

## **Vastine valtuustoaloitteeseen nelipäiväisestä työviikosta (2240-2023)**

Valtuutettu Anna Mäkipää ym. ovat tehneet seuraavan aloitteen Nelipäiväiseen työviikkoon siirtymiseksi:

”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: Helsingin sanomat) Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK on esittänyt valtakunnallista lyhennettyä työajan kokeilua Suomeen.

Esitän, että Turun kaupungissa toteutetaan lyhennettyä työajan kokeilu niin, että kokeilun päätyttyä voidaan tehdä tietoon perustuvaa työnantajapolitiikkaa. Kokeilun aikana voidaan testata erilaisia malleja lyhentää työaikaa; esimerkiksi päivittäisin työajan lyhennyksin tai siirtymällä nelipäiväiseen työviikkoon. Tulosten perusteella kaupunki voi vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja parantaa työssäjaksamista sekä -hyvinvointia.”

### **Vastaus aloitteeseen:**

Aloitteessa on puututtu tärkeään asiaan, eli työhyvinvointiin ja sen tukemiseen. Myös sairauspoissaolosten kustannusten merkitys on työnantajille suuri.

Työajasta toisin sopiminen ei ole kaupungin osalta omin päätöksin mahdollista: KVTES I luvun 4 § mukaan paikallisella sopimuksella ei saa poiketa tämän sopimuksen säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta koskevista määräyksistä. Ratkaisun tulisi siis olla valtakunnallinen.

Valtakunnallisessa sopimisessa nousee haasteeksi se, että nelipäiväiseen työviikkoon / lyhennettyyn työpäivään siirtyminen on kuntasektorin töiden kohdalla useimmiten hyvin haasteellista: suuri osa tehtävistä liittyy palvelutuotantoon, jota ei voida nelipäiväiseksi tai osa-aikaiseksi muuttaa ilman palvelutason usein lakisääteistäkin tasoa tiputtamatta. Tämä tarkoittaisi varhaiskasvatuksessa, kouluissa ja vaikka liikunnan puolella henkilöstömäärän lisäämistä vastaavasti. Henkilöstön saatavuus asettaa tälle isoja rajoituksia, kuten myös kaupungin mahdollisuudet lisätä merkittävästi palvelutuotannon kustannuksia.

Henkilöstön hyvinvoinnin turvaaminen on kuitenkin ensiarvoisen tärkeää, mutta se lähtee työyhteisöstä, tehtävistä ja hyvästä lähijohtajatyöstä.

Turussa 15.5.2023

Sinikka Valtonen  
henkilöstöjohtaja