



Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN ry on AKAVAn yksityisen sektorin neuvottelujärjestö.

www.ytn.fi

Teksti: Marketta Harinen

Vihdoinkin!

Työaikapankeille ensimmäiset suositukset

■ Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat tehneet suositukset työaikapankkien käyttöönotosta työpaikoille. AKAVAn pitkään ajama uudistus on lopultakin edennyt yhteisten periaatteiden kirjaimiseen, vaikka jo nyt noin puolet akavalaista säästää vapaitaan jonkinlaiseen ylityöpankkiin.

Työaikapankista neuvoteltiin tulopoliittisen sopimuksen mukaisessa työryhmässä, joka jätti raporttinsa maaliskuussa. AKAVA ja STTK hyväksyivät syntyneen suosituksen, mutta SAK jätti siihen eriyvän mielipiteensä.

AKAVAn neuvottelupäällikkö **Markku Lemmetyn** mukaan työryhmä päätti lopulta puhalttaa pelin poikki, vaikka SAK ei suosittaisi yhtynytkään. Joka tapauksessa AKAVAlle ja myös STTK:lle tärkeä asia eteni hyvin: sovittu paketti ei avaa työaikalainsäädöntöä ja tarvittava takalautakin saatiin työntekijöiden turvaksi.

– Koko suositus perustuu vapaaehtoisuuteen. Jos ei esimer-

kiksi saada sovittua, miten kertyneet vapaat käytetään, sopimuksesta voi aina jättäytyä pois ja ottaa vapaansa rahana, työryhmässä AKAVAA edustanut Lemmetty huomauttaa.

Suosituksen mukaan työaikapankki perustuu vapaaehtoisiiin yritys- tai työpaikkakohtaisiin järjestelyihin. Tavoitteena on, että koko henkilöstö olisi mukana työaikapankissa, mutta toisaalta se voi syntyä ilman jotain henkilöstöryhmää tai ilman jotain yksittäistä työntekijää. Järjestelmän ulkopuolelle jättämiselle pitäisi olla perusteltu syy.

– On tärkeää, että kaikki ryhmät pääsevät osalliseksi työaikapankkijärjestelmään, myös kaikki ylempät toimihenkilöt. Eri-



Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan kaikkien osapuolten vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankista sopineessa työryhmässä olivat edustettuna kaikki keskusjärjestöt ja myös julkinen sektori.

laisille henkilöstöryhmille voi olla jopa erilaisia työaikapankkeja. Kovin yksityiskohtaisia ohjeita emme voi kuitenkaan työaikapankeista antaa, sillä sekä lainsäädännön että sopimusten perusteella tilanteet eri aloilla ja työpaikoilla vaihtelevat paljon, Lemmetty kertoo.

Työryhmän raportin ensimmäinen liite kirjaa nykyiset työ- ja vapaa-aikoja koskevat lainsäädännökset sekä työ- ja virkaehtosopimusten joustavat työaikamääräykset. Raporttiin tulee tuotapikaa toinen liite, jossa ovat mukana työaikakirjanpitoon ja palkkahallintoon liittyvät selvitykset. Kun se on valmis, AKAVA antaa jäsenjärjestöilleen tarvittaessa vielä tarkemman ohjeistuksen, miten työaikapank-

keja työpaikoille ryhdytään perustamaan.

Joka tapauksessa työaikapankissa pitää työryhmän mukaan sopia, ketkä kuuluvat siihen, miten yksittäinen henkilö osallistuu tai irtautuu siitä, millaisia ovat käytettävissä olevat säästöerät ja niiden lainausmahdollisuudet sekä mitkä ovat niiden enimmäismäärät, mikä on pankin aikaperusteinen kokonaisuus ja siirrettyjen erien asema, miten vapailta maksettavat ansiot määräytyvät, miten järjestelyyn perustuvat vapaat pidetään, millainen on vapaiden luonne ja miten ne sovitetaan yhteen muiden poissaoloperusteiden kanssa sekä miten järjestelmä muutetaan tai lakkautetaan.



– Siinä se malli syntyy, kun nuo asiat kirjataan paperille. Luovuutta nämä ohjeet eivät estä, Lemmetty toteaa.

Vaikka sopimus on luonteeltaan melkoisen joustava, keskusjärjestöt korostavat, että paikallisessa sopimisessa on noudatettava työlaainsäädännön sekä työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiä. Työaikapankissa ei saa olla sopimusten vastaisia määräyksiä.

Kaikkien päästävä työaikapankki-järjestelmään

AKAVA pitää tärkeänä, että paikallisella tasolla sovittaessa kaikilla henkilöstöryhmillä ja kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua työaikapankista sopimiseen ja osallistumiseen työaika-järjestelmistä riippumatta. Järjestelmän ulkopuolelle ei saa jättää ketään perusteettomasti. Lemmetyn mukaan myös kokonaistyöajasta sopineille ylemmille toimihenkilöille on löydettävissä työaika-pankkimalli.

Työaikapankki perustuu vapaaehtoisuuteen. Jokainen voi itse päättää osallistumisesta työaika-pankkiin ja päättää myös, mitä eria hän sinne siirtää. Vapaiden käyttöön liittyy kuitenkin järjestelyksymyksiä, joiden pelisäännöt on syytä sopia tarkasti etukäteen.

Työaikapankin käyttöönotto edellyttää toimivaa palkka- ja työaikakirjanpitoa, joka laiminlyödään edelleen monessa yrityksessä. AKAVAn työmarkkinatutkimuksen mukaan joka toisen akavalaisen työpaikalla ei esimerkiksi rekisteröidä kaikkea tehtyä ylityötä.

Lemmetyn mielestä työaika-pankkijärjestelmällä onkin työaikojen seurannan ja kirjanpidon sekä vastaavien korvausten kannalta keskeinen merkitys, sillä nyt ylempien toimihenkilöiden työajat on mahdollista saada lakien ja sopimusten mukaisiksi.

– Kun tehty ylityö säädetään työaika-pankkiin, se siirtyy sinne korotettuna kuten työ- ja virkaehtosopimusten mukaan kuuluu-

Työajat kirjattava nykyistä tarkemmin

■ *AKAVAn puheenjohtaja Risto Piekka patistaa akavalaisia olemaan tiukempia ylitöidensä kanssa. Ne pitää kirjata ylös, vaikka olisikin sopinut kokonaistyöajasta.*

Jotta työaikapankkeja voidaan tehokkaasti käyttää, työaikakirjanpito työpaikoilla on ensin saatava kuntoon. Työsuojelupiirien tietojen mukaan joka viidennessä työpaikassa työaikakirjanpito puuttuu kokonaan tai ainakin on puutteellinen.

– Lähes joka toinen akavalainen ilmoittaa, ettei hänen työnantajansa rekisteröi tehtyjä ylitöitä. Akavalaisten luottamusmiesten ja akavalaisten itse on otettava tiukempi linja omien ylitöidensä suhteen. Ei voida ajatella, että korkeasti koulutetut vain vastuuntunnosta lahjoittavat työnantajille vapaa-aikaansa. Vapaaehtoistyötä on tapana tehdä muualla kuin työpaikalla, Piekka huomauttaa.

Liian monilla työpaikoilla teetetään yhä enemmän töitä liian vähin voimin jopa työntekijöiden terveyden kustannuksella. Työterveyslaitoksen tuoreen tutkimuksen mukaan suuret henkilöstösopistukset lisäävät työpaikkansa säilyttäneiden sydän- ja verisuonitauti- ja kuolleisuutta. Todennäköisin syy sairastumisriskin kasvuun on lisääntynyt työstressi.

– AKAVA ei voi hyväksyä sitä, että työntekijöitä irtanotaan ja irtanottujenkin työt teetetään niillä, jotka ovat säilyttäneet työpaikkansa. Täysin kestävä tilanne on silloin, jos jäljelle jääneet vielä joutuvat tekemään perityt työt ylitöinä eivätkä edes saa niistä työaikalain edellyttämiä korvauksia, Piekka sanoo.

AKAVAn jäsentutkimusten mukaan joka toinen

akavalainen kokee vaikeuksia työssä jaksamisessa jatkuvasti tai ajoittain. Akavalaisten on tyypillisesti kokonaisvastuu työstään, mutta työn luonteen lisäksi myös työaika vaikuttaa työssä jaksamiseen. Yli neljäkymmentä tuntia ylittävää työviikkoa tekevät raportoivat muita useammin jaksamisvaikeuksista.

Pitkien työaikojen vastineeksi korkeasti koulutetut haluavat lisätä itsemääräämisoikeuttaan. Tätä toivoo joka kolmas akavalainen. Vain yksi viidestä asettaisi yleisen säännöllisen työajan lyhentämisen etusijalle. Piekkan mielestä työaika-pankit hyödyttävät oikein käytettyinä sekä työntekijöitä että työnantajia.

AKAVA uskoo, että työaika-pankkien käyttö edistää työssä jaksamista ja antaa työntekijöille mahdollisuuden saada korvaukset tehdystä työstä vapaa-aikana. Työaika-pankista pitäisi voida nostaa pitkäaikaisiakin vapaajaksoja, mutta lyhyetkin vapaat viehättävät monia.

– Ylitöiden korvaamisessa on myös muistettava, että iltaja- ja viikonlopputöiden korvaamisessa tunti tunnista-järjestelmä ei ole työaikalainsäädännön mukainen. Viikonloppuisin ja iltaisin tehdyistä ylitöistä ei korvaukseksi riitä vastaava määrä vapaa-aikaa, vaan lain mukaisia kertoimia on käytettävä. Työajasta on tullut liiankin häilyvä käsite. Esimerkiksi matka-aika on laskettava työajaksi, sillä se ei totisesti ole työntekijän vapaa-aikaakaan, Piekka lisää. □

kin, Lemmetty huomauttaa. Sel- laista ylellisyyttä ei ole nykyään kuin noin kymmenesosalla akavalaisista. Puolet akavalaisista ei saa mitään korvausta ylitöistä tai ylitöiden korvaus sisältyy peruspalkkaan. Ne, joille ylitöistä maksetaan tai jotka ottavat ne vapaina, saavat pääsääntöisesti korvauksensa yksi yhteen, eivät siis korotettui-

Pankeista sovitaan paikallisesti

Työpaikoilla työaika-pankin käyttöönotosta ja laajuudesta neuvotellaan ja sovitaan alalla sovellet-

tavan työ- tai virkaehtosopimuksen, yhteistoimintamenettelyn ja paikallisen sopimisen menettelyjen mukaisesti. Mitään uutta mekanismeja työaika-pankeista sopimiselle ei siis ole rustattu.

Jo nyt lainsäädännössä ja eri sopimuksissa on olemassa erilaisia joustavia järjestelmiä, kuten säännöllisen työajan tasoitusjaksoihin ja liukuvaan työaikaan liittyvät tasauserät, eri työaikojen lyhennyserät, vuosiloma ja lomarahat, lisä- ja ylityöt sekä vapaa-ajaksi muutetut työaika-pankkikorvaukset.

Työryhmän suosituksen perusteella työaika-pankkijärjestelmä

käsitellään kuntapuolella sopija-osapuolten kesken ja tarvittaessa annetaan siitä soveltamishojeita.

Työaika-pankkityöryhmän raporttiin sisältyy lisäksi näkemykset siitä, miten työaika-pankkia käsitellään verotuksessa. Siinä on myös esitykset palkkaturvallisuuden kehittämiseksi siten, etteivät työaika-pankkisaamiset sisälly palkkaturvaan, vaan ovat erillisiä saatavia.

Työryhmä esittää seurantaa käyttöönotettaville pankeille. Tar- koitus on tarkkailla erityisesti sitä, miten työntekijä on voinut muuttaa talletuksiaan vapaaksi. Myös

työaikalain tasoittumisjaksojen pituus otetaan seurantaan.

Kokemusten mukaan erityisesti säästöjen käyttöönotosta on syntynyt riitaa jo nykyisissäkin järjestelmissä. AKAVAn viime syksyn selvitys osoitti, että peräti yhdellä kolmasosalla vapaiden säästäjistä on ollut vaikeuksia käyttää säästövapaitaan.

SAK ei suosittele

SAK ei suosittele jäsenliitoilleen työaikapankkeja, koska se olisi halunnut, että työryhmän sopima malli olisi viety ensin liittotason neuvotteluihin ja vasta sen jälkeen täydennettäväksi paikallisesti. SAK olisi myös halunnut työntekijän saavan itsenäisesti päättää pankkiin säästämänsä vapaan ajankohdasta.

Sinänsä SAK:n mielestä työaikapankkijärjestelmiä on kehitettävä ja niiden käyttöönottoa edistettävä. Tosiasiassa monet SAK:n liitot ovat jo nyt mukana erilaisissa työajansäästösopimuksissa.

– Työaikapankit ovat myönteinen tapa luoda työntekijöille päätöksenteko-oikeuksia työpaikoilla, myöntää SAK:n työympäristöosaston johtaja **Kirsti Palanko-Laaka**.

Hänen mukaansa työryhmän raportti lähtee kuitenkin siitä, että oikeus päättää työajan säästämisestä ja säästövapaiden pitämisestä olisi viime kädessä työnantajalla.

– SAK ei ollut tyytyväinen myöskään siihen, että työryhmä halusi ohittaa valtakunnallisten sopijaosapuolten roolin työaikapankkien käyttöönottoperiaatteiden asettajana. Siksi SAK ei pidä tarpeellisuena suositella jäsenliitoilleen työryhmän tarjoamia työnantaja- ja tuotantolähtöisiä työaikapankkeja, joita työnantajat hallinnoivat. Työnantajalähtöisessä työaikapankkijärjestelmässä eivät välttämättä toteudu myöskään työaikasuojelelliset vaatimukset, Palanko-Laaka toteaa. □

Oikeus työaikaan saatava kaikille työntekijöille



■ *EU:n komissio on ryhtynyt valmistelemaan työaikadirektiivin uudistamista. AKAVA vaatii tiukasti, että uudistuksensa työaikasuojele tulee koskemaan kaikkia työntekijäryhmiä. AKAVA luovutti kannanottonsa direktiivin uudistamistarpeista työministeri **Tarja Filatoville** maaliskuussa.*

*Kannanoton luovuttivat AKAVAn puheenjohtaja **Risto Piekkari**, YTN:n puheenjohtaja **Matti Viljanen**, varapuheenjohtajat **Heikki Kauppi** ja **Markku von Hertzen** sekä AKAVAn lakimies **Minna Helle**.*

Nykyyinen työaikadirektiivi mahdollistaa poikkeuksen, jolla johtavassa asemassa olevat ja muut itsenäistä päätösvaltaa käyttävät jätetään työaikasääntösten ulkopuolelle. Poikkeusmahdollisuus on käytössä myös Suomessa.

Suomen työaikalain mukaan vain työ, jota on pidettävä yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä, jää työaikalain ulkopuolelle. Lakia noudatetaan kuitenkin huonosti. Käytännössä suuri osa työaikalain piiriin kuuluvista ylemmistä toimihenkilöistä jää työaikasääntösten ulkopuolelle.

AKAVA vaatiikin, että työaikadirektiivin poikkeusmahdollisuutta tiukennetaan ja että se määritellään täsmällisemmin.

Korkeasti koulutettujen työ on itsenäistynyt. Suuri osa työajan järjestämisvastuusta on tosiasiasa annettu työntekijöille itselleen, ja työtä johdetaan enemmän tulosten kautta. Poikkeusmahdollisuus johtaa tämän takia siihen, että yhä suurempi joukko työntekijöitä jää kokonaan työaikasuojelelun ulkopuolelle.

– Työajan joustava organisointi ei saa tarkoittaa työtuntien lisäämistä ja työaikaseuranan katoamista. Työaikalainsäädännön on mukauduttava työelämän muutokseen ja varmistettava riittävä työaikasuojelele kaikille, AKAVAn lakimies Minna Helle huomauttaa.

– Työajan joustava organisointi ei saa tarkoittaa työtuntien lisäämistä ja työaikaseuranan katoamista. Työaikalainsäädännön on mukauduttava työelämän muutokseen ja varmistettava riittävä työaikasuojelele kaikille, AKAVAn lakimies Minna Helle huomauttaa.

– Työajan joustava organisointi ei saa tarkoittaa työtuntien lisäämistä ja työaikaseuranan katoamista. Työaikalainsäädännön on mukauduttava työelämän muutokseen ja varmistettava riittävä työaikasuojelele kaikille, AKAVAn lakimies Minna Helle huomauttaa.

– Työajan joustava organisointi ei saa tarkoittaa työtuntien lisäämistä ja työaikaseuranan katoamista. Työaikalainsäädännön on mukauduttava työelämän muutokseen ja varmistettava riittävä työaikasuojelele kaikille, AKAVAn lakimies Minna Helle huomauttaa.

Myös matkustaminen on työaika

AKAVAn mukaan työaikadirektiivissä tulisi lähtökohdaksi ottaa todellinen työhön käytettävä aika. Miten ja missä työ suoritetaan eivät saa olla ratkaisevia tekijöitä työajan korvaamisen ja seurannan kannalta.

Työtä tehdään myös etätöinä, liikkuvana työnä ja työmatkoilla. Työlainsäädännössä sitä ei kuitenkaan oteta huomioon, joten yhä suurempi osa tosiasiallista työaika jää seuraamatta ja korvaamatta. Esimerkiksi matkustamiseen käytetty aika ei työaikalain mukaan ole työaika eikä sitä korvata, ellei asiasta ole sovittu esimerkiksi työehtosopimuksella.

Minna Helteen mukaan on käsittämätöntä, että työajan ulkopuolella tapahtuvan työstä johtuvan matkustamisen pitäisi tapahtua omalla ajalla.

– Matkustamiseen käytetty aika ei ole työaika, mutta ei sen voida ajatella olevan työntekijän vapaa-aikaakaan. Aika on poissa itseltä ja poissa perheeltä, eikä sitä usein edes korvata mitenkään. Ei ole epätavallista, että ylemmän toimihenkilön 18 tunnin työpäivästä vain kahdeksan tuntia on korvattavaa aikaa. Näin voi käydä esimerkiksi silloin, kun lentää päiväksi Keski-Eurooppaan työmatkalle. Tilanne on kohtuuton. Osaa ylempien toimihenkilöiden työtunneista ei ikään kuin ole olemassa lainkaan, Helle kummeksuu.