

AKAVA EK KiT KT SAK STTK VTML  
Työmarkkinakeskusjärjestöjen työaikatyöryhmä

**TYÖAIKATYÖRYHMÄN RAPORTTI 2007**  
**31.5.2007**

## TYÖAIKATYÖRYHMÄN RAPORTTI 2007

Työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat vuosille 2005 – 2007 tehdyssä tulopoliittisessa sopimuksessa jatkavansa aiemmin asetetun työaikatyöryhmän toimiaikaa. Työryhmälle asetettiin kolme tehtävää:

- *Seurata kansainvälisen ja Euroopan unionin jäsenmaiden säännöllisen ja tehdyn työajan kehitystä sekä näihin kohdistuvia muutospaineita. Mahdollisuuksien mukaan osana työaikakehityksen seurantaan työryhmän tulee kiinnittää huomiota myös ala- ja yritysکوhtaisiin työaikajärjestelyihin.*
- *Selvittää erilaisten työaikamuotojen laajuutta, käyttötarpeita ja toimivuutta. Mahdollisuuksien mukaan työssä tulee huomioida myös muissa EU-maissa tapahtunut kehitys.*
- *Seurata työaikapankkijärjestelyjen kehitystä ja käyttöönottoa sekä arvioida järjestelmien toimivuutta käytännössä ottaen huomioon myös työsuojelunäkökohdat ja kartoittaa mahdolliset järjestelmien käyttöönoton esteet.*

Työryhmä on selvittänyt toimeksiantoon liittyviä tehtäviä jäsenliitoille suunnatulla kyselyllä sekä teettämällä osana työministeriön työolobarometria kyselyn joustavien työaikojen käytöstä. Työryhmä on koonnut toimeksiannon mukaisista aiheista myös muuta Suomea ja muita maita koskevaa materiaalia.

Työryhmässä, joka aloitti jatkotoimeksiannon perusteella työnsä vuoden 2005 alkupuolella, toimi aluksi puheenjohtajana Ari Seger (SAK) ja varapuheenjohtajana Rauno Lindahl (EK) sekä jäseninä Risto Alanko (EK/Teknologiatoiminta), Timo von Boehm (KiT), Jesper Eiskonen (STTK), Markku Lemmetty (AKAVA), Ulla-Riitta Parikka (KT) ja Tuija Wilska (VTML) sekä sihteereinä Erkki Laukkanen (SAK) ja Seppo Saukkonen (EK).

Ari Segerin kuoleman jälkeen vuoden 2006 alusta lähtien puheenjohtajana on toiminut Markku Lemmetty (AKAVA). Varapuheenjohtajana on toiminut Rauno Lindahl (EK) helmikuuhun 2007 asti ja Simopekka Koivu (EK) helmikuusta 2007 lähtien sekä jäseninä Juri Aaltonen (STTK), Risto Alanko (EK/Teknologiatoiminta), Juha Antila (SAK), Timo von Boehm (KiT), Ulla-Riitta Parikka (KT) ja Tuija Wilska (VTML) sekä sihteereinä Erkki Laukkanen (SAK) ja Seppo Saukkonen (EK).

Työaikatyöryhmän laatima raportti koostuu suoraan toimeksiannon mukaisista tehtävistä. Raportissa on neljä pääkohtaa:

1. Yhteenveto
2. Työaikapankkijärjestelmät
3. Eri työaikamuotojen käyttö
4. Kansainvälinen työaikakehitys

Työaikatyöryhmä on lisäksi laatinut tasa-arvon pyöreälle pöydälle raportin 11.1.2007, joka on tämän raportin liitteenä (liite 3).

*Työaikatyöryhmä luovuttaa raportin työmarkkinakeskusjärjestöille. Samalla työryhmä esittää, että työtä monipuolisten työaikajärjestelyjen ja työaikapankkien käyttöönoton edistämiseksi jatketaan työntekijöiden ja työnantajien tarpeet huomioiden. Työryhmä arvioi tekemiensä selvitysten perusteella, että työaikapankkeja ja mahdollisuuksia niihin ei edelleenkään tunneta riittävästi. Kun työaikapankkien käyttöönoton esteenä olleet puutteet palkkaturvaa ja työttömyysturvaa koskevassa lainsäädännössä on saatu korjattua, on työryhmän mielestä paremmat edellytykset edistää työaikapankkien käyttöönottoa.*

*Työaikatyöryhmä esittää, että keskusjärjestöjen työaikapankkityöryhmän suosituksiin liittyvät palkkahallinnolliset ohjeet tarkistetaan ja otetaan käyttöön. Työryhmä esittää myös, että liittojen ja työpaikkatason käyttöön kootaan monipuolisia työaikajärjestelyjä ja työaikapankkeja koskevaa opastusta ja käytännön esimerkkejä.*

Työaikatyöryhmä kiittää työministeriötä ja erikoissuunnittelija Pekka Ylöstaloa yhteistyöstä.

Helsingissä toukokuun 31. päivänä 2007

Markku Lemmetty AKAVA  
puheenjohtaja

Simopekka Koivu EK  
varapuheenjohtaja

Juri Aaltonen STTK

Risto Alanko EK/Teknolohiateollisuus

Juha Antila SAK

Timo von Boehm KiT

Ulla-Riitta Parikka KT

Tuija Wilska VTML

Erkki Laukkanen SAK  
Sihteeri

Seppo Saukkonen EK  
sihteeri

# Sisällysluettelo

<b>1. Yhteenveto .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Työaikapankkijärjestelmät .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Työministeriön työolobarometri.....</b>	<b>7</b>
2.1.1 Työolobarometrin tulokset työaikapankkien yleisyydestä.....	8
2.1.2 Työaikapankkien yleisyys tutkimusten valossa .....	10
2.1.3 Työolobarometrin tulokset palkansaajien tyytyväisyydestä työaikapankkeihin .....	11
<b>2.2 Työaikatyöryhmän kysely työajoista palkansaaja- ja työnantajaliitoille.....</b>	<b>13</b>
2.2.1 Liittokyselyn tulokset työaikajoustoista ja työaikapankeista .....	13
2.2.2 Liittokyselyn tulokset suhtautumisesta työaikapankkeihin .....	16
2.2.3 Liittokyselyn tulokset työaikapankkien toimivuudesta .....	16
2.2.4 Liittokyselyn tulokset työaikapankkien käyttöönoton esteistä.....	17
<b>3. Eri työaikamuotojen käyttö .....</b>	<b>19</b>
3.1 Työsuhde- ja työaikamuotojen laajuus .....	19
3.3 Työaikamuotojen kehitys EU-maissa.....	22
<b>4. Kansainvälinen työaikakehitys .....</b>	<b>23</b>
4.1 Työaikatyöryhmän kysely jäsenliitoille.....	24
4.2 EU-selvitys joustavien työaikojen käytöstä.....	25
<b>Liite 1. Työministeriön työolobarometri.....</b>	<b>30</b>
<b>Liite 2. Työaikatyöryhmän kysely työajoista jäsenliitoille.....</b>	<b>31</b>
<b>Liite 3. Työmarkkinakeskusjärjestöjen pyöreälle pöydälle tehty selvitys työaikatyöryhmän työstä 11.1.2007.....</b>	<b>37</b>
<b>Liite 4. Työmarkkinakeskusjärjestöjen tutkimukset ja selvitykset työajoista .....</b>	<b>41</b>
<b>Liite 5. Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisesti tuottamaa työaikamateriaalia.....</b>	<b>42</b>
<b>Liite 6. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta .....</b>	<b>43</b>

# 1. Yhteenveto

Työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat vuosille 2005 – 2007 tehdyssä tulopoliittisessa sopimuksessa jatkavansa aiemmin asetetun työaikatyöryhmän toimiaikaa. Työryhmälle asetettiin kolme tehtävää:

- *Kansainvälisen työaikakehityksen seuranta.*
- *Erilaisten työaikamuotojen laajuuden, käyttötarpeiden ja toimivuuden arviointi.*
- *Työaikapankkijärjestelyjen kehityksen ja käyttöönoton seuranta sekä niiden toimivuuden ja käyttöönoton esteiden arviointi.*

Työryhmä on selvittänyt toimeksiantoon liittyviä tehtäviä jäsenliitoille suunnatulla kyselyllä sekä teettämällä osana työministeriön työolobarometria kyselyn joustavien työaikojen käytöstä. Työryhmä on koonnut toimeksiannon mukaisista aiheista myös muuta Suomea ja muita maita koskevaa materiaalia.

Kokonaisuutena työmarkkinoita tarkastellen pysyvät työsuhteet ja kokoaikatyö luovat työmarkkinoilla perustan, jonka varaan yritykset pyrkivät rakentamaan töiden organisoimnin ja johon suurin osa palkansaajista mieluiten rakentaisi työntöön ja toimeentulon.

Työaikojen joustavuutta on tässä yhtälössä haettu eri tavoin, sekä työnantajan että työntekijän tarpeista lähtien. Työaikojen joustavuutta on haettu työehtosopimusten ja työpaikoilla tahtuvan paikallisen sopimisen kautta. Paikallinen sopiminen onkin käsitellyt useimmiten juuri työaikakysymyksiä. Keväällä 2006 julkistetussa työmarkkinakeskusjärjestöjen ns. Tupo3-kyselyssä selvitettiin aihealueita, joita pitäisi edelleen kehittää sopimustoiminnassa. Työaikakysymykset olivat listalla toiseksi korkeimmalla sijalla.

Työministeriön työolobarometrin tulosten mukaan syksyllä 2006 palkansaajien enemmistö, 60 prosenttia, oli sellaisen työaikajärjestelyn piirissä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Näistä palkansaajista 46 prosenttia oli erittäin ja 38 prosenttia melko tyytyväisiä työajan säästämisjärjestelmään työpaikallaan. Ainoastaan 9 prosenttia palkansaajista oli tyytymättömiä säästämisjärjestelmiin.

Myös Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätöön (ns. Dublin-säätöön) tekemässä tutkimuksessa ilmeni, että Suomessa on joustavien työaikajärjestelyjen – muun muassa työaikapankkien – käyttö selvästi yleisempää kuin useimmissa muissa EU-maissa. Työaikapankkien ja kokonaisina vapaapäivinä korvattavien työaikaloiden käyttö on EU-maista yleisintä Suomessa ja Ruotsissa.

Työaikatyöryhmän työaikapankeista tekemän kyselyn mukaan työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen suhtautuminen työaikapankkeihin on jossain määrin erilaista. Enemmistö työnantajajärjestöistä suhtautuu hieman välinpitämättömästi työaikapankkeihin, niitä ei vastusteta, muttei niiden yleistymistä juuri edistetäkään. Palkansaajajärjestöt pyrkivät kyselyn perusteella edistämään niiden yleistymistä työnantajaliittoja useammin. Niitä vastustaa vain pieni joukko palkansaajajärjestöistä. Liittojen yleinen epätietoisuus ilmenee varovaisuutena. Suhteellisen harva on ehdottomasti asian puolesta tai asiaa vastaan.

Sekä työnantaja- että palkansaajajärjestöjen vastauksia selittää pitkälti tiedon puute työaikapankeista. Niiden toimivuutta on vaikea kommentoida, koska tietoa toimivuudesta ei ole. Arviointia vaikeuttaa se, että yritys- ja työpaikkatasolla on käytössä runsaasti erilaisia työaikapankkeja muistuttavia työajan säästöjärjestelyjä. Tieto niiden toimivuudesta ei kulje kovin hyvin liittoihin. Näin ollen liitot eivät myöskään voi auttaa paikallistason toimijoita kehit-

tämään käytäntöjään tai levittämään tietoa hyvistä käytännöistä.

Lähes puolet palkansaajajärjestöistä ja 68 prosenttia työnantajajärjestöistä yhtyy väitteeseen, että alalla ei ole merkittäviä esteitä työaikapankkien käyttöönotolle. On kuitenkin huomattava, että liitoille tehdyn kyselyn ajankohtana syksyllä 2006 oli edelleen avoimena ja ratkaisematta eräitä työaikapankkijärjestelmiin liittyviä työoikeudellisia kysymyksiä, muun muassa palkkaturvan järjestäminen työaikapankkijärjestelmissä. Tämä seikka on todennäköisesti vaikuttanut monien liittojen vastauksiin ja arvioihin. Palkkaturvaa koskeva lainmuutos astui voimaan 1.1.2007.

Työnantajapuolen näkemyksen mukaan ammattiliitot vastustavat tai ovat vastahakoisia työaikapankeille selvästi useammin kuin mitä palkansaajajärjestöjen vastauksista ilmenee. Merkittävää on sekin, että palkansaajajärjestöistä 19 prosenttia oli samaa mieltä väittämästä, että henkilöstö vastustaa tai on vastahakoinen työaikapankkeihin. Toisaalta 9 prosenttia palkansaajajärjestöistä pitää työnantajien asennetta vastahakoisena työaikapankkeihin.

Työaikapankkien yleistymistä saattaa vaikeuttaa osaltaan paikallisen sopimisen vaikeus. Pankkien ehdoista ei päästä työpaikoilla työnantajille ja palkansaajille sopiviin ratkaisuihin, vaikka alalla ei olisikaan merkittäviä esteitä työaikapankkien käyttöönotolle.

Palkansaajien vastausten perusteella on erittäin tärkeää, että säästöön kertyneet työtunnit voidaan pitää kokonaisina vapaapäivinä. Tämä on palkansaajien näkökulmasta työaikapankkien keskeisimpiä elementtejä ja samalla keskeinen työaikatyytyväisyyttä lisäävä tekijä.

Kuten työaikapankkityöryhmä on todennut raportissaan (2004), lähtökohtana työaikapankkijärjestelmissä on työn ja vapaa-ajan mahdollisimman hyvä yhteensovitus työyhteisön toiminnallisten ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden kanssa, ottaen huomioon työtilanne ja henkilöstöresurssit.

Työaikapankkien kehittämiseksi olisi tarvetta ja tilausta, mutta yhtenä ongelmana saattaa olla, että ilman ohjausta, opastusta ja konsultointia paikallistason toimijat jäävät liian yksin neuvottelutilanteessa. Kokeiluissa voidaan tehdä vahingossa epäonnistuneita ratkaisuja, joilla saattaa olla tahattomia luottamusta heikentäviä vaikutuksia. Olisi myönteistä, mikäli paikallistason sopijaosapuolille olisi annettavissa neuvoja ja konsultointia nykyistä enemmän tärkeistä sopimiseen liittyvistä asioista, mikä helpottaisi paikallistason sopimista.

## 2. Työaikapankkijärjestelmät

Työaikatyöryhmän tehtäväksi asetettiin toimeksiannossa työaikapankkijärjestelyjen kehityksen ja käyttöönoton seuranta sekä työaikapankkijärjestelmien toimivuuden ja käyttöönoton esteiden arviointi.

Toimeksiannon taustalla oli se, että työmarkkinakeskusjärjestöjen työaikapankkityöryhmä oli laatinut työaikapankkeja koskevan raportin helmikuussa 2004. Raportti sisälsi työaikapankkijärjestelmien sisältöä ja periaatteita koskevia suosituksia sekä lainsäädäntöä koskevia ehdotuksia.

*Työaikapankkityöryhmän mukaan työaikapankilla tarkoitetaan käytössä olevista nimityksistä riippumatta yritys- ja työpaikkatasolla käyttöönotettuja ja vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti.*

Työaikapankkityöryhmän raportissa esitettiin eräitä tarkennuksia ja varmistuksia työlainsäädäntöön. Esitykset koskivat työaikapankkiin säästettyjen etuuksien verotusta ja ennakonpidäystä sekä palkkaturvalain säädöksiä työsuhteista johtuvien saatavien turvaamisesta työnantajan maksukyvyttömyystapauksissa. Ennakonpidätyksen ajankohdan osalta ei epäselvyyksiä verottajan tulkinnassa ole, koska ennakonpidätys suoritetaan silloin, kun etuuksia vastaava rahasuoritus maksetaan. Palkkaturvan osalta uudistus on astunut voimaan 1.1.2007. Työtömyysturvan osalta valmistelu jatkuu sosiaali- ja terveysministeriössä kolmikantaisesti ja lakiesitys on tarkoitus antaa keväätistuntokaudella 2007.

Työaikatyöryhmä selvitti työaikapankkijärjestelyjen nykytilaa ja toimivuutta kahdella eri kyselyllä.

Syksyllä 2006 toteutettuun työministeriön työolobarometrikyselyyn lisättiin työryhmän toivomuksesta kolme kysymystä, joilla selvitettiin työaikapankkeja muistuttavien työajan säästö- ja lainausjärjestelmien yleisyyttä.

Toisena kyselynä työaikatyöryhmä toteutti työnantaja- ja palkansaajaliitoille kohdistetun kyselyn joustavien työaikojen ja työaikapankkien käytöstä sekä niihin suhtautumisesta ja niiden toimivuudesta.

Työaikojen jousto- ja säästöjärjestelmiä kuvattiin näissä kyselyissä mahdollisimman samantlaisilla käsitteillä ja määrittelyillä kuin Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätöön, ns. Dublin-säätiön, EU-maita koskeneessa työaikakyselyssä. Näin pyrittiin saamaan mahdollisimman hyvä vertailukelpoisuus toisaalta suomalaisten palkansaajien ja työmarkkinajärjestöjen näkemysten väliseen vertailuun ja toisaalta Suomea ja muita EU-maita koskevaan vertailuun työaikajoustojen yleisyydestä ja toimivuudesta.

### 2.1 Työministeriön työolobarometri

Työministeriön työolobarometrin kohdejoukkona ovat palkansaajat. Sen tiedot kerätään puhelinhaastatteluilla osana Tilastokeskuksen työvoimatutkimusta. Työolobarometrissa syyslokakuussa 2006 haastateltiin noin 1 300:aa työssä ollutta palkansaajaa. Työolobarometrin kysymykset ovat liitteessä 1.

Työaikatyöryhmä halusi kysymyksenasettelulla selvittää työajan jousto- ja säästöjärjestelmistä erityisesti sitä, kuinka yleistä on mahdollisuus pitää säästöön kertyneitä vapaita kokonais-

na vapaapäivinä. Tämähän on yksi työaikapankkijärjestelmien keskeisiä tunnuspiirteitä. Samoin tiedetään useiden työaikatutkimusten perusteella, että yleensä palkansaajat haluavat joustavien työaikojen järjestelmissä ansaita pitkiä vapaita ja kokonaisia vapaapäiviä.

Tämän lisäksi työryhmä halusi selvittää, miten tyytyväisiä tai tyytymättömiä palkansaajat ovat tapaan, jolla säästöön kertyneitä tunteja voi nykyisin pitää vapaana.

### 2.1.1 Työolobarometrin tulokset työaikapankkien yleisyydestä

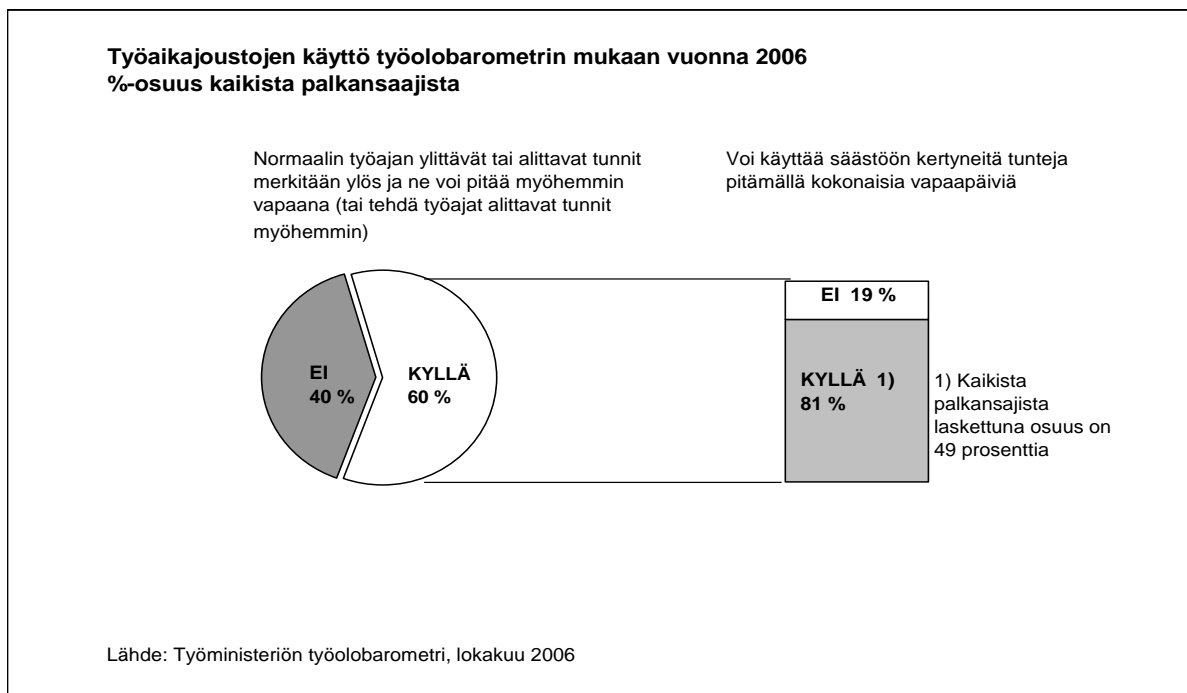
Työajan säästöjärjestelmien yleisyyttä ja mahdollisuutta käyttää säästöön kertyneitä tunteja kokonaisina vapaapäivinä mitattiin seuraavilla kysymyksillä:

- Onko käytettävissänne työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?
- Voitteko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

*Työolobarometrin tulosten mukaan palkansaajien enemmistö, 60 prosenttia, on sellaisen työaikajärjestelyn piirissä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään.*

Silloin kun tällainen järjestelmä on otettu käyttöön, siihen on useimmiten liitetty mahdollisuus pitää kokonaisia vapaapäiviä säästöön kerrytetyillä tunneilla. Tällaisen käytännön piirissä on noin puolet kaikista palkansaajista. (Kuvio 1)

Kuvio 1

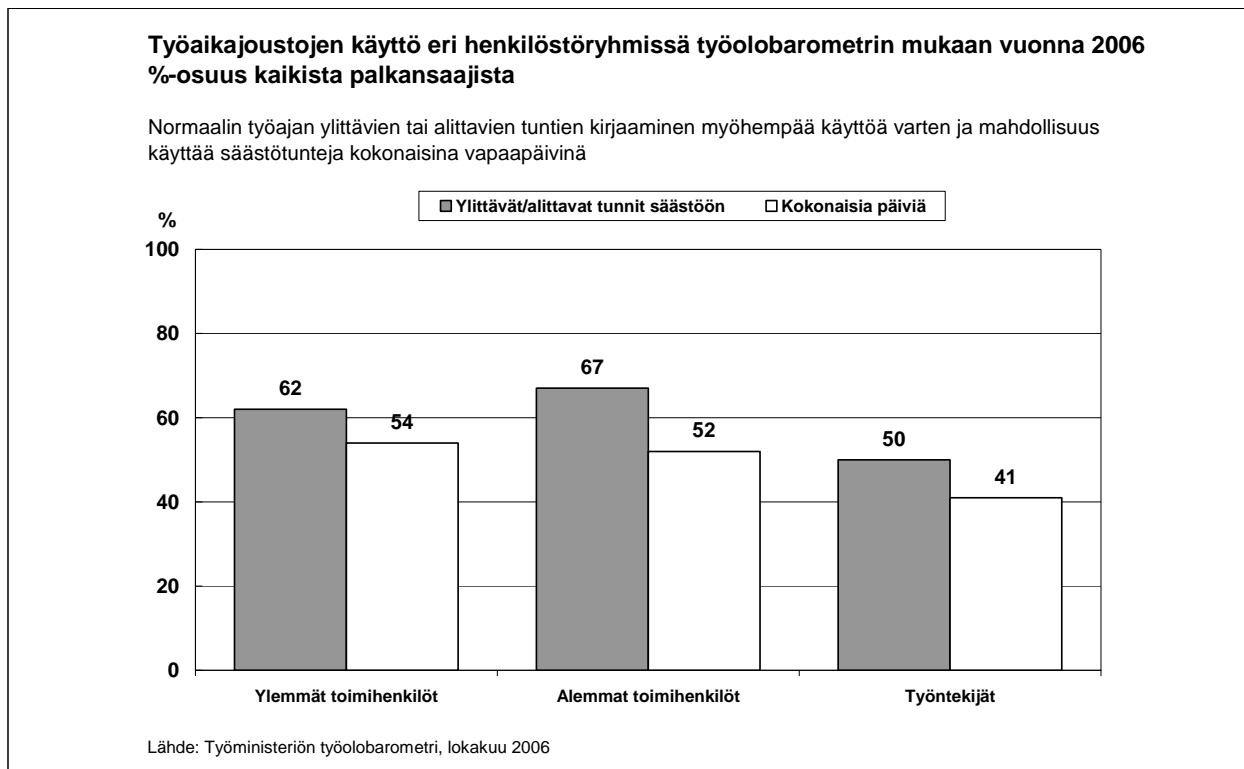


Työolobarometrin tulosten tarkempi analysointi osoittaa, että työaikojen joustamista, säästämistä tai tasaamista koskevat järjestelmät tai jonkinlaiset työaikapankkijärjestelmät koskevat laajalti koko palkansaajakenttää. Toisin sanoen työajan säästöjärjestelmät ovat jokseenkin yhtä yleisiä riippumatta palkansaajien sukupuolesta tai iästä tahti sosioekonomisesta asemasta tai työsuhteen muodosta.

Toimihenkilöasemassa olevista on työajan jousto- ja säästöjärjestelmien piirissä noin kaksi kolmannesta ja työntekijäasemassa olevista noin puolet. Toimihenkilöistä puolet ja työntekijöistä neljä kymmenestä voi pitää kokonaisia vapaapäiviä säästöön kerrytetyillä tunneilla.

(Kuvio 2)

Kuvio 2



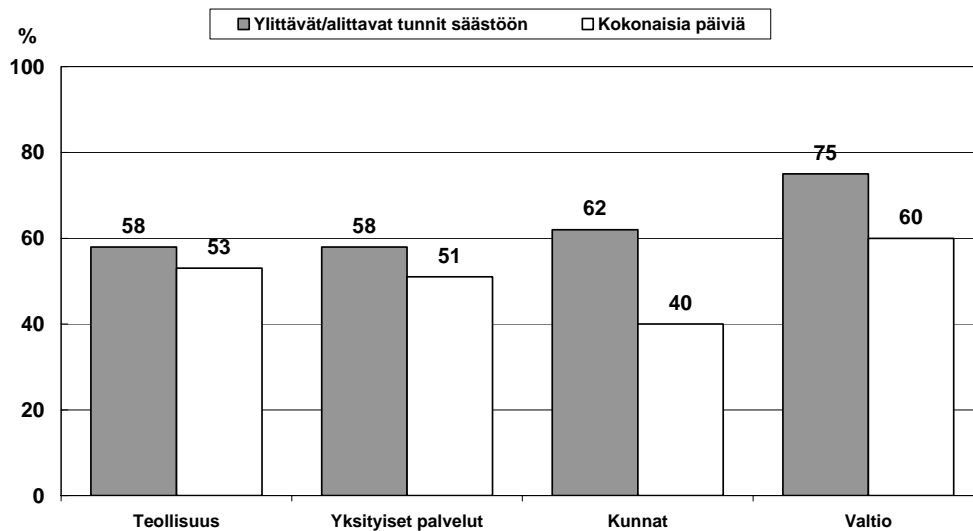
Myöskään työsuhteen muoto (toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen työsuhde) ei ole palkansaajakuntaa merkittävästi jakava tekijä. Sama huomio koskee työpaikan kokoa. Kuitenkin nuorilla palkansaajilla, määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevillä ja pienissä työpaikoissa työskentelevillä työajan säästöjärjestelmä on muita harvemmin käytössä, mutta näissäkin ryhmissä tällainen järjestelmä on noin joka toisella ja noin 40 prosenttia näiden ryhmien palkansaajista voi pitää säästöön kertyneitä tunteja kokonaisina vapaapäivinä.

Sektoritarkastelusta ilmenee, että kaikilla sektoreilla enemmistö palkansaajista on työajan säästöjärjestelmien piirissä. Julkisella sektorilla tämä on yleisintä ja se johtuu liukuvan työajan yleisyydestä. Mahdollisuus pitää kerrytetyillä tunneilla kokonaisina vapaapäiviä vaihtelee merkittävästi. Yleisintä tämä on valtion työpaikoilla ja vähäisintä kunnissa. Yksityiset palvelut ja teollisuus ovat sekä säästöjärjestelmien yleisyydessä että vapaapäivien pitämisen osalta hyvin lähellä toisiaan. Noin kuusi kymmenestä palkansaajasta näillä sektoreilla on säästöjärjestelmien piirissä ja joka toinen voi pitää vapaapäiviä säästöön kerrytetyillä tunneilla. (Kuvio 3)

Kuvio 3

## Työaikajousten käyttö eri työnantajasektoreilla työolobarometrin mukaan vuonna 2006 %-osuus kaikista palkansaajista

Normaalin työajan ylittävien tai alittavien tuntien kirjaaminen myöhempää käyttöä varten ja mahdollisuus käyttää säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä



Lähde: Työministeriön työolobarometri, lokakuu 2006

### 2.1.2 Työaikapankkien yleisyys tutkimusten valossa

*Työolobarometrin tulos työaikajousten yleisyydestä on varsin yhdenmukainen muiden työaikajousten yleisyyttä käsittelevien tutkimusten kanssa, joita Suomessa on viime vuosina tehty.*

Turun yliopiston tutkijoiden tutkimuksessa<sup>1</sup> 57 prosenttia työssäkäyvistä vastasi myöntävästi kysymykseen ”Onko teidän käytettävissänne ns. työaikapankki tai – tili? (normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään)”.

Antilan tutkimuksessa<sup>2</sup> kysyttiin ”Onko työpaikallanne sellainen käytäntö, että tehdyt virallisen työajan ylittävät tunnit merkitään säästöön ja ne voi pitää myöhemmin vapaana?”. Palkansaajista 57 prosenttia vastasi kysymykseen myöntävästi.

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys – tutkimuksessa työssäkäyviltä kysyttiin ”Voitko säädellä itse työpäiväsi pituutta (liukumat, tuntien tekeminen toisena päivänä yms.)?”. Työssäkäyvistä 18 prosenttia vastasi erittäin paljon, 20 prosenttia melko paljon ja 23 prosenttia jonkin verran eli yhteensä 61 prosentilla työssäkäyvistä oli ainakin jonkinlaiset vaikutusmahdollisuudet tässä asiassa.

Vuonna 2007 valmistuvat professori Martti Kairisen johtaman, paikallista sopimista koskevan tutkimushankkeen tulokset. Tutkimus antaa uutta tietoa muun muassa työaikajärjestelyistä sopimisesta paikallisella tasolla.

<sup>1</sup> Heikki Uhmavaara, Jukka Niemelä, Harri Melin, Tero Mamia, Anita Malo, Jaakko Koivumäki, Raimo Blom: Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277, työministeriö, Helsinki, 2005

<sup>2</sup> Juha Antila: Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272, työministeriö, Helsinki, 2005

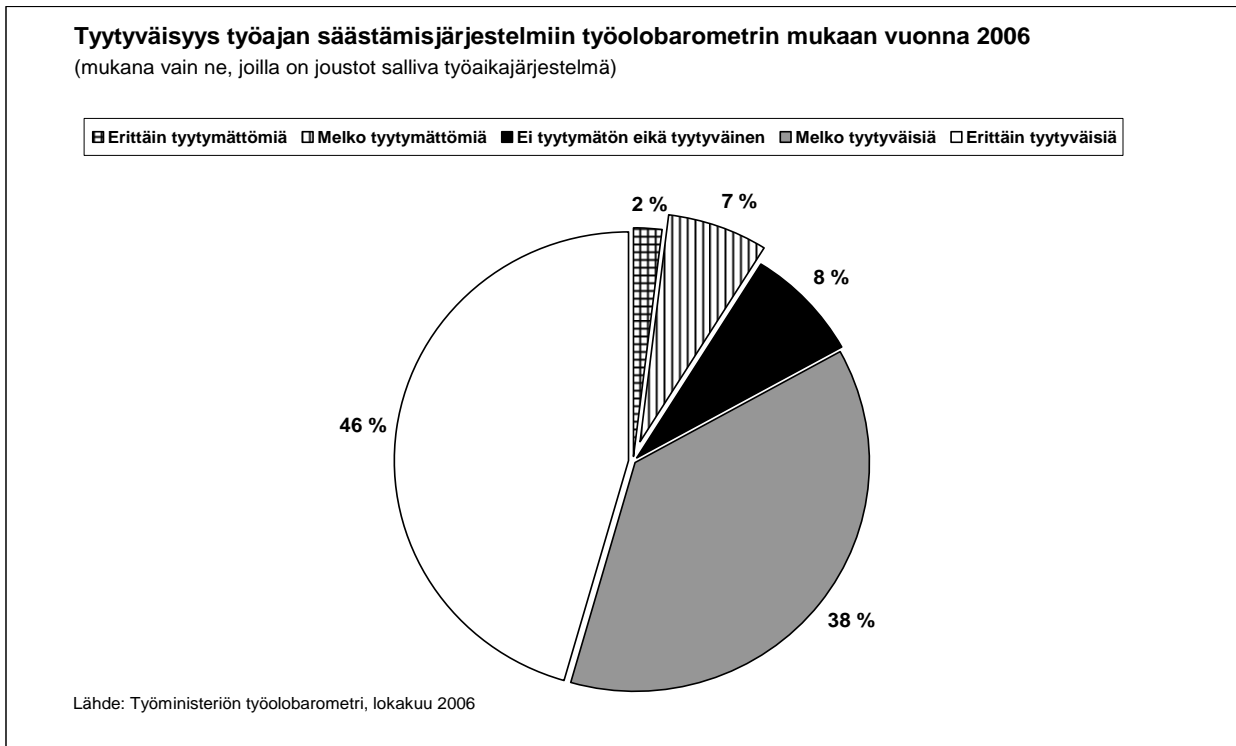
### 2.1.3 Työolobarometrin tulokset palkansaajien tyytyväisyydestä työaikapankkeihin

Palkansaajien tyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä työajan säästöjärjestelmiin mitattiin seuraavalla kysymyksellä:

- Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olette nykyiseen tapaan, jolla säästöön kertyneitä tunteja voi pitää vapaana?
- Vastausvaihtoehtoina annettiin: erittäin tyytyväinen, melko tyytyväinen, ei osaa sanoa, melko tyytymätön, erittäin tyytymätön.

Työolobarometrin tulosten mukaan syksyllä 2006 palkansaajien enemmistö, 60 prosenttia, oli sellaisen työaikajärjestelyn piirissä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Näistä palkansaajista 46 prosenttia oli erittäin ja 38 prosenttia melko tyytyväisiä työajan säästämisyjärjestelmään työpaikallaan. Ainoastaan 9 prosenttia palkansaajista oli tyytymättömiä säästämisyjärjestelmiin (Kuvio4)

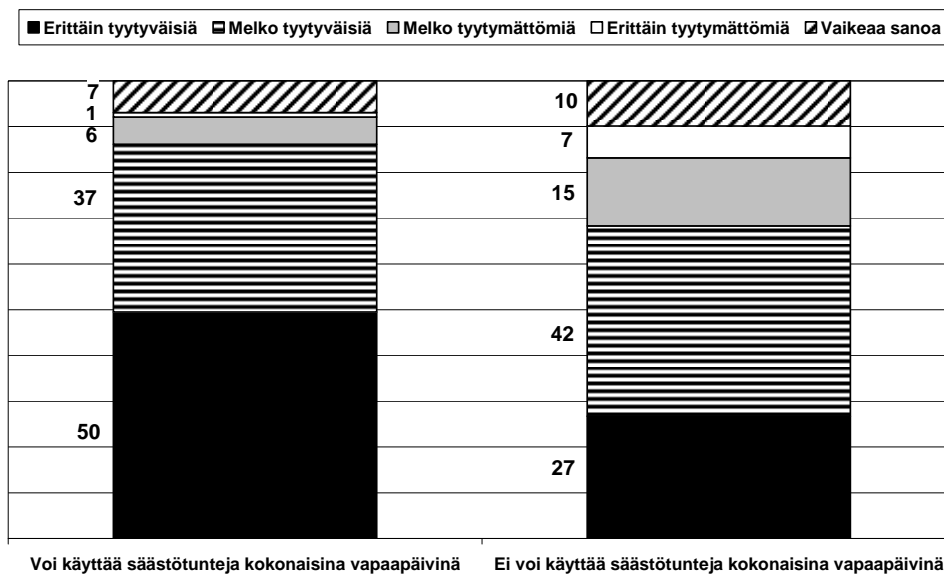
Kuvio 4



Tyytyväisyyteen työajan säästämisyjärjestelmästä vaikuttaa voimakkaasti se, voidaanko kertyneet tunnit pitää kokonaisina vapaapäivinä vai ei. Niistä palkansaajista, jotka voivat pitää säästöön kertyneitä tunteja kokonaisina vapaapäivinä, selvä enemmistö on tilanteeseen tyytyväisiä: 50 prosenttia on erittäin tyytyväisiä ja 37 prosenttia melko tyytyväisiä. Mikäli tätä mahdollisuutta ei ole, tyytyväisten osuus on merkittävästi pienempi ja tyytymättömien osuus merkittävästi suurempi. Tulos osoittaa, että palkansaajat yleensä arvostavat pitempiä vapaajaksoja. (Kuvio 5)

Kuvio 5

## Tyytyväisyys säästötuntien pitotapaan työolobarometrin mukaan vuonna 2006



Lähde: Työministeriön työolobarometri, lokakuu 2006

Tyytyväisyyttä mittaavan kysymyksen tarkempi analysointi osoittaa, että kaikissa vertailtavissa ryhmissä enemmistö suhtautuu myönteisesti säästötuntien pitotapaan. Toisin sanoen tyytyväisyys työajan säästöjärjestelmiin on jokseenkin yhtä yleistä riippumatta palkansaajien sukupuolesta, sosioekonomisesta asemasta tai koulutuksesta, työpaikan toimialasta tai koosta tai työsuhteen muodosta.

Ainoa poikkeus ovat alle 25-vuotiaat, joista kaksi kolmannesta on melko tai erittäin tyytyväisiä säästötuntien pitotapaan, kun tätä vanhemmista tyytyväisiä on yli 80 prosenttia.

Tuloksia analysoitaessa on tärkeää huomata, että työolobarometrissa ei selvitetty sitä, millä tavalla työajan jousto- ja säästöjärjestelmistä oli sovittu työpaikoilla. Barometrissa ei myöskään selvitetty sitä, miten vapaiden pitämisestä tai kohdentamisesta oli sovittu työpaikoilla.

## 2.2 Työaikatyöryhmän kysely työajoista palkansaaja- ja työnantajaliitoille

Työaikatyöryhmä lähetti syksyllä 2006 palkansaaja- ja työnantajaliitoille tiedustelun työaika-joustoista, työaikapankeista ja kansainvälisestä työaikaseurannasta. Liitot vastasivat omien keskusjärjestöjen edustajille, jotka kokosivat vastaukset.

Liitoille tehdyn työaikakyselyn kyselylomake on liitteessä 2.

Palkansaajaliittojen vastausten piirissä yhteensä oli 1 499 000 palkansaajaa (SAK 816 000, STTK 370 600 ja AKAVA 312 400) ja työnantajaliittojen vastausten piirissä 1 357 000 palkansaajaa (EK 791 000 ja julkinen sektori 566 000). Kysely suunnattiin lähinnä suuremmille sopimusaloille.

Työaikoja, työaikajoustoja ja työaikapankkeja koskevassa kysymyksessä prosenttiosuudet on laskettu sopimusalojen piiriin kuuluvasta henkilömäärästä, mukaan lukien järjestäytymätön henkilöstö.

### 2.2.1 Liittokyselyn tulokset työaikajoustoista ja työaikapankeista

Kyselyssä kartoitettiin palkansaaja- ja työnantajaliittojen käsityksiä joustavien työaikojen yleisyydestä sekä sitä, perustuvatko järjestöjen käsitykset tietoon vai arvioon. Työaikojen jousto- ja säästöjärjestelmiä kuvattiin mahdollisimman samanlaisilla käsitteillä ja määrittelyillä kuin Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön, ns. Dublin-säätiön, EU-maita koskeneessa työaikakyselyssä.

Erilaiset työaikajärjestelyt jaettiin kyselyssä kuuteen eri luokkaan:

1. Käytössä on kiinteä päivittäinen työaika. (Tähän luetaan myös vuorotyö silloin, kun kunkin vuoron työaika on kiinteä.)
2. Työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan päivittäin liu'uttaa. Päivittäinen työaika pysyy kiinteänä.
3. Työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan päivittäin liu'uttaa. Päivittäinen työajan pituus voi vaihdella (= työaikasaldo voi vaihdella). Työaikasaldoa ei voida tasata kokonaisina vapaapäivinä.
4. Työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan päivittäin liu'uttaa. Päivittäinen työajan pituus voi vaihdella (= työaikasaldo voi vaihdella). Työaikasaldo voidaan tasata kokonaisina vapaapäivinä alle vuoden tasoittumisjakson aikana.
5. Työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan päivittäin liu'uttaa. Päivittäinen työajan pituus voi vaihdella (= työaikasaldo voi vaihdella). Työaikasaldo voidaan tasata kokonaisina vapaapäivinä vähintään vuoden tasoittumisjakson aikana. Työaikasaldo voidaan siirtää työaikapankkiin.
6. Jokin muu joustava työaikajärjestely.

Liitoille kohdistetun kyselyn tuloksia analysoitaessa on syytä korostaa sitä, että annetut vastaukset perustuvat suurimmalta osalta puhtaisiin arvioihin. Jo kyselyä suunniteltaessa oli oletettavaa, että palkansaaja- ja työnantajaliitoilla tuskin on tarkempia tutkimuksia tai selvityksiä asiasta. Kuitenkin liitoille kohdistetulla kyselyllä haluttiin kartoittaa sitä, millainen kuva ja käsitys järjestöillä on tilanteesta yrityksissä ja työpaikoilla.

Työaikajärjestelyjen jakautumisesta saatiin seuraavat tulokset:

**Taulukko 1a. Miten sopimusalanne henkilöstö jakaantuu joustavien työaikojen ryhmiin?**

	Osuus palkansaajista, %	
	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
1. Käytössä on kiinteä päivittäinen työaika. (Tähän luetaan myös vuorotyö silloin, kun kunkin vuoron työaika on kiinteä.)	45,3	39,1
2. Työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan päivittäin liu'uttaa. Päivittäinen työaika pysyy kiinteänä.	3,0	3,5
3. Työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan päivittäin liu'uttaa. Päivittäinen työajan pituus voi vaihdella (= työaikasaldo voi vaihdella). Työaikasaldoa ei voida tasata kokonaisina vapaapäivinä.	5,1	13,7
4. Työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan päivittäin liu'uttaa. Päivittäinen työajan pituus voi vaihdella (= työaikasaldo voi vaihdella). Työaikasaldo voidaan tasata kokonaisina vapaapäivinä alle vuoden tasoittumisjakson aikana.	19,0	12,8
5. Työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan päivittäin liu'uttaa. Päivittäinen työajan pituus voi vaihdella (= työaikasaldo voi vaihdella). Työaikasaldo voidaan tasata kokonaisina vapaapäivinä vähintään vuoden tasoittumisjakson aikana. Työaikasaldo voidaan siirtää työaikapankkiin.	3,3	6,6
6. Jokin muu joustava työaikajärjestely	15,5	14,0
7. Ei vastausta	8,7	10,3
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Kohtaan ”Jokin muu joustava työaikajärjestely” annettiin muun muassa seuraavia vastauksia:

- Keskimääräinen viikkotyöaika, jossa vuorokautinen työaika vaihtelee työaikasaldon ja enintään vuoden tasoittumisjakson puitteissa.
- Työajan järjestäminen keskimääräisenä 37,5 tunnin viikkotyöaikana, enintään 9 t/vrk, 48 t/vko ja 26 viikon tasoittumisjakso.
- Työajan järjestäminen keskimääräisenä 37,5 tunnin viikkotyöaikana työpaikkakohtaisesti sopien, enintään 10 t/vrk ja 48 t/vko.
- Periodityö 2-8 viikon jaksolla sekä työaikapankkikokeilu.
- Yksilöllinen työaikajärjestelmä.
- Henkilöstö- ja työaikapankkijärjestelmä.

Vastausten analysoinnissa muodostettiin annetuista vaihtoehtoista seuraavat yhteenvetoluokat:

- Kiinteä työaika (luokka 1)
- Liukuva työaika, työaikaa ei voi tasata kokonaisina vapaapäivinä (luokat 2 - 3)
- Työajan säästäminen ja tasaaminen kokonaisina vapaapäivinä, ”työaikapankit” (luokat 4 – 6)

Työajan säästämistä kuvaavaan luokkaan luettiin näin ollen myös muut joustavat työaikajärjestelyt, koska monien liittojen vastausten tulkittiin käytännössä tarkoittavan vastaavanlaisia työajan säästöjärjestelmiä.

*Palkansaaja- ja työnantajaliitoille tehdyn työaikakyselyn mukaan järjestöt arvioivat, että noin puolet palkansaajista on joustavien työaikajärjestelyjen piirissä ja runsas kolmannes työajan säästämisjärjestelmien tai työaikapankkien piirissä. Palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen arviot olivat melko samansuuntaisia.*

Kun otetaan huomioon vaikeudet määrittellä ja ymmärtää erilaiset työaikajärjestelyt vertailu-

kelpoisella tavalla samoin kuin vaikeudet arvioida palkansaajien jakautuminen erilaisiin työaikajärjestelyihin, voidaan palkansaaja- ja työnantajaliittojen arvioita pitää yllättävänkin samansuuntaisina.

Kun tulosta verrataan työolobarometrissa saatuun tulokseen (katso luku 2.1.1), havaitaan, että palkansaaja- ja työnantajaliittojen arviot erilaisten joustavien työaikajärjestelmien piiriin kuuluvien palkansaajien osuudesta ovat melko lähellä työolobarometrin tuloksia. Joustavien työaikajärjestelyjen piiriin kuuluu työnantajajärjestöjen arvion mukaan noin puolet ja palkansaajajärjestöjen arvion mukaan runsaat puolet palkansaajista. Työolobarometrin mukaan joustavien työaikajärjestelyjen piirissä olisi noin 60 prosenttia palkansaajista.

### **Taulukko 1b. Miten sopimusalanne henkilöstö jakaantuu joustavien työaikojen ryhmiin?**

	Osuus palkansaajista, %	
	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
1. Kiinteä työaika	49,7	43,6
2 – 3 Liukuva työaika, työaikaa ei voi tasata kokonaisina vapaapäivinä	8,9	19,2
4 – 6 Työajan säästäminen ja tasaaminen kokonaisina vapaapäivinä, ”työaikapankit”	41,4	37,2
Yhteensä	100,0	100,0

Mukaan ei ole luettu liittoja, jotka eivät vastanneet kysymykseen.

Palkansaaja- ja työnantajaliittojen arvioissa oli kuitenkin eroavuutta, joka koski mahdollisuutta tasata säästöön kertyneitä tunteja kokonaisina vapaapäivinä. Palkansaajaliittojen arvioiden mukaan ryhmiin 2-6 kuuluvista vain kaksi kolmasosaa voisi käyttää säästötunteja kokonaisina vapaapäivinä, kun työnantajaliittojen arvion mukaan tämä mahdollisuus oli yli 80 prosentilla palkansaajista.

Tätä tulosta on mielenkiintoista verrata työolobarometrissa saatuun tulokseen, jonka mukaan säästötunteja keränneistä palkansaajista noin 80 prosenttia voi käyttää säästöön kertyneitä tunteja kokonaisina vapaapäivinä.

Tähän kysymykseen annetut vastaukset perustuivat pääosin työnantaja- ja palkansaajaliittojen omiin arvioihin. Sekä työnantaja- että palkansaajaliittojen vastaus perustui arvioon yli 80 prosentilla vastaajista laskettuna sopimusalojen henkilöstöstä.

Ainoastaan muutama prosentti vastauksista perustui asiasta tehtyyn selvitykseen tai vastaavaan tarkempaan tietoon.

## Taulukko 2. Mihin vastauksenne työaikajärjestelyistä perustuu?

	Osuus palkansaajista, %	
	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
Arvio	82,6	82,9
Emme halua esittää tai emme pysty esittämään arviota tai ei vastausta	15,6	12,6
Selvitys, tutkimus tai tieto asiasta	1,8	4,5
Yhteensä	100,0	100,0

### 2.2.2 Liittokyselyn tulokset suhtautumisesta työaikapankkeihin

Kyselyssä kartoitettiin palkansaaja- ja työnantajaliittojen suhtautumista työaikapankkien käyttöön, liittojen arvioita niiden toimivuudesta yritys- ja työpaikkatasolla sekä näkemyksiä erilaisista työaikapankkien käyttöönoton esteistä yritys- ja työpaikkatasolla.

*Työnantaja- ja palkansaajaliittojen suhtautumisessa työaikapankkeihin on eroja. Palkansaajaliitot suhtautuvat työaikapankkeihin selvästi myönteisemmin kuin työnantajaliitot. Palkansaajaliitoista yli puolet suhtautuu myönteisesti työaikapankkeihin ja pyrkii edistämään aktiivisesti niiden käyttöönottoa työpaikoilla. Työnantajaliitoista yhtä myönteinen asenne on neljänneksellä.*

*Runsaat 10 prosenttia työnantaja- ja palkansaajaliitoista suhtautuu työaikapankkeihin myönteisesti, mutta ei edistä aktiivisesti niiden käyttöönottoa. Työnantajaliittojen suhtautumista työaikapankkeihin leimaa neutraalisuus: 60 prosentilla vastaajista asenne on neutraali eli ei kielteinen eikä myönteinen.*

Kielteisesti työaikapankkeihin suhtautuvia liittoja oli vain palkansaajapuolella, missä 4 prosenttia liitoista suhtautuu niihin kielteisesti.

Useimmilla liitoilla oli virallinen kanta työaikapankkeihin. Palkansaajaliitoista 14 prosentilla ja työnantajaliitoista 6 prosentilla ei kuitenkaan ollut kantaa työaikapankkeihin.

Työnantajaliitoista kaikki vastasivat kysymykseen, mutta palkansaajaliitoista 3 prosenttia jätti vastaamatta.

### Taulukko 3. Miten liittonne suhtautuu mahdollisten työaikapankkien käyttöön?

	Osuus palkansaajista, %	
	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
Liitto suhtautuu kielteisesti työaikapankkeihin	0,0	4,5
Liitto suhtautuu myönteisesti työaikapankkeihin, mutta ei edistä aktiivisesti niiden käyttöönottoa työpaikoilla.	10,2	13,2
Liitto suhtautuu myönteisesti työaikapankkeihin ja pyrkii edistämään aktiivisesti niiden käyttöönottoa työpaikoilla.	25,2	54,7
Liiton suhtautuminen työaikapankkeihin on neutraali (ei kielteinen eikä myönteinen).	58,4	13,4
Liitolla ei ole virallista kantaa työaikapankkeihin.	6,2	14,1
Yhteensä	100,0	100,0

Mukaan ei ole luettu liittoja, jotka eivät vastanneet kysymykseen.

### 2.2.3 Liittokyselyn tulokset työaikapankkien toimivuudesta

Työaikapankkien toimivuudesta yritys- ja työpaikkatasolla on palkansaaja- ja työnantajajärjestöillä vain vähän tietoa.

*Palkansaaja- ja työnantajaliittojen arvioita työaikapankkien toimivuudesta leimaa varovaisuus. Työnantajaliitoista huomattava enemmistö eli 78 prosenttia arvioi, että työaikapankkien toimivuudesta ei voida tai on ennenaikaista esittää arviota. Palkansaajaliitoilla vastaava osuus oli 48 prosenttia.*

*Työaikapankkien arvioi toimineen käytännössä pääosin hyvin noin kymmenesosa vastaajista sekä palkansaaja- että työnantajaliitoissa. Vain muutama prosentti arvioi niiden toimineen huonosti.*

Työaikapankkien toimivuutta koskevia arvioita haittaa se, että peräti 40 prosenttia palkansaajaliittojen vastaajista ilmoitti, ettei työaikapankkeja ole käytössä. Jos työaikapankkien toimivuutta koskeviin arvioihin ei oteta mukaan näitä vastauksia, saadaan tulokseksi, että työnantajaliitoista 85 prosenttia ja palkansaajaliitoista 81 prosenttia arvioi, että työaikapankkien toimivuudesta ei voida tai on ennenaikaista esittää arviota. Vastaavasti kummassakin ryhmässä 14 prosenttia vastaajista arvioi niiden toimineen käytännössä pääosin hyvin.

Näin ollen sekä palkansaaja- että työnantajaliittojen arviot työaikapankkien toimivuudesta olisivat lähellä toisiaan.

#### **Taulukko 4. Miten arvioitte työaikapankkien toimivuutta yritys- ja työpaikkatasolla?**

	Osuus palkansaajista, %	
	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
Työaikapankit ovat toimineet käytännössä pääosin hyvin.	12,4	8,4
Työaikapankit ovat toimineet käytännössä pääosin huonosti.	1,0	3,1
Työaikapankkien toimivuudesta ei voida tai on ennenaikaista esittää arviota.	78,3	48,3
Työaikapankkeja ei ole käytössä.	8,2	40,2
Yhteensä	100,0	100,0

Mukaan ei ole luettu liittoja, jotka eivät vastanneet kysymykseen.

#### **2.2.4 Liittokyselyn tulokset työaikapankkien käyttöönoton esteistä**

*Palkansaaja- ja työnantajaliittojen näkemykset työaikapankkien käyttöönoton esteistä olivat suurelta osin samansuuntaisia.*

*Merkittävimpanä esteenä työaikapankkien käyttöönotolle pitivät sekä palkansaaja- että työnantajaliitot sitä, että työaikapankkeja ja mahdollisuuksia niihin ei tunneta riittävästi. Tätä mieltä oli 59 prosenttia palkansaaja- ja 74 prosenttia työnantajaliitoista.*

Työehtosopimukset eivät yleensä ole työaikapankkien käyttöönoton esteenä. Palkansaajaliitoista puolet ja työnantajaliitoista kaksi kolmannesta oli sitä mieltä, että sopimusallalla ei ole merkittäviä esteitä työaikapankkien käyttöönotolle. Osapuulleen viidennes palkansaaja- ja työnantajaliitoista ei nähnyt alalla tai yrityksissä tarvetta työaikapankkeihin. Merkittävimmät näkemuserot koskivat ammattiliittojen asennetta työaikapankkeihin. Työnantajaliitoista 42 prosenttia, mutta palkansaajaliitoista vain 8 prosenttia oli sitä mieltä, että ammattiliitto vastustaa tai on vastahakoinen työaikapankkeihin. Toisaalta palkansaajaliitoista 19 prosenttia yhtyi väittämään, että henkilöstö vastustaa tai on vastahakoinen työaikapankkeihin.

Palkansaajaliitot näkivät esteitä myös työnantajien asenteissa: 9 prosenttia palkansaajaliitoista oli sitä mieltä, että työnantajaliitto tai yritysjohto vastustaa tai on vastahakoinen työaikapankkeihin. Työnantajaliitoista väitteeseen yhtyi 3 prosenttia.

## Taulukko 5. Mitkä tekijät ovat arvionne mukaan työaikapankkien käyttöönoton esteenä yrityksissä ja työpaikoilla?

	Väittämästä samaa mieltä olevien osuus %	
	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
1. Alalla ei ole merkittäviä esteitä työaikapankkien käyttöönotolle.	68,2	49,5
2. Henkilöstö vastustaa tai on vastahakoinen työaikapankkeihin.	1,0	18,9
3. Yritysjohdo vastustaa tai on vastahakoinen työaikapankkeihin.	3,3	0,5
4. Ammattiliitto vastustaa tai on vastahakoinen työaikapankkeihin.	41,8	8,1
5. Työnantajaliitto vastustaa tai on vastahakoinen työaikapankkeihin.	0,0	8,7
6. Järjestelmän sisällöstä ei päästä työpaikoilla yksimielisyyteen työaikapankeista	45,4	38,4
7. Työaikapankkien käyttöä koskevat määräykset ja ehdot ovat esteenä	14,0	9,1
8. Työehtosopimus estää työaikapankkien käyttöönoton (ei ole sovittu joustavien työaikojen käytöstä)	2,9	5,8
9. Työaikapankkeja ja mahdollisuuksia niihin ei tunneta riittävästi	73,6	59,0
10. Alalla ja yrityksissä ei ole tarvetta työaikapankkeihin	23,5	18,6
11. Jokin muu	30,0	18,3

Kohdassa ”jokin muu” palkansaajajärjestöt esittivät muun muassa seuraavia tekijöitä:

- Työaikapankkien käyttöönottoa ei ole järjestöjen puolelta markkinoitu tai suositeltu käyttöönotettavaksi.
- Työnantajan haluttomuus kehittää työaikoja.
- Keskustasolla ei ole ohjeita eikä sopimusmääräyksiä, mikä estää työaikapankkien luomista. Lisäksi on aloja, joissa sopiminen ei ole mahdollista kiinteiden työaikojen johdosta.
- Eräissä tapauksissa henkilöstöressurssivajaus.
- Yksilölliset työaikajärjestelyt eivät sovi kollektiiviseen työaikaan.
- Työehtosopimuksissa ei ole määräyksiä työaikapankeista.
- Yritysten neuvottelukulttuuri ongelmana.
- Työnantajat eivät sitoudu työaikapankkien tarkoituksiin tasoittumisjaksoihin vaan pyrkivät teettämään korvauksetonta ylityötä.
- Ongelmana suuri alihankkijoiden ja vuokratyövoiman käyttö ja heikko työsuhdeturva.

Työnantajajärjestöt esittivät muun muassa seuraavia tekijöitä:

- Asiaa ei ole selvitetty riittävästi.
- Tuotannollisessa työssä on joskus vaikeaa olla käytännössä joustava työaikojen käytön suhteen; toimihenkilöiden osalta se on helpompaa.
- Rahamääräisten etuuksien vaihtaminen vapaaksi lyhentää työaikaa.

### 3. Eri työaikamuotojen käyttö

Työaikatyöryhmän toiseksi tehtäväksi asetettiin toimeksiannossa erilaisten työaikamuotojen laajuuden, käyttötarpeiden ja toimivuuden arviointi, ottaen huomioon mahdollisuuksien mukaan myös muissa EU-maissa tapahtunut kehitys.

Tässä luvussa tarkastellaan työaikamuotoja ja työsuhteita seuraavista näkökulmista:

- Eri työsuhte- ja työaikamuotojen laajuus
- Eri työaikamuotojen käyttö eri sektoreilla ja toimialoilla
- Eurooppalainen kehitys työajoissa

#### 3.1 Työsuhte- ja työaikamuotojen laajuus

Työsopimuslain mukaan työsuhteeseen voidaan sopia joko toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräajaksi. Näitä työsuhteiden tyyppejä nimitetään tässä työsuhtemuodoiksi. Myös julkisen sektorin virkasuhteita nimitetään tässä työsuhteiksi.

Työajasta voidaan sopia vapaasti noudattamalla kuitenkin lakien ja työehtosopimusten asettamia rajoituksia. Yleisesti voidaan puhua joko kokoaikatyöstä tai osa-aikatyöstä. Osa-aikatyölle ei ole käytössä lainsäädäntöön tai sopimukseen perustuvaa yleistä määritelmää. Monissa työehtosopimuksissa on kuitenkin osa-aikatyötä koskevia määräyksiä.

Työaikojen tilastoinnissa – muun muassa EU:n ohjeistukseen pohjautuvassa Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa – osa-aikatyöksi luetaan työ, joka tutkimuksen haastatteluihin osallistuvien palkansaajien omasta mielestä on osa-aikatyötä. Mitään tuntirajoja tai muita vastaavia määritelmiä ei osa-aikatyölle aseteta.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan pääosa palkansaajista on toistaiseksi voimassa olevassa ja kokoajaisessa työsuhteessa. Näiden työsuhteiden osuus oli vuonna 2006 keskimäärin 74 prosenttia kaikista työsuhteista. Osuus on ollut suhteellisen vakaa viimeisten kymmenen vuoden aikana.

Määräajaisien työsuhteiden osuus oli vuonna 2006 keskimäärin 17 prosenttia. Julkisella sektorilla osuus on 24 ja yksityisellä sektorilla 13 prosenttia. Kummallakin sektorilla ne ovat yleisimpiä sosiaali- ja terveydenhuollon sekä opetuksen ja koulutuksen toimialoilla. Määräajaisien osuus kasvoi selvästi 1990-luvun alkupuolella ja väheni hieman vuosikymmenen loppupuolella. 2000-luvulla niiden osuus on pysynyt jokseenkin ennallaan.

Määräajaisien työsuhteiden käyttöä on selvitetty työministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä<sup>3</sup>.

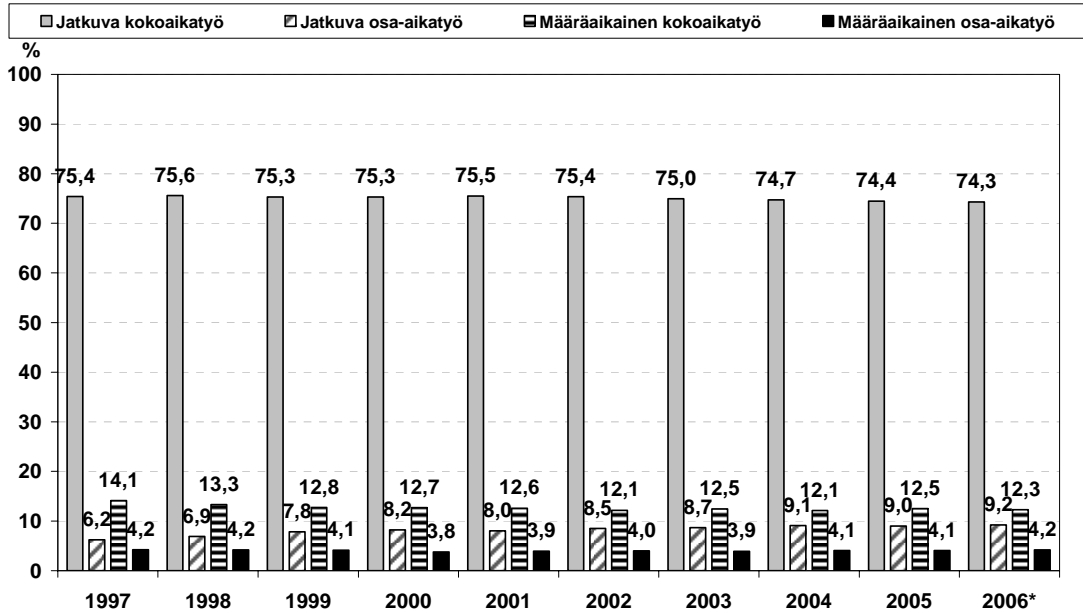
Muut työsuhteet – noin 9 prosenttia kaikista työsuhteista – olivat toistaiseksi voimassa olevia osa-aikaisia työsuhteita. Näiden työsuhteiden osuus on hieman kasvanut viime vuosina. Määräajaisiin työsuhteisiin on tässä luettu myös määräajaiset osa-aikatyösuhteet, joiden osuus on ollut viime vuosina noin 4 prosenttia kaikista työsuhteista. Osa-aikatyötä tehdään eniten hotelli- ja ravintola-alalla sekä vähittäiskaupassa. (Kuvio 6)

Kuvio 6

---

<sup>3</sup> Määräajaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti 31.1.2007 (Työministeriö)

**Työsuhteiden muodot vuosina 1997 - 2006  
Kaikki palkansaajat**

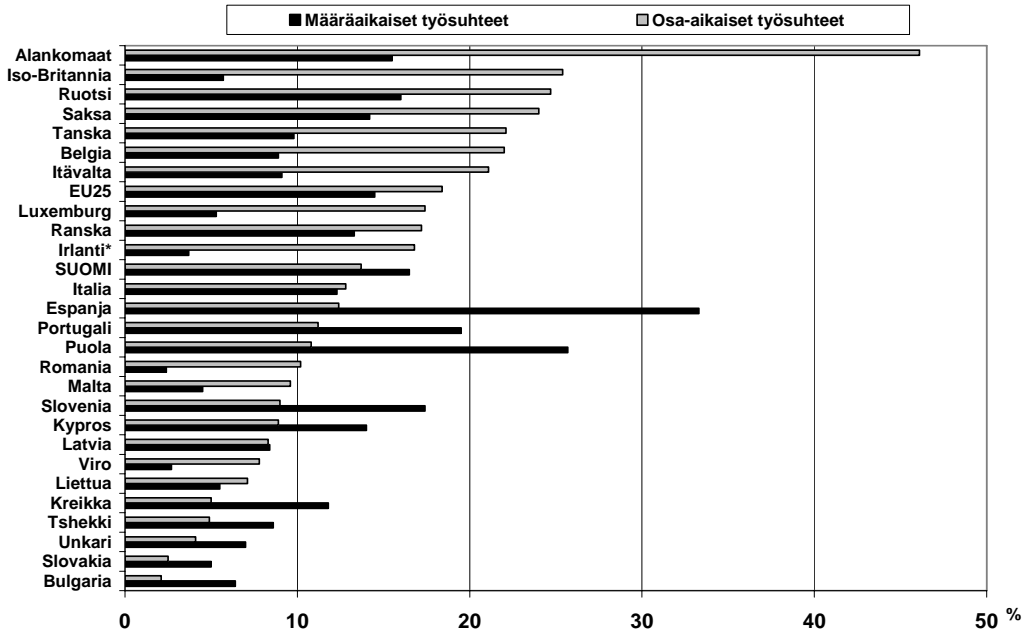


Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Eri työsuhdemuotojen suhteen Suomi on suhteellisen lähellä EU-maiden keskiarvoja. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on Suomessa kuitenkin hieman suurempi ja osa-aikaisten työsuhteiden osuus pienempi kuin EU-maissa keskimäärin. (Kuvio 7)

Kuvio 7

**Osa- ja määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista  
EU-maissa vuonna 2005**



Lähde: European Commission: Employment in Europe 2006

**3.2 Työaika muodot eri sektoreilla ja toimialoilla**

Eri sektoreilla ja sopimusaloilla on käytössä monenlaisia työaikajärjestelyjä ja työaika muotoja. Erilaisten työaika muotojen ja työaikajärjestelmien käyttö eri sektoreilla ja sopimusaloilla perustuu yritysten ja työyhteisöjen toiminnallisiin työaika tarpeisiin. Ulkoisista tekijöistä tär-

keimmät ovat markkinoiden ja asiakkaiden vaatimukset, sisäisistä tekijöistä töiden organisointi ja työntekijöiden tarpeet ja toiveet.

Yksi keskeinen työaikamuotoja kuvaava erottelu voidaan tehdä päivätyön ja vuorotyön välille. Vuorotyössä kunkin työvuoron työaika on kiinteä ja etukäteen määrätty. Sen sijaan päivätyössä voidaan käyttää joko kiinteää työaika tai liukuvaa tai joustavaa työaika. Päivätyön piiriin kuuluvat myös julkisen sektorin ns. yleistyöaika, viikkotyöaika ja toimistotyöaika.

Päivätyön ja vuorotyön muunnelmana voidaan pitää jaksotyötä, jolloin työaika tasoitetaan keskimääräiseksi pidemmän aikavälin, esimerkiksi kolmen viikon, kuluessa. Jaksotyössä ei ole määrätty vuorokautista eikä viikoittaista työaika, vaan ainoastaan jakson säännöllinen työaika.

Eri sektoreiden ja sopimusalojen pääasialliset työaikamuodot voidaan pelkistää seuraavasti:

- Yksityisellä sektorilla työaikamuotoina on käytössä pääasiallisesti päivätyö tai vuorotyö, monilla aloilla myös jaksotyö.
- Kuntasektorilla ja kirkon sektorilla on käytössä yleistyöaika, toimistotyöaika ja jaksotyöaika.
- Valtiosektorilla on käytössä virastotyöaika, viikkotyöaika ja jaksotyöaika.

Teollisuuden työntekijöistä hieman alle puolet (44 prosenttia) tekee päivätyötä ja hieman yli puolet vuorotyötä. Eri työaikamuotojen osuus vaihtelee kuitenkin huomattavasti eri sopimusaloilla. Vähiten päivätyöntekijöitä on elintarvike- ja metsäteollisuudessa (noin kolmannes) ja eniten energiateollisuudessa (yli 80 prosenttia). Teollisuuden toimihenkilöistä ylivoimainen enemmistö tekee päivätyötä.

Rakennusalan työntekijöistä ja toimihenkilöistä pääosa tekee päivätyötä.

Kaupan alalla on käytössä lähinnä jaksotyö. Työaika voidaan tasoittaa keskimääräiseksi viikon tai pidemmän ajanjakson kuluessa tai työpaikkakohtaisesti tai yksilöllisesti sopimalla. Jaksotyö on vallitseva työaikamuoto myös hotelli- ja ravintola-alalla.

Useimmilla muilla yksityisillä palvelualoilla käytössä on lähinnä päivätyö.

Kuntien henkilöstöstä kolmannes tekee jaksotyötä ja lähes saman verran henkilöstöstä on yleistyöajan piirissä. Toimistotyöaika tekee 15 prosenttia henkilöstöstä. Lisäksi eräillä henkilöstöryhmillä kuten opettajilla, lääkäreillä ja perhepäivähoitajilla on työaikoja koskevia erityismääräyksiä.

Valtion henkilöstöstä suurin osa (noin 60 prosenttia) on virastotyöajan piirissä. Jaksotyötä tekee noin 20 prosenttia ja viikkotyötä noin 8 prosenttia henkilöstöstä. Viikkotyö voi olla järjestetty myös vuorotyöksi. Lisäksi eräillä henkilöstöryhmillä on erityismääräyksiä työajoista. Kirkon henkilöstön suurimpaan ryhmään, hengellisen työn viranhaltijoihin (37 prosenttia), ei sovelleta työaikamääräyksiä. Lukumääräisesti lähes yhtä moni (35 prosenttia) työskentelee yleistyöajassa. Lisäksi käytössä on toimistotyöaika ja jaksotyöaika.

On huomattava, että eri työaikamuotojen puitteissa työaikojen jousto on lisääntynyt viime vuosina merkittävästi. Useilla sopimusaloilla työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella on mahdollista käyttää erilaisia työaikajärjestelyjä esimerkiksi paikallisesti sopimalla.

Eri työaikamuotojen ja erilaisten työaikajärjestelyjen monipuolisuus on lisääntynyt. Tämä on johtunut suurelta osin markkinoiden ja asiakkaiden tarpeiden muuttumisesta, mutta merkittä-

västi myös työntekijöiden omien työaikatarpeiden ja -toiveiden muuttumisesta.

### **3.3 Työaikamuotojen kehitys EU-maissa**

EU-maissa tapahtuneesta kehityksestä työaikamuotojen suhteen on saatavissa niukalti tietoa.

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (ns. Dublin-säätiö) on kuitenkin selvittänyt muun muassa yritys- ja työpaikkatasolla toteutettujen työaikajärjestelyjen yleisyyttä ja sisältöä sekä muita työaikoihin liittyviä kysymyksiä (*Working time and work-life balance in European companies*). Tätä tutkimusta on käsitelty tarkemmin luvussa 4.2.

Työaikatyöryhmä toteutti syksyllä 2006 palkansaaja- ja työnantajaliitoille kyselyn kansainvälisestä työaikakehityksestä. Kyselyssä selvitettiin myös sitä, mitä keskeisiä kehityspiirteitä ja haasteita alalla nähdään säännöllisen ja tehdyn työajan kehityksessä eri maissa. Kyselyn tuloksia on käsitelty lähemmin luvussa 4.1.

## 4. Kansainvälinen työaikakehitys

Työaikatyöryhmän kolmanneksi tehtäväksi asetettiin toimeksiannossa kansainvälisen ja Euroopan unionin jäsenmaiden säännöllisen ja tehdyn työajan kehityksen sekä näihin kohdistuvien muutospaineiden seuranta, ottaen huomioon mahdollisuuksien mukaan myös ala- ja yrityskohtaiset työaikajärjestelyt.

Työaikatyöryhmän saama toimeksianto on jatkoa aikaisemmille toimeksiannoille kansainvälisen työaikakehityksen seurannasta.

Työaikatyöryhmän edellisen vaiheen tuloksena tarkasteltiin kansainvälisen työaikavertailun ongelmia ja haasteita työaikatyöryhmän ja työministeriön Tilastokeskukselta tilaamassa selvityksessä (Selvitys työaikojen tilastoinnista Suomessa ja kansainvälisesti), joka julkistettiin tammikuussa 2005. Selvityksessä tarkasteltiin Euroopan unionin, kansainvälisen työjärjestön ILO:n ja Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön OECD:n julkaisemia työaikatilastoja sekä Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiön (ns. Dublin-säätiön) keräämiä työaikatietoja.

Työaikatyöryhmän aikaisemmassa työssä on noussut esiin tarve selvittää työaikakehitystä myös sektori- ja toimialatasolla. Vaikka kansainvälisten työaikavertailujen tekeminen ja tulkitseminen on todettu monesti vaikeaksi, on kuitenkin koettu tarpeelliseksi selvittää myös sektori- ja alakohtaista tilannetta ja kehitystä työajoissa.

Tässä tarkoituksessa työaikatyöryhmä toteutti kansainvälisiä työaikoja koskevan kyselyn toimialajärjestöille. Kyselyllä pyrittiin selvittämään, mitä tietoja palkansaaja- ja työnantajaliitoilla on työajan pituudesta eri maissa ja mitä kehityspiirteitä ja haasteita liitot näkevät sopimusaloillaan työajan kehityksessä.

Samoin työaikatyöryhmä perehtyi Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (ns. Dublin-säätiön) tutkimukseen työajoista eri EU-maissa. Tutkimuksesta saadaan uutta ajankohtaista tietoa muun muassa joustavien työaikajärjestelyjen yleisyydestä ja sisällöstä sekä työntekijöiden ja yritysjohtajien asenteista työaikajärjestelyjä kohtaan.

Työajan kehitystä voidaan tarkastella kahdesta eri näkökulmasta: säännöllisen työajan tai tehdyn työajan näkökulmasta.

Säännöllisen työajan seurannassa on kyse lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen perustuvan työajan seurannasta. Säännöllisellä työajalla tarkoitetaan lain tai sopimuksen mukaista työaika.

Tehdyn työajan seurannassa on kyse toteutuneen työajan seurannasta. Toteutunut työaika perustuu viime kädessä työaikasäännöksiin, mutta siihen vaikuttavat myös työaikasäännösten soveltaminen käytännössä, koko- ja osa-aikatyön määrä sekä toteutuneet poissaolot ja ylityöt.

#### 4.1 Työaikatyöryhmän kysely jäsenliitoille

Työaikatyöryhmä toteutti syksyllä 2006 työryhmän toimeksiantoon liittyen palkansaaja- ja työnantajaliitoille kyselyn, jossa esitettiin kolme kysymystä kansainvälisestä työaikakehityksestä:

1. Mitkä ovat sopimusalallanne tiedossanne olevat säännöllisen (= sopimuksenmukaisen) ja tehdyn työajan pituudet (vuodessa tai viikossa) eri maissa?
2. Mihin lähteisiin vastauksenne perustuu (tutkimus, selvitys tai tieto)?
3. Mitä keskeisiä kehityspiirteitä ja haasteita näette sopimusalallanne säännöllisen ja tehdyn työajan kehityksessä eri maissa?

Ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen saatiin työnantajajärjestöistä kahdeksan vastausta ja palkansaajajärjestöistä kaksi vastausta.

Seuraavassa yhteenvedossa on kuvattu palkansaajaliittojen vastauksia:

Sopimusala tai toimiala	Mihin tieto perustuu, lähteet	Mistä maista tietoja	Huomautuksia
Finanssiala (rahoitus- ja vakuutusala)	Alan kansainvälisen ammattijärjestön selvitys	20 Euroopan maata	Säännöllisen työajan pituus, vuosityöaika, lomat
Valtio	EIRO:n selvitys		

EIRO = European Industrial Relations Observatory

Seuraavassa yhteenvedossa on kuvattu työnantajajärjestöjen vastauksia:

Sopimusala tai toimiala	Mihin tieto perustuu, lähteet	Mistä maista tietoja	Huomautuksia
Finanssiala (rahoitus- ja vakuutusala)	Selvitys	Pohjoismaat	
Kauppa	EIRO, alan pohjoismaiset työnantajajärjestöt, kaupapakamarit	Pohjoismaat sekä 8 vanhaa ja 6 uutta EU-jäsenmaata	Säännöllisen työajan pituus
Kemianteollisuus	Kansainvälisen toimialajärjestön kysely	Pohjoismaat sekä 7 EU-maata ja 2 muuta maata	Säännöllisen ja tehdyn työajan pituus päivä- ja vuorotyössä, lomat ja vapaapäivät
Kumiteollisuus	Järjestön oma kysely	5 EU-maata	Säännöllisen työajan pituus
Paperiteollisuus	Kansainvälisen toimialajärjestön kysely		
Teknoliateollisuus	Kansainvälisen toimialajärjestön kysely	Pohjoismaat sekä 9 vanhaa ja 6 uutta EU-maata sekä 9 muuta maata	Säännöllisen ja tehdyn työajan pituus päivä- ja vuorotyössä, lomat ja vapaapäivät
Tietotekniikka-ala	-	Pohjoismaat	
Viestintä	Kansainvälisen toimialajärjestön kysely	Pohjoismaat sekä 7 vanhaa EU-maata	Säännöllisen ja tehdyn työajan pituus päivä- ja vuorotyössä, lomat ja vapaapäivät
Valtio	EIRO:n selvitys		

EIRO = European Industrial Relations Observatory

Toimialakohtaisia vastauksia voidaan täydentää työnantajakeskusjärjestöjä koskevalla lisäyksellä:

- Saksan työnantajain keskusjärjestö BDA kerää sisärjestöiltään EU- ja ETA-maista

sekä USA:sta ja Japanista tietoja säännöllisen työajan pituudesta sekä vuosilomista ja vapaapäivistä teollisuuden työntekijöillä päivätyössä.

- Pohjoismaiden työnantajakeskusjärjestöt EK, SN ja DA keräävät jäsenyrityksiltään tietoja toteutuneista työajoista ja poissaoloista. Norjassa sairauspoissaoloja koskevat tiedot kerää tilastoviranomainen.

Kolmanteen kysymykseen saatiin vain muutama vastaus, joista seuraavassa on esitetty yhteenveto:

- Finanssialan työnantajat näkevät tarvetta monipuolisempiin työaikoihin toisaalta vuorokautisessa ja toisaalta lauantai- ja sunnuntaityöskentelyssä sekä tarvetta työajan vuorokautiseen porrastamiseen.
- Kaupan työnantajat painottavat Saksassa tarvetta laajempiin työaikajoustoihin, Ranskassa tarvetta lieventää 35 tunnin työviikon aiheuttamia ongelmia ja Pohjoismaissa tarvetta lisätä työajan tehokasta käyttöä runsaiden sairauspoissaolojen takia.
- Teknolgiateollisuuden työnantajat näkevät sekä Pohjoismaissa että vanhoissa Manner-Euroopan maissa tarvetta sopia myös työajan pidentämisestä, jota myös on tapahtunut varsin paljon Saksassa.

*Työnantajaliittojen vastauksia saatiin noin kymmeneltä eri toimialalta. Vastaukset osoittavat, että työaikatietojen kerääminen ja vaihtaminen keskittyy voimakkaasti teollisuuden järjestöihin. Rakennus- ja palvelualoilla on varsin niukalti tietojenvaihtoa.*

*Palkansaaja- ja työnantajaliitoilta saadut vastaukset vastasivat suurelta osin työaikatyöryhmän ennakkokäsityksiä. Vastaukset eivät myöskään tuoneet esiin merkittäviä uusia tietoja tai näkökulmia. Samoin kyselyn tulos osoittaa, että palkansaajajärjestöillä on edelleen erittäin vähän sopimusalakohdaista tietojenvaihtoa.*

*Kyselyssä saatiin vain muutamia kommentteja kehityspiirteistä ja haasteista säännöllisen ja tehdyn työajan kehityksessä eri sopimusaloilla.*

## **4.2 EU-selvitys joustavien työaikojen käytöstä**

Euroopan elin- ja työolojen kehittämistäitiön (ns. Dublin-säätiön) tutkimuksessa vuosilta 2004 ja 2005 selvitettiin yritys- ja työpaikkatasolla toteutettujen työaikajärjestelyjen yleisyyttä ja sisältöä sekä niiden koettuja vaikutuksia.

Tutkimuksessa selvitettiin joustavien työaikojen lisäksi ylityötä, osa-aikatyötä, yö- ja viikonlopputyötä sekä vanhempainvapaita ja muita pidempiä poissaoloja.

Tutkimus koostui 21 031 henkilöstöpäällikön ja 5 232 henkilöstön edustajan (lähinnä luottamushenkilöiden) haastattelusta 21 jäsenmaassa. Suomessa haastateltiin 1 006 henkilöstöpäällikköä ja 674 henkilöstön edustajaa. Puhelinhaastattelut toteutettiin syksyllä 2004 ja keväällä 2005. Tutkimus koski yli 10 henkilön yrityksiä.

Joustavat työaikajärjestelyt jaettiin tutkimuksessa neljään eri tyyppiin:

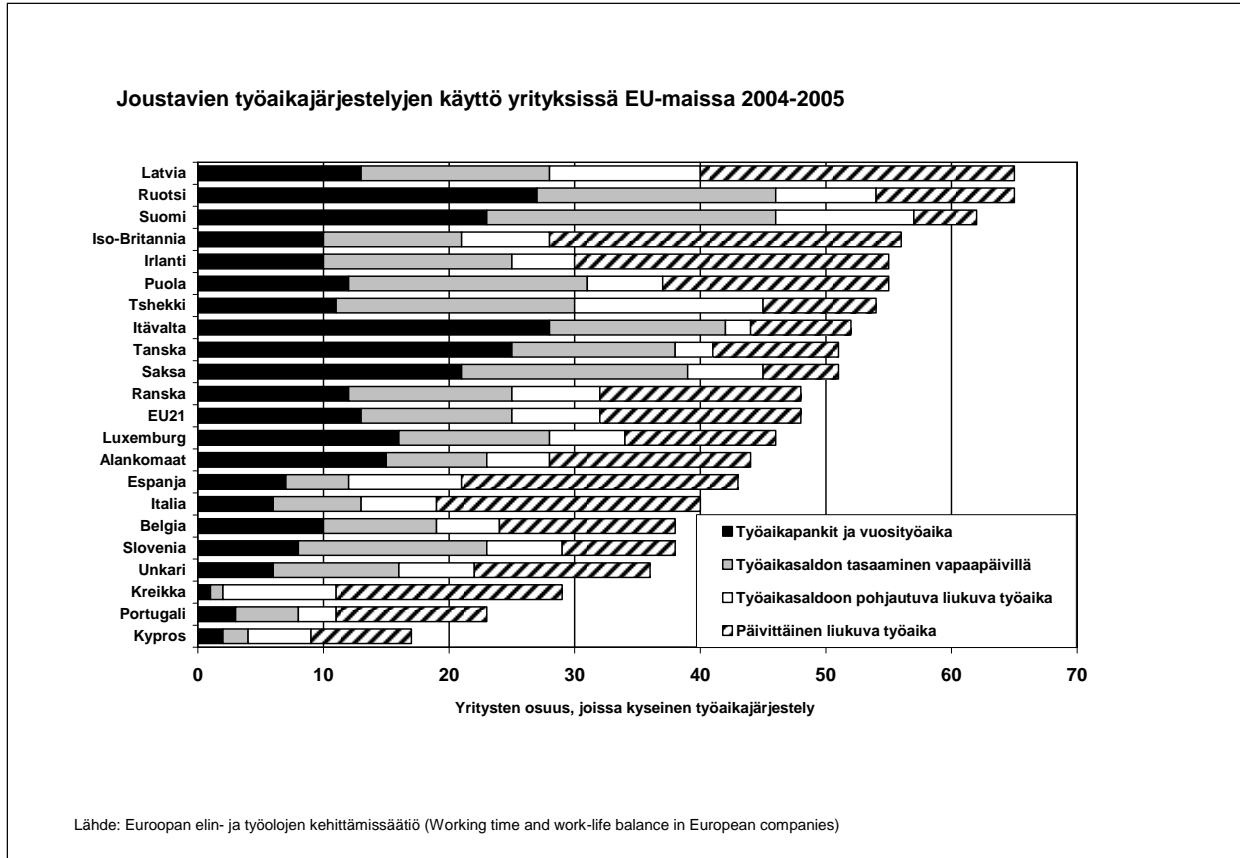
1. Työaikajärjestelyt, joissa työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan liu'uttaa mutta päivittäinen työaika pysyy kiinteänä (päivittäinen liukuva työaika).
2. Työaikajärjestelyt, joissa työn alkamis- ja päättymisaikaa ja päivittäisen työajan pituutta voidaan vaihdella mutta työaikasaldoa ei voida tasata kokonaisilla vapaapäivillä (työaikasaldoon pohjautuva liukuva työaika).
3. Työaikajärjestelyt, joissa päivittäisen työajan pituutta voidaan vaihdella ja työaikasaldo voidaan tasata kokonaisilla vapaapäivillä (työaikasaldon tasaaminen vapaapäivillä).
4. Työaikajärjestelyt, joissa päivittäisen työajan pituutta voidaan vaihdella ja työaikasal-

doa voidaan kerryttää pidemmiksi vapaiksi (työaikapankit ja vuosityöaika).

*Suomessa joustavia työaikoja oli käytössä lähes kahdessa kolmasosassa yrityksiä (yli 10 henkilön yritykset). Osuus oli kolmanneksi suurin tutkituista 21 EU-jäsenmaasta.*

*Suomessa oli etenkin ”edistyneempien” joustomallien – muun muassa työaikapankkien - käyttö selvästi yleisempää kuin useimmissa muissa EU-maissa. Työaikapankkien ja kokonaisuina vapaapäivinä korvattavien työaikasaldojen (tyypit 3 ja 4) käyttö oli yleisintä Suomessa ja Ruotsissa. (Kuvio 8)*

Kuvio 8



Kun joustavien työaikojen yleisyyttä mitattiin osuutena henkilöstöstä, erottuivat Ruotsi ja Suomi tässäkin kärkikaksikoksi. Kummassakin maassa noin 80 prosenttia yritysten henkilöstöstä kuului joustavien työaikajärjestelyjen piiriin. Myös Tanska ja Saksa ylittivät 70 prosentin osuuden.

Kun henkilöstöpäälliköiltä ja henkilöstön edustajilta kysyttiin syitä joustavien työaikojen käyttöön, nousi yleisimmäksi syyksi työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Tämän ilmoitti syyksi 68 prosenttia henkilöstöpäälliköistä ja 74 prosenttia henkilöstön edustajista.

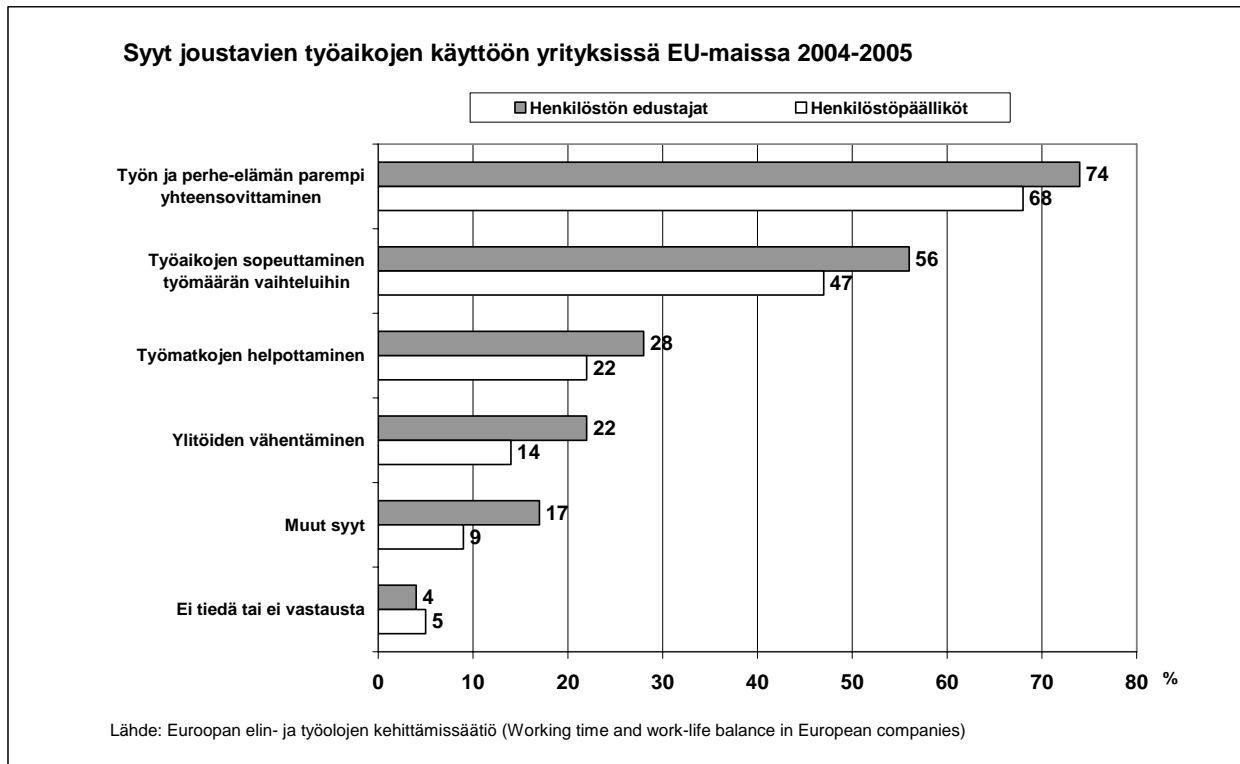
Toiseksi yleisimpänä syynä pidettiin työaikojen parempaa sopeuttamista työmäärän vaihteluihin eli yrityksen organisatorisia tarpeita. Tämän ilmoitti syyksi 47 prosenttia henkilöstöpäälliköistä ja 56 prosenttia henkilöstön edustajista.

Näin ollen yritysten ja henkilöstön edustajat näkivät työaikajoustojen taustalla olevat syyt jok-

seenkin samalla tavalla.

Muut syyt tulivat selvästi vähemmän esille. Työmatkojen helpottaminen mainittiin noin joka neljännessä ja ylitöiden vähentäminen joka viidennessä vastauksessa. (Kuvio 9)

Kuvio 9



Työaikajoustoihin liittyy enemmän myönteisiä kuin kielteisiä piirteitä.

Selvä enemmistö henkilöstöpäälliköistä ja henkilöstön edustajista arvioi työtyytyväisyyden lisääntyneen työaikajoustojen seurauksena. Näin ajatteli 61 prosenttia henkilöstöpäälliköistä ja 73 prosenttia henkilöstön edustajista.

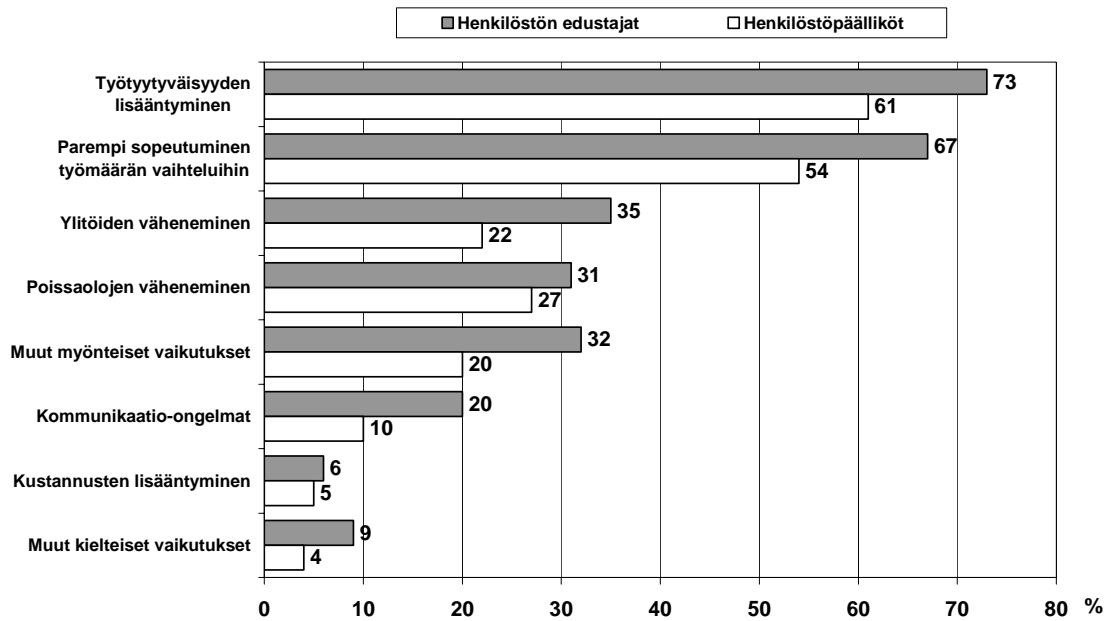
Enemmistö vastaajista – 54 prosenttia henkilöstöpäälliköistä ja 67 prosenttia henkilöstön edustajista - arvioi myös sopeutumisen työmäärän vaihteluihin parantuneen työaikajoustojen seurauksena. Myös ylitöiden ja poissaolojen koettiin varsin usein vähentyneen.

Henkilöstöpäälliköt kokivat työaikajoustojen vaikutukset sitä positiivisemmiksi mitä joustavammasta työaikajärjestelystä oli kyse. Esimerkiksi sopeutumisen työmäärän vaihteluihin koki parantuneen 64 prosenttia henkilöstöpäälliköistä yrityksissä, joissa oli käytössä työaikapankin tyyppinen työaikajärjestely. Yrityksissä, joissa oli käytössä vain päivittäinen liukuva työaika, vastaava osuus oli 41 prosenttia.

Työaikajoustojen käyttöön nähtiin liittyvän suhteellisen harvoin kielteisiä seurauksia kuten kommunikaatio-ongelmia tai kustannusten nousua. Kustannusten nousun osalta yrityksen ja henkilöstön edustajien vastaukset olivat lähellä toisiaan. Sen sijaan kommunikaatio-ongelmien osalta henkilöstön edustajien ja henkilöstöpäälliköiden näkemykset erosivat merkittävästi. Henkilöstön edustajat näkivät kommunikaatio-ongelmat kaksi kertaa useammin ongelmaksi kuin henkilöstöpäälliköt. (Kuvio 10)

Kuvio 10

## Työaikajousten vaikutukset yrityksissä EU-maissa 2004 - 2005



Lähde: Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Working time and work-life balance in European companies)

Tiedustelussa kysyttiin henkilöstön edustajien (luottamushenkilöiden) mielipiteitä siitä, mihin suuntaan työaikakysymyksiä tulisi yrityksissä suunnata tulevaisuudessa. Taustalla oli kysymys työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta.

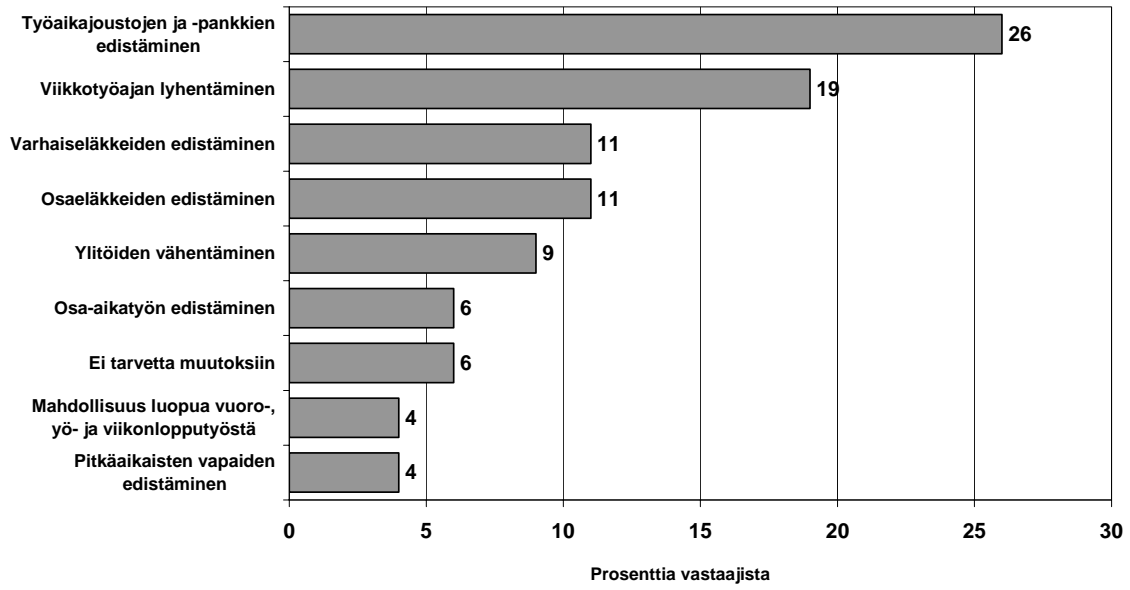
Toivomuslistan kärkeen nousi työaikajousten tai työaikapankkien lisääminen tai laajentaminen. Tätä toivoi 26 prosenttia vastaajista. Näistä hieman yli puolella oli jo käytössä jokin joustava työaikajärjestely ja vajaalla puolella ei mitään vastaavaa vielä ollut.

Toiseksi suosituimmaksi nousi viikoittaisen työajan lyhentäminen. Tätä mieltä oli 19 prosenttia vastaajista. Varhais- tai osaeläkejärjestelmien perustamista tai laajentamista kannatti yhteensä viidennes vastaajista.

Vähemmän suosiota saivat ylitöiden vähentäminen ja osa-aikatyön lisääminen. (Kuvio 11)

Kuvio 11

## Henkilöstön edustajien toiveet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantamiseksi yrityksissä EU-maissa 2004 - 2005



Lähde: Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Working time and work-life balance in European companies)

## Liite 1. Työministeriön työolobarometri

Työministeriön työolobarometri on instrumentti, jolla seurataan ensisijaisesti työelämän muutossuuntia. Se on puhelinhaastattelu, jonka kohderyhmänä ovat työssäkäyvät palkansaajat. Näin ollen työttömät ja yrittäjät eivät ole sen piirissä. Mitään toimialarajauksia ei ole.

Työolobarometrin kohdejoukkona ovat palkansaajat. Sen tiedot kerätään puhelinhaastatteluilta osana Tilastokeskuksen työvoimatutkimusta. Tilastokeskus toteuttaa aineiston keruun ja muokkaa sen käsiteltävään muotoon, jonka jälkeen aineisto luovutetaan työministeriöön analysoitavaksi ja raportoitavaksi. Työolobarometrissa syys-lokakuussa 2006 haastateltiin noin 1 300:aa työssä ollutta palkansaajaa.

### Työolobarometrin työaikakysymykset syksyllä 2006:

K15_1	Oletteko itse tehnyt elo-syyskuussa säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta olette saanut korvauksen kokonaan tai osittain rahana?
K15_2	Entä säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta olette saanut korvauksen kokonaan tai osittain vapaana?
K15_3	Entä sellaista säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta ette ole saanut lainkaan korvausta rahana tai vapaana?
	1 kyllä
	2 ei
	3 ei osaa sanoa
SEURAAVAKSI KYSYMYKSIÄ NORMAALIN TYÖAJAN JOUSTOISTA	
K22_6	Onko käytettävissänne työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?
	1 kyllä
	2 ei ◇ Siirry kysymykseen K13
	9 EOS ◇ Siirry kysymykseen K13
K22_8	Voitteko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?
	1 kyllä
	2 ei
	9 EOS
k22_7	Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olette nykyiseen tapaan, jolla säästöön kertyneitä tunteja voi pitää vapaana? Tarkenna: erittäin vai melko. Vaihtoehto 3, jos ei tyytyväinen eikä tyytymätön.
	1 erittäin tyytyväinen
	2 melko tyytyväinen
	3 vaikea sanoa
	4 melko tyytymätön
	5 erittäin tyytymätön

## Liite 2. Työaikatyöryhmän kysely työajoista jäsenliitoille

### Liittokysely työajoista

Keskusjärjestöt pyytävät jäsenliittojaan vastaamaan oheisiin kysymyksiin, jotka koskevat kul-  
lakin sopimusallalla käytössä olevia työaikoja ja työaikajärjestelyjä sekä kansainvälistä työ-  
aikakehitystä.

Täytetty lomake pyydetään palauttamaan sähköpostitse 30.11.2006 mennessä oman kes-  
kusjärjestön yhteyshenkilölle, jolta saa tarvittaessa myös lisätietoja.

Palautusosoitteet ja yhteyshenkilöiden sähköpostiosoitteet ovat:

AKAVA ry.  
Elinkeinoelämän keskusliitto EK  
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry.  
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry.

eugen.koev@akava.fi  
seppo.saukkonen@ek.fi  
juha.antila@sak.fi  
antti.aarnio@sttk.fi

Julkisen sektorin työnantajajärjestöjen (KT, VTML, KiT) kanssa on sovittu vastaavanlaisesta  
menettelystä.

Vastausten pohjalta työaikatyöryhmä laatii raportin. Tulokset raportoidaan käyttämällä pal-  
kansaajien lukumääriä, vastausten jakaumia ja vastaajien esittämiä kommentteja. Raportissa  
ei käytetä jäsenliittojen nimiä.

Työaikatyöryhmän toimeksianto perustuu voimassa olevaan tulopoliittiseen sopimukseen  
(16.2.2005 – 30.9.2007). Sen mukaan työryhmän tehtävänä on ”seurata kansainvälisen ja  
Euroopan unionin jäsenmaiden säännöllisen ja tehdyn työajan kehitystä sekä näihin kohdis-  
tuvia muutospaineita. Mahdollisuuksien mukaan osana työaikakehityksen seurantaa työryh-  
män tulee kiinnittää huomiota myös ala- ja yrityskohtaisiin työaikajärjestelyihin.”

Samoin työryhmän tulee ”seurata työaikapankkijärjestelyjen kehitystä ja käyttöönottoa sekä  
arvioida järjestelmien toimivuutta käytännössä ottaen huomioon myös työsuojelunäkökohdat  
ja kartoittaa mahdolliset järjestelmien käyttöönoton esteet”.

Työaikatyöryhmä hyödyntää myös talvella 2006 toteutetun ns. Tupo3-kyselyn tuloksia.

Työaikatyöryhmä  
Markku Lemmetty  
Puheenjohtaja

Rauno Lindahl  
Varapuheenjohtaja

**Täyttöohje:**

Tallentakaa vastauslomake liittonne nimellä ennen kuin alatte vastata.

Vastausten pituutta ei ole rajoitettu. Lomakkeen voi tulostaa tarkastelua varten missä vastaamisen vaiheessa tahansa

Vastatkaa kysymyksiin huolellisesti, tallentakaa vastauksenne ja lähettäkää se sähköpostin liitetiedostona määräaikaan 30.11.2006 mennessä keskusjärjestönne yhteyshenkilölle.

Kirjoittakaa vastauksenne ainoastaan tähän lomakkeeseen. Lähettäkää mahdolliset liitteet erikseen postin välityksellä.

**1 Taustatiedot**

1.1 Jäsenliitto:

1.2 Vastaamisen ajankohta:

1.3 Vastaamiseen osallistuneiden nimet ja tehtävät:

Nimi: tehtävä:

Nimi: tehtävä:

Nimi: tehtävä:

**2 Sopimusalat**

2.1 Luetelkaa liittonne neuvottelemat työehtosopimukset ja kunkin sopimuksen piirissä olevien henkilöiden lukumäärä.

Sopimusalan piirissä olevien henkilöiden lukumäärään luetaan myös sopimusalan järjestäytymätön henkilöstö. Mikäli sopimus koskee useita liittoja, merkitkää henkilömääräksi vain oman liiton piiriin kuuluvat. Henkilömääriä käytetään kyselyn tuloksia raportoitaessa. (Esim. A. Energia-alan toimihenkilöiden työehtosopimus, 4100)

Käyttäkää luettelon kirjaintunnuksia myös myöhemmissä kysymyksissä osoittamaan, mitä sopimuksia vastaukset koskevat. (Esim. A. Kemianteollisuus, peruskemian työntekijäsopimus, B. Kemianteollisuus, muovi- ja tuoteteollisuuden työntekijäsopimus, C. Kemianteollisuus, toimihenkilösopimus)

Sopimus:

A.

B.

C.

D.

E.

### 3 Työajat, työaikajoustop ja työaikapankit

3.1 Miten sopimusalanne henkilöstö jakaantuu seuraaviin joustavien työaikojen ryhmiin? Vastatkaa sopimusaloittain, mikäli se on mahdollista. Käyttäkää tällöin sopimusalojen kirjaintunnuksia (esimerkiksi ensimmäiseen vaihtoehtoon: A10%, B15%, C0%; toiseen vaihtoehtoon: A20%, B20%, C0%; kolmanteen vaihtoehtoon: A20%, B20%, C20% jne.)

– Käytössä on kiinteä päivittäinen työaika. (Tähän luetaan myös vuorotyö silloin, kun kunkin vuoron työaika on kiinteä.)	– Työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan päivittää liu'uttaa. – Päivittäinen työaika pysyy kiinteänä.	– Työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan päivittää liu'uttaa. – Päivittäinen työajan pituus voi vaihdella (= työaikasaldo voi vaihdella) – Työaikasaldoa ei voida tasata kokonaisina vapaapäivinä	– Työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan päivittää liu'uttaa. – Päivittäinen työajan pituus voi vaihdella (= työaikasaldo voi vaihdella) – Työaikasaldo voidaan tasata kokonaisina vapaapäivinä alle vuoden tasoittumisjakson aikana	– Työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan päivittää liu'uttaa. – Päivittäinen työajan pituus voi vaihdella (= työaikasaldo voi vaihdella) – Työaikasaldo voidaan tasata kokonaisina vapaapäivinä vähintään vuoden tasoittumisjakson aikana tai – Työaikasaldo voidaan siirtää työaikapankkiin	– Jokin muu joustava työaikajärjestely, mikä:	Yhteensä
						100 %

3.2 Mihin vastauksenne edelliseen kysymykseen 3.1 perustuu? Rasti ruutuun.

Selvitys, tutkimus tai tieto asiasta	Arvio	Emme halua esittää tai emme pysty esittämään arviota.

3.3 Miten liittonne suhtautuu mahdollisten työaikapankkien käyttöön? Vastatkaa sopimusaloittain, mikäli se on perusteltua. Rasti ruutuun. (Työaikapankeilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotettuja ja vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti.)

Liitto suhtautuu kielteisesti työaikapankkeihin	Liitto suhtautuu myönteisesti työaikapankkeihin, mutta ei edistä aktiivisesti niiden käyttöä työpaikoilla	Liitto suhtautuu myönteisesti työaikapankkeihin ja pyrkii edistämään aktiivisesti niiden käyttöä työpaikoilla	Liiton suhtautuminen työaikapankkeihin on neutraali (ei kielteinen eikä myönteinen)	Liitolla ei ole virallista kantaa työaikapankkeihin

31.5.2007

34 (49)

3.4 Miten arvioitte työaikapankkien toimivuutta yritys- ja työpaikkatasolla? Vastatkaa sopimusalakohteisesti, mikäli se on mahdollista. Rasti ruutuun.

Työaikapankit ovat toimineet käytännössä pääosin hyvin	Työaikapankit ovat toimineet käytännössä pääosin huonosti	Työaikapankkien toimivuudesta ei voida tai on ennenaikaista esittää arviota	Työaikapankkeja ei ole käytössä

3.5 Mitkä tekijät ovat arvionne mukaan työaikapankkien käyttöönoton esteenä yrityksissä ja työpaikoilla? Vastatkaa sopimusalakohteisesti, mikäli se on perusteltua. Rastita ne vaihtoehdot, joiden väittämistä olette samaa mieltä.

	Väite pitää paikkansa
Alalla ei ole merkittäviä esteitä työaikapankkien käyttöönotolle	
Henkilöstö vastustaa tai on vastahakoinen työaikapankkeihin	
Yritysjohto vastustaa tai on vastahakoinen työaikapankkeihin	
Ammattiliitto vastustaa tai on vastahakoinen työaikapankkeihin	
Työnantajaliitto vastustaa tai on vastahakoinen työaikapankkeihin	
Järjestelmän sisällöstä ei päästä työpaikoilla yksimielisyyteen työaikapankkeista	
Työaikapankkien käyttöä koskevat määräykset ja ehdot ovat esteenä	
Työehtosopimus estää työaikapankkien käyttöönoton (ei ole sovittu joustavien työaikojen käytöstä)	
Työaikapankkeja ja mahdollisuuksia niihin ei tunneta riittävästi	
Alalla ja yrityksissä ei ole tarvetta työaikapankkeihin	
Jokin muu, mikä: _____	

#### 4 Kansainvälinen työaikakehitys

4.1 Mitkä ovat sopimusallanne tiedossanne olevat säännöllisen (= sopimuksenmukaisen) ja tehdyn työajan pituudet (vuodessa tai viikossa) seuraavissa maissa? Jos lähteenä on laajempi raportti, muistio tai vastaava, ei teidän tarvitse vastata kohtaan 4.1, vaan voitte lähettää raportin yhteyshenkilölle. Vastatkaa vain niistä maista, joista on tietoja.

	Säännöllinen työaika		Tehty työaika		Ei tietoa
	Päivätyö	Vuorotyö	Päivätyö	Vuorotyö	
Ruotsi					
Tanska					
Norja					
Saksa					
Alankomaat					
Belgia					
Iso-Britannia					
Ranska					
Italia					
Espanja					
Sveitsi					
Itävalta					
Viro					
Latvia					
Liettua					
Puola					
Unkari					
Tshekki					
Venäjä					
Japani					
USA					
Kiina					
Muu, mikä:					

4.2 Mihin lähteisiin vastauksenne edelliseen kysymykseen 4.1 perustuu (tutkimus, selvitys tai tieto)? Jos lähteenä on laajempi raportti, muistio tai vastaava, voitte lähettää raportin yhteyshenkilölle.

4.3 Mitä keskeisiä kehityspiirteitä ja haasteita näette sopimusalallanne säännöllisen ja tehdyn työajan kehityksessä eri maissa? Vastatkaa vain niistä maista, joista on tietoja tai arvioita.

Maa	Kehityspiirteet ja haasteet

### **Liite 3. Työmarkkinakeskusjärjestöjen ns. pyöreälle pöydälle tekemä selvitys työaikatyöryhmän työstä 11.1.2007**

#### **Joustavat työaikatarkaisut työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukena**

#### **Työaikakokeilut ja – tutkimukset -työryhmän raportti 26.11.2004**

Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2003 ja 2004 osapuolet sopivat jatkavansa joustavien työaikatarkaisujen kehittämistä selvittävän työryhmän määräämää. Työryhmän toimeksiantoa täydennettiin eräillä työ- ja perhe-elämän käytännön yhteensovittamiseen liittyvillä lisätehtävillä.

Joustavat työajat – tutkimuksen työaikakokeilut ja niiden tulokset on julkaistu tutkimusraportissa *Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä*.

#### **Työryhmän johtopäätökset**

Työryhmä katsoi raportissaan, että joustavien työaikajärjestelyjen avulla voidaan parhaimmillaan edistää sekä työnantajien että työntekijöiden työaikatarkaisujen toteutumista. Työryhmä oli yksimielinen siitä, että työaikajärjestelyt ovat keskeinen keino, jolla voidaan helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Työnantajien työaikatarkaisut vaihtelevat eri toimialoilla ja sektoreilla. Organisaatiossa tehtävä työ ja toimiala pitkälti määräävät, millaiset työaikatarkaisut ylipäänsä ovat mahdollisia. Työntekijöiden työaikatarkaisut ja tarpeet vaihtelevat muun muassa perhetilanteen ja elämäntilanteen perusteella.

Työryhmä selvitti toimeksiantonsa mukaisesti työpaikoilla käytössä olevia lasten hoitomahdollisuuksia parantavia joustavia työaikamalleja. Työryhmän käytettävissä ollut valmis haastatteluaineisto joustavia työaikoja koskevasta *Vastavuoroisuus on valttia - tutkimuksesta* työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta osoitti, että haastatellut olivat yleisesti varsin tyytyväisiä toteutuneisiin joustaviin työaikatarkaisuihin. Pitkät työpäivät voivat kuitenkin joissakin tilanteissa vaatia lastenhoidon erityisjärjestelyjä ja edellyttävät näin koko perheeltä sopeutumista.

Raportissa esitetyn haastatteluaineiston perusteella näyttäisi siltä, että monipuoliset työaikatarkaisut vastaavat monien työntekijöiden työaikatarkaisujen perhetilanteeseen katsomatta. Työaikatarkaisut olivat kaikkien - ei vain perheellisten - työntekijöiden käytössä ja niitä voitiin käyttää hyvin erilaisten yksilöllisten työaikatarkaisujen tyydyttämiseen. Lasten hoitoon liittyvien työaikatarkaisujen rinnalla esiin nousikin muita yksityiselämän tarpeita kuten opiskelu, harrastukset ja muu vapaa-ajan vietto.

Perheellisille työaikatarkaisusta näyttäisi olevan helpotusta mm. päivittäisten rutiinien hoidossa. Ne voivat merkitä helpotusta lasten hoitojärjestelyissä, neuvolakäyntien ym. järjestelyissä. Tässä mielessä ne täydentävät lakisääteisiä perhevapaita, jotka mahdollistavat pitkäaikaisen poissaolon lapsen hoidon vuoksi. Lakisääteiset perhevapaat antavat työntekijälle

osittaista vanhempainvapaata ja osittaista hoitovapaata lukuun ottamatta subjektiivisen oikeuden poissaoloon työstä lapsen hoidon vuoksi ja rajoittuvat tiettyihin ikävaiheisiin.

Monipuolistuvat työaikajärjestelyt voivat vaatia myös muutoksia omaksuttuihin toimintatapoihin yrityksissä ja yhteisöissä. Henkilöstösuunnittelun merkitys korostuu ja hallinnointityön määrä työpaikoilla saattaa kasvaa, kun työajat monipuolistuvat. Henkilöstösuunnittelun avulla tulee etukäteen mitoittaa henkilöstötarpeet oikein ja turvata toiminnan sujuvuus kaikissa tilanteissa. Yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottaminen voikin lisätä ns. työaikajohtamisen tarvetta työpaikoilla. Myös työaikatarkaisut, joissa työaika on pitkälti työntekijän itsensä valittavissa, voivat vaatia ohjattua ja organisoitua työaikajohtamista työyhteisössä. Tällöin työntekijän itsesääntelyn merkitys korostuu. Silloin kun työaika on sääntelemätön, voi työn ja oman ajan välinen raja hämärtyä ja se voi tuoda mukanaan ongelmia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta.

### **Työryhmän toimenpide-ehdotukset**

Työryhmä katsoi, että työmarkkinajärjestöjen tulisi jatkossakin seurata työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevaa tutkimustoimintaa ja työaikakokeiluja ja näistä projekteista saatuja kokemuksia erityyppisiltä työpaikoilta ja arvioida niitä sekä seurata muuttuvan työelämän ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytäntöjä.

Työryhmä katsoi myös, että työmarkkinajärjestöjen tulee edistää työaikapankkikäytäntöjä työpaikoilla ja seurata työaikajärjestelyjen kehitystä ns. työaikapankkityöryhmän esitysten mukaisesti.

Työryhmä totesi edelleen, että työpaikkatasolla tehtävät työaikatarkaisut voivat osaltaan edistää työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden toteutumista ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työehtosopimusmääräyksillä voidaan vaikuttaa näiden ratkaisujen toimivuuteen ja yleistymiseen.

### **Työaikatarkaisujen oikeudelliset puitteet**

Työajan järjestämistä työpaikoilla sääntelevät työaikalainsäädännön ja työehtosopimusten määräykset. Työajan järjestämiseen liittyvät myös työsopimuslain ja työ- ja virkaehtosopimusten perhevapaita koskevat säännökset, jotka antavat vanhemmalle poissaolomahdollisuuksia lapsen hoidon vuoksi joko suoraan lain nojalla tai työnantajan kanssa tehtävän sopimuksen perusteella. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen on kiinnitetty huomiota myös naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

Lait ja työehtosopimukset asettavat oikeudelliset puitteet työpaikkatason työaikatarkaisuille. Työehtosopimuksissa onkin monin tavoin edistetty joustavien työaikatarkaisujen syntymistä työpaikkatasolla. Työehtosopimusten määräykset saattavat antaa paikallisille osapuolille mahdollisuuden järjestää mm. säännöllinen työaika juuri kyseisen työpaikan ja sen henkilöstön tarpeiden mukaisesti. Työehtosopimuksissa on myös voitu mahdollistaa erilaisten palkanosien vaihtaminen vapaa-ajaksi.

Eri alojen sopimukset poikkeavat toisistaan siinä, minkälaisia valtuuksia paikalliseen sopimiseen ne antavat työpaikan osapuolille. Eri alojen paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on selvitetty mm. työmarkkinajärjestöjen työaikapankkia koskevassa työryhmäraportin liitemuis-



työttömyysturvaa koskevat lainmuutokset ovat vireillä. Palkkaturvan osalta lakiesitys on eduskunnan käsiteltävänä.

Keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että ne alakohtaisia sopimusneuvotteluja käydessään omalta osaltaan edistävät työaikapankkijärjestelyjä työpaikoilla. Keskusjärjestöt ovat valmistelleet yhteistyössä myös työaikapankkeihin liittyviä yksityiskohtaisia palkkahallinnollisia ohjeita.

### Paikallisen yhteistyön ja sopimisen edistäminen (Tupo 3)

Osana vuosille 2005–2007 sovittua tulopoliittista kokonaisratkaisua työmarkkinakeskusjärjestöt esittivät jäsenliitoilleen, että ne kehittävät alakohtaisia työ- ja virkaehtosopimuksia ja sopivat tarvittavista toimenpiteistä työllisyyden, tuotavuuden ja toimivien työpaikkakohtaisten ratkaisujen ja hyvien käytäntöjen edistämiseksi.

Alakohtaisten sopijaosapuolten tuli sopimuksen mukaisesti jatkaa mm. työaikajärjestelyjen sekä tuotanto- ja palveluaikojen kehittämistä. Kehittämistyössä tulee ottaa huomioon työmarkkinakeskusjärjestöjen laatima kannanotto hyvistä työaikakäytännöistä (14.3.2002) sekä sopimuksen työelämän liitteen suositus työaikapankkijärjestelyjen edistämisestä. Vuoropuhelun tulisi olla työpaikalla osa normaalia yhteistyötä, jonka avulla voidaan löytää uusia toimintatapoja ja ratkaista mahdollisia ongelmia.

Työmarkkinakeskusjärjestöt lähettivät asian johdosta jäsenliitoilleen liittokyselyn ja tekivät käynnistetyistä hankkeista laajan tilannekartoituksen 27.3.2006. Sen mukaan tarvetta on lähivuosina kehittää sekä työ- ja virkaehtosopimuksia että niiden paikallista soveltamista. Tätä mieltä olivat sekä ammattiliitot että työnantajajärjestöt. Erityisesti palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien ja työaikajärjestelyjen kehittämiseksi nähtiin olevan tarvetta. Tämä kehittäminen on käynnissä useilla sopimusaloilla.

Tulopoliittisessa sopimuksessa sovittu työaikatyöryhmä on tehnyt kyselyn joustavien työaikojen käytöstä, työaikapankeista sekä kansainvälisistä tutkimuksista. Myös työministeriön työolobarometrissa 2006 on työaikajoustoja koskevat kysymykset. Työryhmä käyttää 27.3.2006 tehdyn tilannekartoituksen tietoja ja näiden kaikkien kyselyjen perusteella valmistelee raportin kevään 2007 aikana.

## Liite 4. Työmarkkinakeskusjärjestöjen tutkimukset ja selvitykset työajoista

**AKAVA** tekee vuosittain kattavan työmarkkinatutkimuksen omasta jäsenkunnasta. Viikoittaisista työaika- ja ylityötunteja mitataan kysymällä päätoimen hoitamiseen käytettyä aikaa, työhön sidonnaista aikaa sekä tehtyjä ylityötunteja aina viikolla 43, jolloin saadaan vertailuaineisto samalta ajalta eri vuosina. Lisäksi on kysytty ylityöiden korvaamisesta, työaikapankkien käyttöä yms. Viimeisin tutkimus on julkaistu maaliskuussa 2007, johon tiedot on kerätty lokakuussa 2006. Kysely on postikysely, joka lähetetään 3 prosentille jäsenjärjestöjen työvoimaan kuuluvista jäsenistä.

**Toimihenkilökeskusjärjestö STTK** toteuttaa kahden vuoden välein Toimihenkilöbarometrikyselyn omassa jäsenkentässään (julkinen ja yksityinen sektori). Tässä kyselyssä selvitetään mm. työaikojen kehitystä, harmaiden ylityöiden määrää, työaikatoiveita ja työaikapankkien toimivuutta. Seuraavan Toimihenkilöbarometrin tulokset julkaistaan syksyllä 2007.

**SAK** tekee vuosittain erilliset kyselyt pääluottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille heidän toimialaansa kuuluvien asioiden tilasta omalla työpaikallaan. Lisäksi rivijäsenille on aika ajoin tehty erillisiä kyselyjä ajankohtaisista asioista. Kattavampi ja työaika-asioista alakohtaista tietoa antava järjestötutkimus tehdään viiden vuoden välein. Tuorein järjestötutkimuksen aineisto koottiin talvella 2005.

**Elinkeinoelämän keskusliitto EK** tekee vuosittain kyselyn jäsenyrityksilleen toteutuneista työajoista ja poissaoloista. Vapaaehtoinen tiedustelu pohjautuu yritysten työaikirjanpitoon. Vuotta 2006 koskevan tiedustelun tulokset valmistuvat toukokuussa 2007.

**Kunnallinen työmarkkinalaitos** saa vuosittain Tilastokeskuksen keräämistä palkkatilastoista yksilökohtaiset tiedot kuntahenkilöstön työaikajärjestelmästä, säännöllisestä viikkotyöajasta ja ylityötunneista. Tiedot perustuvat kuntien työaika- ja palkkakirjanpitoon.

**Valtion työmarkkinalaitos** ja yksittäiset valtion organisaatiot voivat tuottaa vuosittain Työnantajan henkilöstötieto Tahti -järjestelmän kautta tulosteet henkilöstön jakautumisesta työaikamuodon mukaan, henkilöstön keskimääräisistä työajoista sekä työajan käytöstä eri palkallisiin ja osittain myös palkattomiin poissaoloihin.

**Kirkon työmarkkinalaitos** kerää vuosittain seurakunnilta ylläpitämäänsä Pesti- ja palvelusuhderekisteriin yksilökohtaiset tiedot seurakuntien henkilöstön työaikajärjestelmästä, säännöllisestä viikkotyöajasta ja ylityötunneista. Tiedot perustuvat seurakuntien työaika- ja palkkakirjanpitoon.

## **Liite 5. Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisesti tuottamaa työaikamateriaalia vuosina 1998 - 2007**

- Työaikaraportti (Keskusjärjestöjen työaikatyöryhmä 1998)
- Working time report (Keskusjärjestöjen työaikatyöryhmä 1998)
- Käytännön työaikatarkoituksia - tarpeen mukaan (Työaikatyöryhmä 1998, julkaistu Työsuojelurahaston tuella)
- Työaikatyöryhmän matkaraportti Köln-Düsseldorf-Lontoo-Pariisi 8-14.2.1999
- Työaikatyöryhmän osaraportti 28.10.1999
- Hyvät työaikakäytännöt -keskusjärjestöjen kannanotto 14.3.2002
- Työaikatyöryhmän raportti 8.11.2002
- Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä, Työssä jaksamisen ohjelma 2003
- Työaikapankki pitkäaikaisten ja yksilöllisten työaikajärjestelyjen toteuttamiseksi, työryhmäraportti 24.2.2004 (Työaikapankkityöryhmän suositukset työaikapankkijärjestelmästä)
- Työaikakokeilut ja – tutkimukset (Työmarkkinakeskusjärjestöjen työryhmäraportti 26.11.2004)
- Selvitys työaikojen tilastoinnista Suomessa ja kansainvälisesti (Tilastokeskuksen raportti 2004, yhteistyössä työaikatyöryhmän, työministeriön ja Tilastokeskuksen kanssa)
- Työaikatyöryhmän raportti 2007 (31.5.2007)

## Liite 6. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

HE 169/2006

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

### ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan tehtäviksi palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin työaikapankkijärjestelmän käyttöönoton ja laajentumisen edistämiseksi tarvittavat muutokset. Lakeihin ehdotetaan lisättäviksi palkkaturvana maksettavaa työaika-

pankkisaatavaa ja sen enimmäismäärää koskeva säännös.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan marraskuussa 2006.

### PERUSTELUT

#### 1. Nykytila

##### 1.1. Palkkaturvana maksettava saatava

Valtio turvaa työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisen työnantajan konkurssin tai muun maksukyvyttömyyden varalta. Työntekijällä on oikeus saada työsuhteesta johtuvat saatavansa maksetuiksi valtion varoista palkkaturvana, jos työnantaja ei maksukyvyttömyytensä vuoksi pysty niitä maksamaan. Palkkaturvana maksettu saatava peritään työnantajalta tai tämän konkurssipesältä korkoineen takaisin valtiolle. Se osa palkkaturvamenoista, jota ei saada perittyä työnantajilta tai näiden konkurssipesiltä, laskutetaan vuosittain työttömyysvakuutusrahastolta.

Palkkaturvalain 4 §:n 1 momentin mukaan palkkaturvana maksetaan työsopimuslaissa (55/2001) tarkoitetun työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä. Vuoden 2005 alusta lukien palkkaturvasaatava on maksettu työntekijäin eläkemaksulla ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksulla vähennettynä. Merimiesten palkkaturvalain 3 §:n mukaan palkkaturvana maksetaan merimieslaissa tarkoitetun työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä. Palkkaturvana voidaan maksaa kaikkia sellaisia saatavia, jotka työnantaja olisi velvollinen työntekijälleen maksamaan. Tällaisia saatavia ovat muun muassa varsinainen palkka, lomapalkka ja -korvaus, työajan lyhennyskorvaus, irtisanomisajan ja odotusajan palkka. Myös työsuhteeseen perustuva vahingonkorvaus voidaan maksaa palkkaturvana. Valtion velvollisuutta maksaa palkkaturvaa on rajoitettu määräaikoja ja enimmäismäärää sekä väärinkäytösten estämistä koskevilla säännöksillä. Tämä merkitsee sitä, että työntekijän oikeus saada palkkaturvaa on eräissä tilanteissa suppeampi kuin hänen työnantajalta olevien palkkasaataviensa määrä.

Palkkaturvalain 5 §:n mukaan saatavaa on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa sen erääntymisestä. Lakiin tai sopimukseen perustuvaa vahingonkorvausta tai hyvitystä, jolla ei ole erityistä eräpäivää, on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa tuomion lainvoimaiseksi tulosta tai vakiintunutta työmarkkinakäytäntöä noudattaen solmitun sopimuksen tekemisestä. Merimiesten palkkaturvalain 4 §:n mukaan saatavaa on haettava palkkaturvana merilain (674/1994) 3 luvun 2 §:n 1 momentin mukaisen meripanttioikeuden voimassa ollessa. Tämä merkitsee sitä, että merimiehen on haettava palkkaturvaa vuoden kuluessa saatavan syntymisestä. Palkkaturvalaissa ei ole omia säännöksiä palkkasaatavien erääntymisestä, vaan palkkaturvana haettujen saatavien katsotaan erääntyneen samalla tavalla kuin ne lakien ja työehtosopimusten mukaan ovat erääntyneet työnantajaan nähden. Palkkaturvakäytännössä on vakiintuneesti katsottu, etteivät työnantaja ja työntekijä voi palkkaturvaviranomaista sitovasti sopia jo erääntyneen palkkasaatavan eräpäivän siirtämisestä (KHO 5.9.1979 taltio 3553). Edelleen on katsottu, etteivät työnantaja ja työntekijä voi ennen työpalkkasaatavan erääntymistään palkkaturvaviranomaista velvoittavasti sopia siitä, että palkkasaatava voidaan maksaa myöhemmin kuin mitä yleissitovassa työehtosopimuksessa on määrätty taikka pakottavassa lainsäädännössä säädetty (KHO 29.10.1991 taltio 3873, KHO 2.12.1993 taltio 4858).

Palkkaturvalain 9 §:n 1 momentin mukaan palkkaturvan enimmäismäärä yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on vuodesta 1998 lähtien ollut 15 200 euroa. Merimiesten palkkaturvalle ei ole säädetty enimmäismäärää, lukuun ottamatta vahingonkorvausta ja hyvitystä, joiden enimmäismäärä merimiesten palkkaturvalain 8 §:n 1 momentin mukaan on 15 200 euroa. Palkkaturvalain 9 §:n 2 momentin mukaan työsopimuslain 2 luvun 14 §:ssä tarkoitetusta odo-

tusajan palkasta maksetaan enintään se määrä, joka palkkaturvana maksetaan muiden työsuhteesta johtuvien saatavien suorituksiksi. Vastaava odotusajan palkkaa koskeva rajoitus sisältyy merimiesten palkkaturvalain 8 §:n 2 momenttiin.

Palkkaturvan väärinkäytösten estämiseksi palkkaturvalaeissa on viranomaiselle annettu oikeus eräissä tilanteissa hylätä palkkaturvana haettu saatava, vaikka muodolliset edellytykset sen saamiselle näyttäisivät olevan olemassa. Väärinkäytösten estämistä koskevat säännökset ovat palkkaturvalain 8 §:ssä ja merimiesten palkkaturvalain 7 §:ssä. Palkkaturvaviranomainen voi perustellusta syystä evätä palkkaturvan tai harkita maksettavan palkkaturvan määrän, jos työntekijän saatava perustuu sopimukseen tai järjestelyyn, joka on ilmeisesti tehty palkkaturvan saamiseksi tai jos palkkaturvana haettu saatava on ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mitä tehtyyn työhön ja muihin olosuhteisiin nähden voidaan pitää kohtuullisena taikka työntekijä hakee toistuvasti palkkaturvana samaan työnantajaan kohdistuvia saatavia.

Sopimuksesta tai järjestelystä palkkaturvan saamiseksi on kysymys muun muassa silloin, kun työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työntekijän palkkat tai muista eduista tietoisena siitä, ettei työnantaja kykene maksukyvyttömyytensä vuoksi sopimusta täyttämään ja siinä tarkoituksessa, että saatava maksettaisiin palkkaturvana. Sopimus voidaan tehdä työsuhteen päättymisen jälkeenkin, ja se voi koskea saatavan määrän ja perusteen lisäksi myös esimerkiksi erääntymisaikaa. Järjestelyssä ei ole kysymys työnantajan ja työntekijän välisestä sopimuksesta eikä edes yhteisymmärryksestä heidän välillään, vaan työnantaja tai työntekijä omalla käyttäytymisellään saa aikaan sen, että palkkaturvaa jouduttaisiin maksamaan väärin perustein. Sopimusta tai järjestelyä palkkaturvan saamiseksi käsitellään muun muassa ratkaisuihin KHO 30.12.1993 taltio 5467, KHO 19.10.1994 taltio 4929 ja KHO 29.5.1998 taltio 1019.

Vuosilomalakiin (162 /2005) ja työaikalakiin (605/1996) sisältyy työajan käyttöä ja säästöä koskevia joustosäännöksiä. Vuosilomalain 27 §:ssä säädetään sekä sopimukseen perustuvasta vuosiloman osan säästämisestä että työntekijän oikeudesta säästää yksi lomaviikko vuosilomastaan pidettäväksi myöhemmin vuosina. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana. Työntekijä saa itse päättää, minä vuonna tai minä vuosina hän säästövapaataan käyttä. Työaikalain 23 §:ssä säädetään lisä- ja ylityöstä maksettavan korvauksen vaihtamisesta vapaa-ajaksi. Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantaja ja työntekijä voivat

myös sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalain mukaiseen säästövapaaseen, jolloin vapaa-aikaan sovelletaan vuosilomalain säästövapaata koskevia säännöksiä. Työaikalain 13 §:ssä säädetään liukuvasta työajasta, jonka puitteissa työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisaajan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla. Vastaavallaisia joustavaa työaika koskevia määräyksiä sisältyy myös voimassa oleviin työ- ja virkaehtosopimuksiin. Jos työntekijältä on työnantajan konkurssin tai muun maksukyvyttömyyden johdosta jäänyt saamatta edellä mainittujen lakien tai työehtosopimusten mukaisia korvauksia pitämättä jääneiltä säästö- ja muilta vapailta, niitä on voitu maksaa palkkaturvana palkkaturvalain sekä asianomaisten säästöjen ja määräysten puitteissa.

## 2. Ehdotetut muutokset

### 2.1. Työaikapankki

Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2003 ja 2004 asetettiin työryhmä selvittämään niitä tarpeita ja mahdollisuuksia, joita työajan pitkänteiseen tarkasteluun ja yksilölliseen joustamiseen tähtäviin työaikatilien tai työaikapankkien säästö- ja lainausmahdollisuuksien edistämiseen liittyy. Työryhmän tuli tehdä ehdotukset ratkaisuvaihtoehdoiksi työaikapankin käytön tukemiseksi sekä ehdotukset niiden edistämiseksi tarvittavista muutoksista lainsäädäntöön. Työryhmän 24.2.2004 valmistunut loppuraportti sisältää niitä peruseriaatteita, joita työryhmän mielestä olisi huomioitava eri työ- ja virkaehtosopimusaloilla sekä myös yritystasolla työaikapankista käytävissä keskusteluissa. Seuraavissa kappaleissa kuvataan loppuraporttiin sisältyviä työaikapankkia koskevia peruseriaatteita.

Työaikapankki on uudenlainen työaikajärjestelmä, joka toteutetaan työaikalain, vuosilomalain sekä työ- ja virkaehtosopimusten säännösten puitteissa. Työaikapankista ja sen käyttöönnotosta sekä tarkemmasta sisällöstä tehdään työpaikkakohtainen sopimus. Siinä sovitaan muun muassa työaikapankin käytön säännöistä, ketkä järjestelmän piiriin kuuluvat sekä mitä eriä pankkiin voidaan säästää. Työaikapankkiin voidaan säästää erilaisia osatekijöitä, kuten ylityökorvauksia, lomarahoja, ansaittuja vapaita ja vapaaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia. Lainsäädännön lisäksi työ- ja virkaehtosopimukset vaikuttavat siihen, mitä osatekijöitä yritys- tai työpaikkakohtaisissa työaikapankkijärjestelmissä voidaan käyttää. Säästetty osatekijä muuttuu kirjaushetkellä työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaan korvattavaksi, eikä säästettyjen ja ajaksi muutettujen osatekijöiden alkuperää enää seurata. Työaikapankin piirissä voivat olla sekä

määräaikaisessa että toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat työntekijät. Työaikapankkeja voidaan perustaa myös julkiselle sektorille, joten myös virkasuhteessa olevat voivat kuulua työaikapankin piiriin.

Raportissaan työryhmä suosittelee, että työaikapankkijärjestelmän käyttö yksittäisen henkilön osalta perustuisi vapaaehtoisuuteen. Työryhmän mielestä järjestelmän toimivuuden kannalta ovat tärkeitä selkeästi todetut ja asianmukaisesti tiedotetut menettelytavat siitä, kuinka työaikapankin kerryttäminen tai käyttö todetaan palkka- ja työaikakirjanpidossa ja kuinka henkilön työaikapankkikertymän määrä on todettavissa. Työryhmä suosittelee, että työpaikan palkkakirjanpitoon merkitään ne henkilöt, jotka ovat järjestelmän piirissä ja työaikapankin tapahtumat heidän osaltaan; säästetyt osatekijät sekä nostettu aika tai säästön maksaminen rahakorvauksena. Työaikapankkiin säästetään ensisijaisesti aikaa ja sieltä nostetaan ensisijaisesti vapaa-aikaa. Toissijaisesti työaikapankissa oleva aika korvataan työntekijälle rahakorvauksena. Rahakorvausta käytetään muun muassa työsuhteen päättymistilanteissa sekä purettaessa työaikapankki yksittäisen työntekijän osalta.

Työryhmän mielestä työaikapankin samoin kuin muidenkin joustavien työaikajärjestelmien tavoitteena on edistää yritysten ja työyhteisöjen tuottavuutta, kilpailukykyä sekä henkilöstön työviihtyvyyttä ja hyvinvointia ottamalla huomioon työntekijöiden yksilölliset työaikatarpeet. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi työryhmä esitti muutoksia muun muassa palkkaturvalakiin. Sen mielestä palkkaturvan työntekijäkohtaiseksi enimmäismääräksi säädetty 15 200 euroa voi muodostua työaikapankkijärjestelmän edistämisen esteeksi. Työryhmä esitti, että palkkaturvalakia muutettaisiin niin, ettei palkkaturvalain 15 200 euron enimmäismäärä koskisi työaikapankkiin perustuvia saatavia.

## 2.2. Palkkaturvana maksettava työaikapankkisaatava

Työaikapankkityöryhmä katsoi, että työaikapankista ja sen käyttöönotosta sekä tarkemmasta sisällöstä tulisi tehdä työpaikkakohtainen sopimus, jossa sovitaisiin pankin perustamisesta, sen käytöstä ja lakkauttamismenettelystä. Työaikapankki olisi työaikajärjestelmä, joka toteutettaisiin työaikalain ja vuosilomalain sekä työ- tai virkaehtosopimusten säännösten puitteissa. Työnantajan työaika- ja palkkakirjanpitoon tulisi merkitä työaikapankkijärjestelmän piiriin kuuluvat henkilöt sekä työaikapankin tapahtumat heidän osaltaan. Ilman edellä mainittujen työryhmän esittämien periaatteiden noudattamista työaikapankkisaatavan perusteen ja määrän selvittäminen palkkaturvamenettelyssä tulisi ole-

maan vaikeaa.

Palkkaturvana voidaan maksaa vain sellaisia työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä palkkaturvamenettelyssä. Saatavien selvittäminen tapahtuu lähettämällä työnantajalle lausuntopyyntö palkkaturvahakemuksen johdosta. Lausuntopyyntöön liitetään mukaan hakemus ja sen mukana tulleet asiakirjat. Yleisin tilanne on se, ettei hakemukseen liity mitään asiakirjoja. Työntekijän on vaikea asiakirjoin näyttää sitä, että hänen palkkansa on jäänyt maksamatta. Myös työsopimus on usein tehty suullisesti. Näin ollen saatavien selvittelyssä keskeisessä asemassa on työnantajan antama lausunto hakemuksesta. Jos työnantaja lausunnossaan kiistää osittain tai kokonaan haetut saatavat, työntekijälle annetaan tilaisuus antaa vastaselitys työnantajan lausunnon johdosta. Riitaisissa tapauksissa työntekijän tulee saataviensa toteennäyttämiseksi nostaa kanne työnantajaa vastaan alioikeudessa. Sen jälkeen saatavat voidaan maksaa palkkaturvana. Työaikapankkisaatavien määrän ja perusteen selvittäminen palkkaturvamenettelyssä tapahtuisi pääsääntöisesti samalla tavalla kuin muidenkin työsuhteesta johtuvien saatavien. Työaikapankkisaatavat eroaisivat palkkaturvana tällä hetkellä maksettavista saatavista erityisesti siinä, että työaikapankkisaatavien oikeusperuste olisi voinut syntyä useita vuosia ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä. Normaalisti palkkaturvana haettavien saatavien oikeusperuste on hakemusta edeltävän neljän kuukauden ajalta, lomakorvausten oikeusperuste viimeisen vuoden ajalta. Mitä vanhemmasta saatavasta on kysymys, sitä vaikeampi sen määrää ja perustetta on selvittää palkkaturvamenettelyssä.

Palkkaturvalakiin ehdotetaankin lisättäväksi uusi 9 a § ja merimiesten palkkaturvalakiin uusi 8 a §, joiden 1 momentissa säädettäisiin siitä, millä edellytyksillä työaikapankkisaatava voitaisiin maksaa palkkaturvana. Työaikapankkiin perustuva saatava voitaisiin maksaa palkkaturvana, jos työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä on työpaikalla kirjallisesti sovittu tai sen ehdot on muutoin kirjattu. Lisäksi edellytettäisiin, että työnantaja on pitänyt työntekijäkohtaisista saatavista ja niiden kertymisestä työaikapankkitiliä taikka että tilitapahtumat ja niiden ajankohdat on todettavissa työaika- ja palkkakirjanpidosta. Säännöstä tarvittaisiin erityisesti palkkaturvana haetun työaikapankkisaatavan perusteen ja määrän selvittämiseksi.

Palkkaturvan kannalta olisi olennaista, ketkä kuuluvat työaikapankkijärjestelmän piiriin, mitä eri pankkiin voidaan säästää, millaisissa tilanteissa työaikapankin säästö on mahdollista korvata rahasuorituksena. Työnantajan tulisi pitää työaikapankkiin kuuluvista työntekijöistä työntekijäkohtaista työaikapankkitiliä, jolle kaikki tilitapahtumat kirjattaisiin ja

jonka saldo osoittaisi tilillä olevaa aikamäärää. Mikäli erillistä työaikapankkitiliä ei työpaikalla olisi pidetty, saatavan perusteen ja määrän selvittäminen edellyttäisi kuitenkin, että työntekijäkohtaiset tilitapahtumat olisivat tarvittaessa jälkikäteen todennettavissa työnantajan työaika- ja palkkakirjanpidosta. Myös sen varmistamiseksi, että työaikapankkitoiminta tapahtuu työaikalain ja vuosilomalain sekä työehtosopimusten säännöksiä noudattaen, olisi tärkeää, että siirrot työaikapankkiin olisivat tarvittaessa todennettavissa työnantajan työaika- ja palkkakirjanpidosta. Tämä olisi tärkeää myös väärinkäytösten estämiseksi, ettei erityisesti työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa työsuhteen osapuolilla olisi mahdollisuutta kasvattaa työaikapankkitilin saldoa olemattomilla saatavilla taikka siirtää sinne sellaisiakin saatavia, joita työaikapankkia koskeva sopimus ei kata.

Siirrettäessä työaikoja, vapaa-aikoja ja vapaa-ajaksi muutettuja etuuksia työaikapankkiin muuttuisi tällainen saatava työaikapankkisaatavaksi, joka erään työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaan. Lähtökohtana olisi, että työaikapankkisaatava maksetaan sen palkkakauden tavanomaisena palkanmaksupäivänä, jonka kuluessa vapaa pidetään. Työsuhteen päättyessä tai työaikapankkia koskevan sopimuksen päättyessä työaikapankin saldo erään työaikapankkisaatavaksi, jollei maksuajankohdasta olisi toisin sovittu. Palkkaturvaa haetaan yleensä tilanteessa, kun työsuhte on jo päättynyt. Myös työaikapankkiin perustuvaa saatavaa haettaisiin palkkaturvana pääsääntöisesti työsuhteen päätyttyä tilanteessa, kun työnantaja ei sitä maksukyvyttömyytensä vuoksi kykene maksamaan.

Tällä esityksellä ei otettaisi kantaa työsuhteeseen perustuvien saatavien erääntymiseen tai vanhentumiseen, vaan ne määräytyisivät muun työoikeudellisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaan. Saatavaa on haettava palkkaturvana kolmen kuukauden kuluessa sen erääntymisestä. Palkkaturvakäytännössä on vakiintuneesti katsottu, etteivät työnantaja ja työntekijä voi sopia jo erääntyneen palkkasaatavan eräpäivän siirrosta palkkaturvaviranomaista sitovasti. Tämä koskisi myös työaikapankkiin siirrettävää erää. Tallettamisen työaikapankkiin tai ainakin siirrosta sopimisen tulisi tapahtua ennen, kuin siitä maksettava vastike on erääntynyt maksettavaksi. Työaikapankkisiirtoja tehtäessä tulisi muutoinkin noudattaa pakottavan lainsäädännön ja yleis- tai normaalisitovan työehtosopimuksen säännöksiä.

### 2.3. Työaikapankkisaatavan enimmäismäärä

Työaikapankkityöryhmä katsoi raportissaan, että työaikapankkijärjestelmän tavoitteiden toteutuminen ja järjestelmän yleistyminen edellyttävät muutoksia palkkaturvan enimmäismäärää säätelevään palkka-

turvalain 9 §:ään. Työryhmän mielestä palkkaturvan työntekijäkohtaiseksi enimmäismääräksi säädetty 15 200 euroa voisi muodostua työaikapankkijärjestelmän edistämisen esteeksi.

Nykyinen vuodesta 1998 lähtien voimassa ollut 15 200 euron enimmäismäärä on yleisesti ottaen osoittautunut riittäväksi, kun otetaan huomioon, kuinka harvoin hakemuksia on jouduttu hylkäämään enimmäismäärän ylittymisen vuoksi. Vuonna 2005 palkkaturvahakemus jouduttiin hylkäämään 33 kertaa sen vuoksi, että palkkaturvana haettiin enimmäismäärän ylittäviä saatavia. Vuonna 2004 vastaava luku oli 53. Enimmäismäärä on useimmiten tullut vastaan silloin, kun palkkaturvana on haettu laittoman irtisanomisen johdosta tuomittuja vahingonkorvauksia.

Työaikapankin voimassaoloajasta sekä säästö- ja lainausmahdollisuuksien enimmäismääristä sovittaisiin paikallisesti, kuitenkin pakottavan lainsäädännön sekä työ- tai virkaehtosopimuksen määräysten rajoissa. Paikallisesti sovittaisiin myös työaikapankkiin siirrettävistä eristä. Muun muassa mahdollisuudesta käyttää työaikapankkia työajan tasoittamiseen voisi esimerkiksi kausiluontoisessa yritystoiminnassa olla seurauksena, että yrityksellä kauden päättyessä olisi vastattavanaan huomattavan suuri työaikapankkivelka ja vastaavasti työntekijöillä huomattavan suuret työaikapankkisaatavat. Yksilötasolla myös mahdollisuudesta kasvattaa työaikapankkia vaikka koko työsuhteen ajan voisi seurata, että työntekijällä olisi hyvinkin huomattavat työaikapankkisaatavat työsuhteen päättyessä. Nykyisellä palkkaturvan 15 200 euron enimmäismäärällä ei näitä saatavia pystyttäisi riittävästi turvaamaan.

Jotta palkkaturvan työntekijäkohtainen enimmäismäärä ei muodostuisi työaikapankkijärjestelmän kehittymisen ja laajentumisen esteeksi, ehdotetaan, että palkkaturvalain uuden 9 a §:n 2 momentissa ja merimiesten palkkaturvalain uuden 8 a §:n 2 momentissa säädettäisiin erillisestä työaikapankkisaatavaa koskevasta palkkaturvan enimmäismäärästä. Työaikapankkisaatavan enimmäismääräksi yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella ehdotetaan kuuden kuukauden palkkaa vastaavaa määrää. Enimmäismäärä olisi yksilöllinen, ja se vastaisi palkkaturvaa saavan työntekijän kuuden kuukauden palkkaa. Kuukausipalkkalaisella enimmäismäärä määräytyisi sen kuukausipalkan mukaan, jota työntekijälle maksettiin työaikapankkisaatavan erääntyessä. Tuntipalkkalisella enimmäismäärä määräytyisi sen keskituntiansion mukaan, jota työntekijälle maksettiin työaikapankkisaatavan erääntyessä. Tämä vastaisi palkkaturvassa vakiintunutta käytäntöä työsuhteen mukaisen odotusajan palkan laskemisesta. Korkein oikeus on muun muassa ratkaisuihinsa

KKO:1995:145 ja KKO:1997:180 ottanut kantaa odotusajan palkan laskemiseen.

Palkkaturvalakiin ja merimiesten palkkaturvalakiin nyt ehdotettavan uuden työaikapankkisaatavaa koskevan säännöksen estämättä palkkaturvana voitaisiin edelleenkin maksaa myös saatavia, jotka perustuvat edellä nykytilan kuvauksessa selostettuihin työaikajoustoista koskeviin lainsäädännöksiin tai työehtosopimusmääräyksiin. Näihin saataviin ei sovellettaisi uutta työaikapankkisaatavaa koskevaa säännöstä. Muun muassa saatavien enimmäismäärä määräytyisi palkkaturvalain 9 §:n ja merimiesten palkkaturvalain 8 §:n perusteella. Muutoinkaan esityksen tarkoituksena ei olisi heikentää nykyistä palkkaturvaa miltään osin. Työlainsäädäntö ja työehtosopimukset voivat antaa työnantajalle ja työntekijälle oikeuden sopia suullisesti esimerkiksi siitä, että ylityösaatavat annetaan vapaa-aikana myöhemmin. Tällainen sopimus siirtää saatavien erääntymisajankohtaa. Tällaiset saatavat maksettaisiin palkkaturvana samalla tavalla kuin tähänkin asti edellyttäen, että asiasta on sovittu ennen saatavien erääntymistä.

Selvytyksen vuoksi ehdotetaan palkkaturvan enimmäismäärää säätelevään palkkaturvalain 9 §:ään lisättäväksi uusi 3 momentti, jossa todettaisiin, että työaikapankkisaatavan enimmäismäärästä säädetään palkkaturvalain 9 a §:ssä. Koska merimiesten palkkaturvalle ei ole säädetty enimmäismäärää, vastaavaa lisäystä ei ehdoteta tehtäväksi merimiesten palkkaturvalakiin.

### 3. Esityksen vaikutukset

#### 3.1. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Työaikalaki ja vuosilomalaki sekä työehtosopimukset sisältävät monenlaisia työaikajoustomahdollisuuksia, työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joita jo tällä hetkelläkin työnantajan mahdollisessa maksukyvyttömyystilanteessa maksetaan palkkaturvana nykyisen 15 200 euron enimmäismäärän puitteissa. Vuonna 2005 palkkaturvaa maksettiin 21,1 miljoonaa euroa 7 058 työntekijälle. Näistä ainoastaan 33 kertaa hakemus jouduttiin hylkäämään enimmäismäärän ylittymisen vuoksi eikä yhdessäkään tapauksessa ollut kysymys työaikapankkisaatavan tyyppisestä saatavasta.

Esityksessä ehdotetaan, että työaikapankkisaatavalle säädetäisiin palkkaturvalaissa ja merimiesten palkkaturvalaissa oma enimmäismäärä, joka vastaisi työntekijän kuuden kuukauden palkkaa. Oletettavaa on, että uudistus tulisi edistämään työaikapankkijärjestelmien käyttöönottoa sekä lisäämään työaikapankkitileillä olevien saatavien määrää, kun saatavien maksamisen vakuutena työnantajan mahdollisessa maksukyvyttömyystilanteessa olisi nykyistä kattavampi palkkaturva. Erityisesti mahdollisuuden käyttää työaikapankkia myös säännöllisen

työajan tasaamiseen yrityksissä liittyisi riski, että palkkaturvana jouduttaisiin maksamaan hyvinkin huomattavia saatavia. Ehdotetun uudistuksen vaikutus palkkaturvamenoihin riippuisi siitä, kuinka paljon työaikapankkeja tullaan perustamaan ja viime kädessä siitä, kuinka moni pankin perustanut yritys ajautuu konkurssiin tai muuten maksuvaikeuksiin. Ensimmäisenä vuonna lainmuutoksen tultua voimaan palkkaturvamenukset eivät juurikaan lisääntyisi. Myöhemminä vuosina palkkaturvamenukset lisäys olisi arviolta noin 3-6 miljoonaa euroa vuodessa.

#### 3.2. Esityksen muut vaikutukset

Esityksellä pyritään poistamaan esteitä työaikapankkijärjestelmän kehittymisen ja laajentumisen tieltä. Joustavien työaikojen ja työaikajärjestelmien tehtävänä on edistää yritysten ja työyhteisöjen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä henkilöstön yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista. Tämä on omiaan lisäämään työviihtyvyyttä ja hyvinvointia, mikä ennen pitkää näkyy myös yrityksen ja työyhteisön tuloksissa. Työaikapankkijärjestelmä mahdollistaa sen, että töitä voidaan tehdä yrityksen työtilanteen mukaan, mikä helpottaa sijaisjärjestelyjä ja parantaa yritystoiminnan kannattavuutta.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n barometrikyselyyn vuonna 2005 vastanneista joka kolmas ilmoitti työpaikallaan olevan käytössä työaikapankkijärjestelmä tai työaikapankkijärjestelmän tyyppinen järjestelmä. Yleisintä se oli valtiosektorilla (53%) ja harvinaisinta terveydenhuollossa (21%). AKAVA ry:n vuonna 2003 tekemän työmarkkinatutkimuksen mukaan akavalaisista 46 prosentilla oli mahdollisuus säästää tehtyjä ylityötunteja ja vaihtaa niitä vapaaksi myöhemmin sovittuna aikana.

Vuonna 2005 ilmestyneessä työministeriön työpoliittiseen tutkimusohjelmaan kuuluneessa tutkimuksessa, Työaikapankki – haavetta ja todellisuutta, selvitettiin työnantajan ja työntekijöiden kokemuksia työaikapankista ja sen käytöstä. Tutkimuksen mukaan työorganisaatioissa vallitsevalla keskinäisellä luottamuksella on tärkeä rooli työaikapankin menestyksellisessä soveltamisessa. Työpaikoilla, joilla työilmapiiri ja keskinäinen luottamus ovat heikkoja, työaikapankista sopiminen on vaikeaa, vaikka itse järjestely olisi sekä työnantajaa että työntekijöitä hyödyttävä. Hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäsivät työntekijöiden joustohalukkuutta ja myös tyytyväisyyttä työaikapankkiin. Tyytyväisyys työaikapankkiin oli korkeinta ylemmillä toimihenkilöillä ja vakituisessa työsuhteessa olevilla. Työntekijät toivoivat työaikapankilta lisääntyvää mahdollisuutta sovittaa oma työaikansa omaa elämäntilannetta paremmin mukailevaksi. Tutkimuksen mukaan työaikapankki vastaa tähän toiveeseen ainakin osittain. Suuressa osassa tutkimuksen kohteena olleis-

ta työpaikoista työnantajan edustajat kokivat työaikapankin hyödylliseksi ja siitä koettiin syntyneen myös selviä säästöjä ylityökorvausten poisjäännin ja lisääntyneen toimitusvarmuuden kautta.

Työministeriön julkaiseman vuoden 2005 työolobarometrin mukaan 47 prosenttia palkansaajista oli tehnyt ylitoita. Yleisintä ylitoiden tekeminen oli kunnissa ja yksityisellä palvelusektorilla (49 %) ja vähäisintä valtiolla (39 %). Teollisuudessa 45 prosenttia oli tehnyt ylitoita. Pelkästään vapaana tai rahana korvattuja ylitoita oli tehnyt palkansaajista 35 prosenttia ja vain korvauksettomia ylitoita oli tehnyt 6 prosenttia. Vuoden 2005 aikana ylitoiden rahana korvaaminen on lisääntynyt ja korvauksettomien ylitoiden määrä vähentynyt.

#### 4. Asian valmistelu

Neuvottelutuloksessa tulopoliittiseksi sopimukseksi vuosille 2005—2007 keskusjärjestöt ovat todenneet, että ne jatkavat tiedottamista jäsenliitoilleen työaikapankkeihin liittyvistä mahdollisuuksista ja käyttöönotosta. Keskusjärjestöt suosittelevat jäsen-

liitoilleen, että ne alakohtaisia sopimusneuvotteluja käydessään omalta osaltaan edistävät tarpeelliseksi katsomallaan tavalla työaikapankkijärjestelyjä työpaikoilla. Samassa sopimuksessa keskusjärjestöt ovat todenneet olevansa yksimielisiä siitä, että työaikapankkijärjestelmä edellyttää lainsäädännön selkeyttämistä. Järjestöt katsovat, että palkkaturvaa ja työttömyysturvaa koskevia säännöksiä tulee muuttaa niin, etteivät ne estä työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoa ja käyttöä. Tämä esitys perustuu keskusjärjestöjen ehdotukseen.

Esitys on valmisteltu työministeriössä. Lakiehdotusta on käsitelty kolmikantaisessa palkkaturva-asiain neuvottelukunnassa, jossa työministeriön lisäksi ovat edustettuina keskeiset työmarkkinajärjestöt.

#### 5. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan marraskuussa 2006.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

*Lakiehdotukset*

#### 1.

##### Laki

#### palkkaturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*lisätään* 27 päivänä marraskuuta 1998 annetun palkkaturvalain (866/1998) 9 §:ään, sellaisena kuin se on laeissa 78/2001 ja 862/2001, uusi 3 momentti ja lakiin uusi 9 a § seuraavasti:

2 luku

#### Palkkaturvan saamisen edellytykset

9 §

Palkkaturvan enimmäismäärä

---

Työaikapankkijärjestelmään perustuvan saatavan maksamisessa palkkaturvana noudatetaan, mitä 9 a §:ssä säädetään.

9 a §

Palkkaturvana maksettava työaikapankkisaatava Työaikapankkiin perustuva saatava voidaan maksaa palkkaturvana, jos työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä on työpaikalla kirjallisesti sovittu tai sen ehdot on muutoin kirjattu. Lisäksi

edellytetään, että työnantaja on pitänyt työntekijäkohtaisista saatavista ja niiden kertymisestä työaikapankkitiliä taikka että tilitapahtumat ja niiden ajankohdat ovat todettavissa työaika- ja palkkakirjanpidosta.

Palkkaturvana maksettavan työaikapankkisaatavan enimmäismäärä samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä.

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

---

#### 2.

##### Laki

#### merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*lisätään* 15 päivänä joulukuuta 2000 annettuun merimiesten palkkaturvalakiin (1108/2000) uusi 8 a § seuraavasti:

2 luku

#### Palkkaturvan saamisen edellytykset

8 a §

Palkkaturvana maksettava työaikapankkisaatava

31.5.2007

49 (49)

Työaikapankkiin perustuva saatava voidaan maksaa palkkaturvana, jos työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä on työpaikalla kirjallisesti sovittu tai sen ehdot on muutoin kirjattu. Lisäksi edellytetään, että työnantaja on pitänyt työntekijäkohtaisista saatavista ja niiden kertymisestä työaikapankkitiliä taikka että tilitapahtumat ja niiden ajankohdat ovat todettavissa työaika- ja palkkakirjanpidosta.

Palkkaturvana maksettavan työaikapankkisaatavan enimmäismäärä samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella on työntekijän kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä.

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä        kuuta 20    .

---

Helsingissä 29 päivänä syyskuuta 2006

Tasavallan Presidentti  
**TARJA HALONEN**

Työministeri  
**Tarja Filatov**