

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 tarpeellisuutta 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.