

Työmatkaetu Helsingin seurakuntayhtymässä vuonna 2026

Yhteinen kirkkoneuvosto 27.11.2025

467/01.02.01/2024

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

1) työmatkaedun käytön jatkamisesta Helsingin seurakuntayhtymän seurakunnissa ja yhteisissä palveluissa vuonna 2026 ja

2) valtuuttaa henkilöstöjohtajan tekemään toimeenpanon edellyttämät hankintapäätökset.

Käsittely

Päätös

Selostus

Taustaa

Henkilökunta- ja luotoisetuuksien kokonaisuuden kehittäminen on osa Helsingin seurakuntayhtymässä käynnissä olevaa palkkaus- ja palvelussuhde-etuuksien kehittämistä. Palvelussuhde-etuuksia tarkasteltiin henkilöstön edustajien kanssa laajemmin ja kokonaisvaltaisesti vuonna 2022 yhteisten palvelujen tuotannollis-taloudellisten yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä. Koska asia ei kuitenkaan koskenut vain yhteisiä palveluita, asiaan sovittiin palattavan myöhemmin.

Palvelussuhde-etuuksien tarkastelu on sisällytetty osaksi vuonna 2023 henkilöstöpalveluissa käynnistettyä palkkausjärjestelmien kehittämistä. Palkkausjärjestelmien kehittämisen ensimmäisessä vaiheessa on valmistunut kasvatuksen tyyppitehtäväkuvat ja tyyppitehtäväkuvien myötä kasvatuksen tehtäviin kohdennetut palkantarkistukset. Lisäksi ylimmän johdon palkkausjärjestelmän osalta on valmisteltu toimenpiteitä kirkkoherrojen palkkauksen saattamiseksi nykyistä kilpailukykyisemmälle tasolle. Vertailujen perusteella Helsingin seurakuntien kirkkoherrojen palkat ovat jääneet verrokkiseurakuntien palkkatasosta.

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti määräaikaista työmatkaedun käyttöönotosta vuodelle 2025 palkkauksen kilpailukykyisyyden vahvistamiseksi. Etua on vuonna 2025 (tammi-marraskuu) jaettu 1162 henkilölle ja sitä on käyttänyt 81% edun saaneista. Henkilöstön ja henkilöstön edustajien viesti työnantajalle on ollut, että työmatkaetu on henkilöstön keskuudessa arvostettu palvelussuhde-etuus. Etu on koettu motivoivaksi. Työmatkatuki on koettu poikkeuksellisen hyväksi työnantajapoliittiseksi toimenpiteeksi. Työmatkaetua on käsitelty tänä syksynä Työnantaja-ryhmässä ja kirkkoherrat kannattivat vahvasti edun jatkamista myös vuonna 2026.

Päätösehdotuksen perustelut

Työmatkaedun tarjoaminen perusteena on työnantajan pyrkimys palkkakilpailukyvyyn vahvistamiseen, liikkuvan monipaikkaisen työn mahdollistamiseen sekä kirkon ympäristötavoitteiden edistäminen:

- Työmatkaetu on tasapuolinen verovapaa palkankorotus kaikille työntekijöille. Etu tarjotaan kaikille työntekijöille ja viranhaltijoille samansuuruisena, sen jälkeen kun KirVESTES:in mukainen neljän kuukauden palveluksessaoloehto on täyttynyt.
- Työmatkaetu on väline vahvistaa Helsingin seurakuntien ja yhteisten palveluiden brändimielikuvaa. Kirkon ydintehtävien työmarkkinat ovat tiukentuneet. Erityisesti nuoret työntekijät arvostavat organisaatioita, jotka vähentävät hiilijalanjälkeään. Työmatkaetu on kilpailuetu rekrytointitilanteissa myös siinä suhteessa, että se tekee Helsingin seurakunnista ja yhteisistä palveluista potentiaalisen työpaikan myös kehyskunnissa asuville. Iältään nuoriin työntekijöihin panostamalla voidaan vahvistaa myös strategian painopistettä nuorista aikuisista.
- Julkisen liikenteen suosiminen työmatkoilla on ekologinen valinta, joka tukee asetettuja hiilineutraaliustavoitteita. Työmatkaetu tukee liikkuvan työn toteuttamista ja sen yhtenä tavoitteena on vähentää myös laskujen ja kuittien käsittelyyn käytettyä hallinnollista työtä.

Työmatkaetu tarkoittaa työsuhdematkalippua työn ja vapaa-ajan matkustamisen tukemiseen. Työntekijä voi ostaa työmatkailuunsa sopivimman lipputuotteen, joka voi olla muun muassa HSL-alueen matkalippu, matkahuollon bussilippu tai VR:n junalippu. Työmatkaedulla työntekijä voi matkustaa asunnon ja työpaikan välillä, HSL-alueen virkamatkoja (kun kausilippu voimassa) sekä vapaa-ajan matkoja.

Työmatkaetua maksamista jatketaan vuonna 2026 ja sen maksatus suhteutetaan työntekijän / viranhaltijan työssäolokuukausiin ja osa-aikaisuusprosenttiin. Työmatkaetu on ollut vuonna 2025 648 € vuodessa eli 54 €/ kk. Tätä summaa tarkastetaan nyt indeksikorotuksella 1,5 % eli työmatkaetu olisi jatkossa 55 €/kk. Kokonaiskustannusarvio on vuonna 2026 812 000 euroa.

Vaikutusten arviointi

Asialla ei ole suoria vaikutuksia nuoriin, mutta vaikutukset voivat olla välillisiä. Työmarkkinoilla iältään nuorilla työntekijöille ekologisuus on monesti tärkeä arvo, työmatkaedulla julkisen liikenteen ja pyöräilyn tukeminen luovat HSRKY työnantajasta positiivista mielikuvaa työnantajana ja yhteisönä, jossa olla osallisena.

Työnantajaryhmässä kirkkoherrojen ja osaston johtajien kanssa on sovittu, että kustannukset katetaan vuonna 2025 palkankorotuksiin budjetoiduista varoista.

Kustannusvaikutus on arvioitu noin 812 000 euron suuruiseksi. Vuoden talousarvion valmistelussa palkankorotuksiin on varattu seurakunnittain /yksiköittäin 5% budjetoidusta palkkasummasta. Työmatkaetu rajoitetaan palkankorotuksiin kohdennetuista varoista. Seurakunnittain tai yksiköittäin se tarkoittaa noin 30% palkankorotuksiin varatusta budjetista. Työmatkaedun kustannusvaikutus palkkakustannuksissa on noin 1,5% (arvio). Etua on jaettu vuonna 2025 marraskuuhun mennessä 565116,30 euroa. Jaetun edun arvosta on käytetty 14.11.2025 56% eli 313735,96 euroa. Lopullinen vuosikustannus riippuu edun käytöstä, joten sitä on vaikea arvioida. Työmatkaetu on työntekijälle verovapaa eikä siitä myöskään makseta sivukuluja.

Työmatkaetu sujuvoittaa työntekijöiden työajan käyttöä tilanteissa, joissa julkinen liikenne tai pyörä ovat hyviä vaihtoehtoja liikkumiseen. Edulla on arvioitu olevan henkilöstön hyvinvointia mahdollisesti parantava vaikutus hyötyliikunnan kasvun myötä.

Pidemmällä aikavälillä voi syntyä säästöä henkilöstöresursseissa, kun kuittien käsittely pienenee merkittävästi ja siihen liittyvä hallinnollinen työ. Työsuhde-etuudet edellyttävät, jonkin verran hallinnollista työtä, mutta se on työajallisesti ja kuluiltaan pienempi kuin kuittien kohdalla olisi.

Työmatkaetu tukee Helsingin seurakuntien ja yhteisten palveluiden hiilineutraalisuus tavoitteiden toteutumista, julkista liikennettä ja pyöräilyä tukemalla.

Päätös luo positiivista työnantajamielikuvaa Helsingin seurakunnista ja yhteisistä palveluista ja vahvistaa kilpailukykyä heikkenevillä työmarkkinoilla.

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander, riitta.kajander@evl.fi

Jakelu

Seurakunnat