaan.

### **Palkalliset vapaat**

Vuonna 2022 toteutettiin mittava perhevapaaudistus. Aikaisemmat äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat vaihtuivat raskaus- ja hoitovapaisiin. Lakiin lisättiin myös oikeus vuosittaiseen viiden päivän omaishoitovapaaan. Tasa-arvolaki ei mahdollista sitä, että työ- ja virkaehtosopimuksella sovittaisiin työtai virkaehdot erilaisiksi riippuen työntekijän/viranhaltijan sukupuolesta. Tämän vuoksi esimerkiksi vanhempainvapaa tulee olla yhtä monelta päivältä palkallinen molemmille vanhemmille. Laki mahdollistaa uutena myös vanhempainvapaapäivien luovuttamisen samassa taloudessa vanhemman kanssa asuville puolisoille, jotka eivät ole lapsen vanhempia, sekä sopimuksenvaraisille huoltajille. Eräissä sopimuksissa on nämä ryhmät kuitenkin rajattu palkallisten vapaiden ulkopuolelle. Omaishoitovapaa puolestaan on tiittävästi aina palkaton, joskin useimmiten vuosilomalaskennassa työpäiviin rinnastettava.

Mahdollisuus saada palkallista vapaata liiton luottamustehtäviin vaihtelee aloittain. Esimerkiksi JUKOn sopimuksissa on aina mahdollisuus saada palkallista vapaata JUKOn ja Akavan kokouksiin, mutta esimerkiksi AKI-liittojen kokouksiin ei. Tämä aiheuttaa hankaluuksia liiton hallinnon ja työntekijöiden järjestäytymisen suhteen, kun liiton luottamushenkilöt joutuvat osallistumaan kokouksiin vapaa-ajallaan.

AKI-liittojen tavoite: Perhevapaita kehitetään perheiden moninaisuus huomioon ottaen. Raskausvapaan tulee olla kokonaan palkallinen ja vanhempainvapaan yhdenvertaisesti kummankin vanhemman osalta. Oikeus palkalliseen vanhempainvapaaseen ulotetaan myös niihin työntekijöihin, jolle voidaan luovuttaa vanhempainvapaapäiviä.

Omaishoitovapaa saadaan palkanmaksun piiriin. Sen tulee aina myös kerryttää vuosilomaa.

Liiton luottamustehtäviin tulee saada palkallista vapaata työstä.

## **Matkustaminen**

### **Matkakustannusten korvaukset**

Työhön kuuluvista työ- ja virkamatkoista aiheutuu työntekijälle/viranhaltijalle useita erilaisia kuluja, kuten matkalippuja, kilometrikorvauksia sekä ateria- ja majoituskuluja. Matkaliput ja majoituskulut korvataan yleensä todellisten kulujen mukaan, mutta kilometrikorvausten ja ateriakulujen korvaus vaihtelee. Työnantajat etenkin järjestösektorilla maksavat verohallinnon päätöistä alempia kilometrikorvauksia ja päivärahoja. Lisäksi eräillä sopimusaloilla, kuten kunnissa ja kirkossa, päivärahoihin oikeuttavat matkaajat ovat pidemmät kuin verohallinnon päätöksessä.

AKI-liittojen tavoite: Matkakustannusten korvaukset suoritetaan kaikilla aloilla verohallinnon ohjeen suuruisina ja aikamääreiden mukaisina.

### **Työnteko matkalla**

Työaikalain (872/2019) 3 §:n mukaan matkustamiseen käytetty aika ei ole työaikaa, ellei matkustamista ole samalla pidettävä työsuorituksena. Tätä tulkitaan usein tiukasti siten, että matkustusaikaa lueta työajaksi silloinkaan, kun työntekijä tekee töitä kulkuvälineessä. Eräissä työehtosopimuksissa on jopa nimenomainen kieltä lukea työajaksi matkustusaikaa, vaikka työntekijä tekisi työtä. Tämä on kuitenkin ristiriitaista, sillä useilla työpaikoilla asiantuntijatyötä saa tehdä työntekijän itse valitsemassa paikassa.

AKI-liittojen tavoite: Matkan aikana kulkuvälineessä tehtävä työ luetaan aina työaikaan. Tätä koskevat kiellot poistetaan työ- ja virkaehtosopimuksista.



## Matka-ajan korvaaminen

Työaikalain (872/2019) 3 §:n työaikasäännöksen matka-aika on vapaa-aikaa, ei työaikaa. Useissa työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu, ettei matkustaminen säännöllisellä työajalla eli työpäivän lyheneminen matkan vuoksi alle säännöllisen työajan vähennä päivän palkkaa. Tätä voidaan pitää kohtuullisena vähimmäisvaatimuksena. Määräykset säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamisesta taas vaihtelevat eri sopimuksissa merkittävästi. Monissa sopimuksissa vapaa-ajalla tapahtuva matkustaminen korvataan tunti tunnista, ainakin johonkin rajaan saakka, mutta esimerkiksi julkisella sektorilla ja kristillisissä järjestöissä säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamista ei korvata lainkaan.

AKI-liittojen tavoite: Matkustaminen säännöllisen työajan ulkopuolella korvataan tunti tunnista joko rahana tai vapaa-aikana. Matkustaminen säännöllisellä työajalla ei saa vähentää päivän palkkaa.

# Työturvallisuus ja työhyvinvointi

## Työssä kuormittumisen ja uupumisen ehkäisy

Työelämä on muuttunut viime vuosikymmeninä merkittävästi teknologisen kehityksen ja työnteon muotojen moninaistumisen myötä, ja muutos jatkuu myös tulevaisuudessa. Työsuojelulainsäädäntö on kehitykseen nähden vanhentunutta. Etenkin työturvallisuuslaki on säädetty pitkälti fyysisen työn lähtökohdista, eikä se riittävästi ota riittävästi huomioon työntekijän/viranhaltijan psykososiaalista kuormitusta, jota kohdataan erityisesti asiantuntijatyössä.

AKI-liittojen tavoite: Työturvallisuuslaki uudistetaan ottamaan kattavasti huomioon myös psykososiaalinen kuormitus. Työnantajan laatimaan työsuojelun toimintaohjelmaan sisällytetään vuosittain fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen arviointi. Psykososiaalista kuormitusta koskevien säännösten laiminlyönti otetaan nykyistä täsmällisemmin huomioon työturvallisuuslain rangaistussäännöksissä. Työtapaturma- ja ammattitaitulakiin lisätään säännökset jatkuvasta, haitallisesta ja terveyttä vaarantavasta psykososiaalisesta kuormituksesta sekä työuupumuksesta.

## Sisäilmaongelmista johtuvien haittojen ehkäisy

Sisäilmalla tarkoitetaan sisätiloissa hengitettävää ilmaa, jossa ilman perusosien lisäksi saattaa olla eri lähteistä peräisin olevia kaasu- ja hiukkasmaisia epäpuhtauksia. Asiantuntijatyössä sisäilmaongelmia aiheuttavat useimmiten erilaiset homeet ja bakteerit, jotka pesiytyvät rakennuksiin kosteusvaurioiden seurauksena. Sisäilmaongelmia on erityisesti monilla julkisen sektorin työpaikoilla ja ne ovat usein monitahoisia. Sisäilmaongelmista johtuvat oireet voivat heikentää toiminta- ja työkykyä merkittävästi. Näihin liittyvät ammattitauti- ja korvauskäytännöt ovat usein epäselviä.

Työpaikalla pitää noudattaa työympäristön hättatekijöiden ja -vaarojen suhteen työturvallisuuslakia. Hättatekijät ja vaarat arvioidaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollossa pitää varmistaa riittävä osaaminen sisäilma-asioissa ja tukea toimillaan ongelmien ratkaisua.

Sisäilmaan liitetyt oireet voivat heikentää toimintakykyä ja heikentää työkykyä. Tällöin on tärkeää etsiä ratkaisuja työkyvyn tukemiseksi työntekijän ja työnantajan kesken yhdessä työterveyshuollon kanssa. Yksittäisen työntekijän vaikutusmahdollisuuksia pitää lisätä prosessin eri vaiheissa ja ratkaisuja etsittäessä. Henkilön työkyvyttömyys liittyy fyysisen työtekemisen paikkaan ja työkyvyn tukemiseksi pitää etsiä ainakin väliaikaisia ratkaisuja etä- ja monipaikkatyöstä.

AKI-liittojen tavoite: Sisäilmaongelmien ennaltaehkäisemiseksi ja rakennettava työpaikan toimijoiden yhteistyö- ja toimintamallit osana työsuojelun toimintaohjelmaa. Työnantajalle säädetään velvoite tukea sisäilmaongelmista kärsivää työntekijää ja esittää ratkaisuvaihtoehtoja työnteon jatkamiseksi. Työnantajan pitää selvittää työtilojen ja -tehtävien uudelleenjärjestelyt sekä etä- ja monipaikkatyön mahdollisuudet. Sisäilmasta oireilevien ja sairastuneiden turvaa tulee kehittää.

tää. Altistuneen työntekijän työnteko ja työsuhteen jatkuvuus turvataan ja työkyvyttömyys määritellään ja huomioidaan sosiaali- ja vakuutusturvassa.

### **Syrjinnän, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun vähentäminen**

Syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa erilaista kohtelua, joka perustuu työntekijän/viranhaltijan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten sukupuoleen, ikään, etniseen taustaan, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskonnolliseen vakaumukseen, poliittiseen mielipiteeseen tai ammattiyhdistystoimintaan osallistumiseen. Häirinnällä puolestaan tarkoitetaan henkilön ominaisuuksiin liittyvää, henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä, jolla luodaan henkilöä halventava tai nöyryyttävä tai häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävää ilmapiiri.

Työpaikalla esiintyvä syrjintä, häirintä, väkivalta ja kiusaaminen tai niiden uhka merkitsevät työntekijän/viranhaltijan perusoikeuksiin, kuten yhdenvertaisuuteen ja henkilökohtaiseen koskemattomuuteen puuttumista. Ne heikentävät ratkaisevasti työturvallisuutta ja työhyvinvointia. Niille tulee olla työpaikoilla nollatoleranssi, millä tarkoitetaan sekä suunnitelmallista ennaltaehkäisyä että välitöntä puuttumista kohdattuihin ongelmatilanteisiin.

Tarkemmat tavoitteet syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja niihin puuttumiseksi esitetään AKI-liittojen yhdenvertaisuuslinjauksissa.

AKI-liittojen tavoite: Työpaikoilla puututaan aina syrjintään, häirintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun. Työnantajan vastuuta puuttua koettuihin ongelmatilanteisiin sekä ehkäistä niitä suunnitelmallisesti lisätään, ja vastuuta tehostetaan sanktioilla. Lisätään lainsäädännöllä aluehallintoviraston ja liittojen mahdollisuutta puuttua työpaikoilla ilmenneisiin ongelmiin.

### **Uskonnollisin perustein tapahtuvaan häirintään puuttuminen**

Uskonnolliset yhteisöt ovat tyypillisesti pieniä ja toimintaan osallistuu merkittävässä määrin seurakuntien jäseniä, monet luottamushenkilöasemasta käsin. Työturvallisuuslaki sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait koskevat uskonnollisia yhteisöjä työyhteisöinä, mutta niillä ei nykyisellään pystytä riittävässä määrin puuttumaan uskonnollisen yhteisön jäsenen, usein uskonnollisilla perusteilla tapahtuvaan häirintään. Esimerkiksi evankelis-luterilaisessa kirkossa esiintyy viranhaltijan sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaa häirintää, jota perustellaan uskonnollisin argumentein.

Sekä työturvallisuuslaki että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait tulisi uudistaa tunnistamaan erityisesti työntekijän sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuva häirintä, joka motivoituu uskonnollisin perustein. Uskonnonharjoitusten jättäminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain soveltamisalan ulkopuolelle on yhä vähemmän perusteltu ratkaisu. Esimerkiksi rikoslaissa rangaistavaksi säädettyyn syrjintään voi syyllistyä myös uskonnonharjoituksessa.

AKI-liittojen tavoite: Työturvallisuuslaki sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait tulee uudistaa tunnistamaan erityisesti työntekijän sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuva häirintä, joka motivoituu uskonnollisin perustein. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain soveltamisala ulotetaan koskemaan myös uskonnonharjoitusta.

## **Yhteistoiminta työpaikoilla**

### **Yhteistoiminnan kehittäminen**

Yhteistoimintalakia sovelletaan työnantajissa, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Samaa soveltamisalarajaa esitetään säädettävään kirkon yhteistoimintalakiin. Maan hallituksen ohjelmassa esitetään yhteistoimintalain soveltamisalarajan nostamista 50 työntekijään. Kun työsuojelun yhteistoimintaa tulee työsuojelun valvonnasta annetun lain mukaan toteuttaa edustuksellisesti jo 10 työntekijän yhteisöissä, ei ole perusteltua, että yhteistoimintalain soveltamisala on korkeampi.

AKI-liittojen tavoite: Yhteistoimintavelvoite tulee ulottaa myös vähintään 10 työntekijää työllistäviin työnantajiin. Yhteistoiminta-asiamiehen toimivalta ulotetaan myös julkiselle sektorille.

### **Henkilöstön edustus työpaikan hallinnossa**

Henkilöstön hallintoedustuksella tarkoitetaan henkilöstön edustajan oikeutta osallistua työnantajan toimeenpanevan elimen, kuten hallituksen, tai kaikki toimintayksiköt kattavan johtoryhmän toimintaan. Nykyisin hallintoedustusta koskevaa sääntelyä sovelletaan vain yksityiseen sektoriin ja työnantajiin, jotka työllistävät vähintään 150 työntekijää. Perusteltua olisi laskea raja ainakin 100:aan, mieluummin 50:een, jotta henkilöstön osallistumismahdollisuudet aidosti toteutuisivat.

AKI-liittojen tavoite: Hallintoedustuksen rajaa yksityisellä sektorilla lasketaan 150:stä 50:een. Hallintoedustus ulotetaan myös julkiselle sektorille.