



Akava kampanjoi

# TYÖAIKAPANKIN PUOLESTA

**Teksti: Ulla Aitta ja Merja Fyhrberg**

■ Lokakuun alusta joulukuun puoliväliin Suomea kiertänyt AKAVAn työaikakampanja kokosi akavalaisia ja heidän työnantajiaan saamaan tietoa työaikapankista sekä keskustelemaan joustavista työaikajärjestelyistä.

**A**KAVAn jo 1980-luvulla esiin nostama työaikapankkijätös sai tuulta purjeisiin tänä syksynä, kun AKAVA päätti yhdessä aluetoimikuntien kanssa käynnistää työaikakampanjan. Tilaisuuksia järjestettiin yhdeksällä paikkakunnalla: Jyväskylässä, Porissa, Kemissä, Turussa, Kouvolassa, Oulussa, Tampereella, Kuopiossa sekä Helsingissä.

Osallistujat olivat pääosin akavalaisia luottamusmiehiä yksityiseltä ja julkiselta sektorilta sekä heidän työnantajiaan ja paikallisia viranomaisia. Kampanja sai runsaasti mediajulkisuutta lehdistössä ja radiossa kautta maan.

Tilaisuuksissa työaikapankkijärjestelmiään esittelivät teollisuudesta Metso Paper Oy, Teollisuuden Voima Oy sekä suunnittelualalta YIT Primatel Oy ja SWECOPIC Oy. Apteekkialan 2,5-vuotista työaikapankkikokeilua esitteli Kouvolan Salpa Apteekki ja julkisen sektorin virkaehtosopimuksen sisältämää työaikapankkia Puolustusvoimien eri yksiköt.

## Työaikapankki räätälöidään organisaation tarpeisiin

Työaikapankin idea on toteuttaa työorganisaation tarvitsemaa työ-

aikajoustoa, joka voi lähteä niin työntekijöiden kuin työnantajankin tarpeesta tai aloitteesta. Samalla hoituu myös lain vaatima työaikojen kirjaus. Pankki voi koostua erilaisista elementeistä ja järjestelmä räätälöidään aina kunakin työpaikan tarpeiden mukaan. Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhdessä sopimia pelisääntöjä sekä työ- tai virkaehto-sopimuksen säännöksiä on kuitenkin aina noudatettava. Työaikapankki on mahdollinen myös aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta.

Useimmilla akavalaisen työpaikoilla käytössä oleva liukuvan työajan järjestelmä sekoitetaan usein työaikapankkiin. Liukuvalla työaikajärjestelmällä tarkoitetaan päivittäistä tai viikoittaista työtuntien joustoa, josta työntekijä voi päättää itse. Nämä tunnit ovat säännöllistä työaikaa, jota työntekijä voi säädellä sovittujen saldorajojen puitteissa. Työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin esimerkiksi saldorajojen täytyessä sopia ylitystuntien siirtämisestä työaikapankkiin. Työaikapankkia voidaan käyttää myös vuosittaisten työtuntisalidojen nollaamiseen.

## Motivoi työntekijöitä

Työntekijöiden aloitteesta lähte-

nyt työaikapankki on yleensä perustunut työntekijöiden tarpeeseen sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämää. Varsinkin pidemmällä aikavälillä työntekijöiden motivaation säilymisen kannalta on suuri merkitys sillä, miten työajat voivat joustaa elämäntilanteen mukaan. Tutkimukset osoittavat, että erityisesti korkeasti koulutettujen kohdalla mahdollisuus vaikuttaa oman työajan käyttöön parantaa työtyytyväisyyttä.

AKAVAn tavoitteena on, että työaikapankkia käytetään pitempikestoisiin vapaisiin, esimerkiksi jatkokoulutautumiseen, ylimääräiseen vapaaseen lasten aloittaessa koulunkäynnin, lomailuun tai vaikkapa omakotitalon tai kesämökin rakentamisprojektiin.

## Ratkaisu kausivaihteluihin

Työnantajien aloitteesta tapahtunut työaikapankin käyttöönotto on useimmiten perustunut tarpeeseen tasata tuotannon kausivaihteluita. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että töitä tehdään enemmän ruuhkahuippujen aikana ja vastaavasti hiljaisempina aikoina työntekijät voivat olla palkallisella vapaalla. Näin vältetään ikäviltä ja usein myös yritysten mainetta tahravilta lomautusprosesseil-

ta. Työaikapankkiin voidaan siten kerätä vapaita esimerkiksi lisä- ja ylitöistä. Näin säästetty työaika voidaan pitää yhtäjaksoisena, pitempänä vapaana.

## Kokemukset hyviä

Kokemukset työaikapankeista ovat olleet niin työnantajien kuin työntekijöidenkin mielestä pääasiassa hyvin myönteisiä. Työnantajien näkökulmasta työaikapankeilla on ollut merkitystä kausivaihtelujen tasaamisessa, jolloin on pystytty paremmin mitoittamaan henkilöstöresurssit joutumatta esimerkiksi lomauttamaan väkeä hiljaisina kausina. Työnantajat ovat saavuttaneet myös kustannussäästöjä.

Työntekijäpuolella myönteiseksi on koettu mahdollisuus pitää pitempiaaikaisia vapaita sekä sovittaa työelämää ja -aika elämäntilanteeseen sopivammaksi. Työaikojen hallinnan mahdollisuus on myös osaltaan edistänyt työhyvinvointia ja lisännyt työmotivaatiota.

Niillä työpaikoilla, joilla työaikapankkeihin liittyviä ongelmia on ilmennyt, ne ovat liittyneet mahdollisuuksiin pitää pankkiin säästettyjä vapaita. Useimmiten näiden tapausten taustalla on synnäriittämättömät henkilöstöresurssit. Kysymyksessä ovat silloin töiden organisointiin ja resurssointiin sekä organisaation johtamiseen liittyvät seikat. Työaikapankkia ei ole tarkoitettu keinoksi ratkaista pysyvää töiden aliresurssointiongelmaa. □

**Yksityisellä sektorilla työaikapankin käyttö on periaatteessa mahdollista kaikilla työpaikoilla. Pankki on käytössä jo useassa yrityksessä.**

**Julkisen sektorin sopimusalat etenevät omaan tahtiinsa:**

- Kunnissa sopijaosapuolet selvittävät tarpeita ja mahdollisuuksia edistää työaikapankin käyttöä.
- Kirkon sektorilla on asetettu työaika-työryhmä, jonka tehtävänä on selvittää työaikapankin käyttöä.
- Valtio on jo työaikapankin sopimis- ja soveltamisvaiheessa.

**Työpaikoilla työaikapankin perustaminen**

- sovitaan paikallisesti lain sekä työ- ja virkaehtosopimusten asettamissa rajoissa
- mikäli ei ole työ- tai virkaehtosopimusta, noudatetaan lain määräyksiä
- sopijaosapuolina työnantaja (edustajana useimmiten henkilöstöpäällikkö) sekä työntekijäryhmien luottamusmiehet tai vastaavat
- sovitaan kirjallisesti
- kytketään riittävään työajan seurantaan
- perustuu vapaaehtoiseen yritys-/työ-

paikkatason järjestelyihin

- AKAVA suosittelee, että kaikki työntekijäryhmät ovat järjestelmän piirissä

**Järjestelmään liittyminen ja siitä irtaantuminen**

- liittyminen on vapaaehtoista yksittäiselle työntekijälle

**Työaikapankkiin voidaan valita yksi tai useampi säästettävä erä. Niistä sovitaan kunkin työorganisaation tarpeiden mukaisesti.**

**Eriä voivat olla esimerkiksi:**

- lisä- ja ylityöt
- vuosiloman säästövapaa
- pekkaspäivät tms. työajan lyhennyserät
- lomarahen vaihto vastaavaksi vapaaksi
- liukuvaan työaikaan liittyvät tasauserät (esim. saldorajojen täytyessä)
- vapaa-ajaksi muutetut työaikakorvaukset

**Enimmäisajat ja -määrät**

- säästämisaikalle ja säästettävien tunteiden määrälle ei esitetä kattoa
- täsmennetään tarvittaessa alakohtaisesti tai yritys-/työpaikkakohtaisesti
- AKAVA painottaa mahdollisuutta myös

pitkäkestoisiin vapaisiin

**Työaikapankin hallinnointi**

- tarkoituksenmukaisinta muodostaa säästetyt erät tuntimääräisiksi
- merkitään palkka- ja työaikkakirjanpitoon
- työntekijäkohtainen työaikapankkitili suositeltava
- eri eriä varten voi olla omat työaikalinsä, erityisesti vuosilomalain säätelemät säästövapaat on syytä kirjata omalle erilliselle työaikalililleen

**Työaikapankkiin säästämisen ”PANO”**

- ilmoitetaan/sovitaan, mitä eriä siirretään työaikapankkiin/työaikalilille

**Vapaan pitäminen ”OTTO”**

- ilmoitetaan tai sovitaan, miltä tililtä ja kuinka paljon työtunteja käytetään
- ilmoitetaan tai sovitaan pitämisaika-kohta
- joissakin tapauksissa vapaiden pitämistä säätelee lainsäädäntö, näin esimerkiksi vuosilomalain kohdalla

**Työaikapankkivapaan ansioiden määräytyminen**

- pitoajankohdan mukainen normaali palkka

**Teksti: Kirsti Levander**

## Suunnitelmissa kaksikin sapattivapaata

■ Teollisuuden Voima Oy:ssä 22 vuotta työskennellyt voimalaitosinsinööri, DI **Ari Anttila** on kerännyt jo 45 päivää sapattivapaata varten. Ylimääräisiä lomapäiviä on jäänyt vuosilomista ja liukumasalidon nollauksista. Hän aikoo pikkuhiljaa koota näistä päivistä yhtäjaksoisen kolmen kuukauden vapaan ja yhdistää sen kesälomaansa vuonna 2010 tai 2011.

– Silloin Olkiluodon kolmas ydinvoimalaitosyksikkö on ollut tuotannossa jo yli vuoden ja yksi huol-

toseisokkikin on tehty. On siis sopiva hetki pitää taukoa: pitkän työrupeaman päätteeksi ja ennen seuraavan projektin alkamista.

Sapattivapaansa Anttila aikoo käyttää matkusteluun vaimonsa kanssa.

– Suunnitelmissa on noin neljän kuukauden reissu jonnekin kauas. Vaihtoehtona on maailmanympärysmatka tai kierros USA:ssa tai Australiassa.

Anttila haluaa käyttää vapaansa nimenomaan lomailuun ja matkailuun.

– Pitkä loma auttaa jaksamaan, sillä aion jatkaa töissä vielä pitkään.

Suunnitelmissa on myös toisen, vähän pidemmän tauon pitäminen ennen eläkkeelle siirtymistä.

– Sitten kun täytän 60 vuotta, voisin pitää puolisen vuotta vuorotteluvapaata. Sen jälkeen voinkin jatkaa töissä aina 68-vuotiaaksi saakka, Anttila arvelee. □

