

VM0130: 02/17/99/1778

Työaikatyöryhmä
18.6.1999

YLITYÖN KORVAAMINEN VAPAA-AIKANA

Valtiovarainministeriö

Vuosien 1998-99 sopimusratkaisuun liittyen neuvotteluosapuolet päättivät yksimielisesti selvittää yhteisesti mm. ylityön korvaamista vapaa-aikana, ns. keskijohdon työaikakorvauksia sekä säästöva-
paajärjestelmän toimivuutta. Valtiovarainministeriö antoi 24.9.1996 asettamalleen työaikatyöryh-
mälle 16.3.1998 tehtäväksi em. asiakokonaisuuksiin liittyvien yhteisten selvitysten tekemisen.

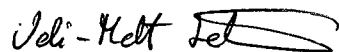
Työryhmän puheenjohtajana toimii hallitusneuvos Tuija Wilska valtiovarainministeriöstä ja jäseni-
nä ovat neuvotteleva virkamies Veli-Matti Lehtonen ja ylitarkastajat Tero Virtakainen (19.4.1999
asti), Mika Saarinen (22.4.1999 alkaen), Timo Nikkinen (22.4.1999 alkaen) ja Riitta Bäck valtiova-
rainministeriöstä, lakimiehet Markku Nieminen ja Esa Eriksson AKAVA-JS ry:stä, lakimies Hannu
Salo ja pääluottamusmies Seppo Hämäläinen STTK-J ry:stä sekä lakimies Heikki Sipiläinen ja
palkkasihteeri Keijo Kaleva Valtion yhteisjärjestö VTY ry:stä.

Tämä muistio sisältää työaikatyöryhmälle annetun toimeksiannon ylityön korvaamista vapaa-aikana
koskevan osuuden. Osapuolten tuli selvittää yhteisesti vuoden 1998 loppuun mennessä ylityön kor-
vaamista vapaa-aikana ottaen huomioon tarkistamissopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 7 §:ssä tar-
koitettun keskusjärjestöjen asettaman työryhmien työn ja toimenpide-ehdotukset (säästövapaa).
Valtiovarainministeriö jatkoi 4.1.1999 määräaikaa 30.4.1999 asti.

Suoritettuaan tehtävänsä työryhmä jättää yksimielisen muistionsa valtiovarainministeriölle.

Helsingissä 18.6.1999


Tuija Wilska


Veli-Matti Lehtonen


Timo Nikkinen

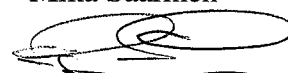

Markku Nieminen


Hannu Salo


Heikki Sipiläinen


Riitta Bäck


Mika Saarinen


Esa Eriksson


Seppo Hämäläinen


Keijo Kaleva

Valtiovarainministeriö

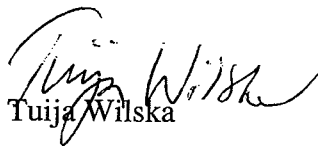
Vuosien 1998-99 sopimusratkaisuun liittyen neuvotteluosapuolet päättivät yksimielisesti selvittää yhteisesti mm. ylityön korvaamista vapaa-aikana, ns. keskijohdon työaikakorvauksia sekä säästöva-
paajärjestelmän toimivuutta. Valtiovarainministeriö antoi 24.9.1996 asettamalleen työaikatyöryh-
mälle 16.3.1998 tehtäväksi em. asiakokonaisuuksiin liittyvien yhteisten selvitysten tekemisen.

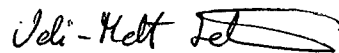
Työryhmän puheenjohtajana toimii hallitusneuvos Tuija Wilska valtiovarainministeriöstä ja jäseni-
nä ovat neuvotteleva virkamies Veli-Matti Lehtonen ja ylitarkastajat Tero Virtakainen (19.4.1999
asti), Mika Saarinen (22.4.1999 alkaen), Timo Nikkinen (22.4.1999 alkaen) ja Riitta Bäck valtiova-
rainministeriöstä, lakimiehet Markku Nieminen ja Esa Eriksson AKAVA-JS ry:stä, lakimies Hannu
Salo ja pääluottamusmies Seppo Hämäläinen STTK-J ry:stä sekä lakimies Heikki Sipiläinen ja
palkkasihteeri Keijo Kaleva Valtion yhteisjärjestö VTY ry:stä.

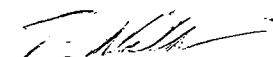
Tämä muistio sisältää työaikatyöryhmälle annetun toimeksiannon ylityön korvaamista vapaa-aikana
koskevan osuuden. Osapuolten tuli selvittää yhteisesti vuoden 1998 loppuun mennessä ylityön kor-
vaamista vapaa-aikana ottaen huomioon tarkistamissopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 7 §:ssä tar-
koitettun keskusjärjestöjen asettaman työryhmien työn ja toimenpide-ehdotukset (säästövapaa).
Valtiovarainministeriö jatkoi 4.1.1999 määräaikaa 30.4.1999 asti.

Suoritettuaan tehtävänsä työryhmä jättää yksimielisen muistionsa valtiovarainministeriölle.

Helsingissä 18.6.1999


Tuija Wilska

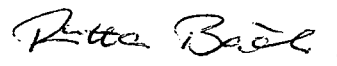

Veli-Matti Lehtonen

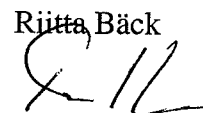

Timo Nikkinen

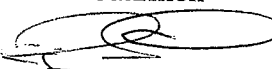

Markku Nieminen


Hannu Salo


Heikki Sipiläinen


Riitta Bäck


Mika Saarinen


Esa Eriksson


Seppo Hämäläinen


Keijo Kaleva

YLITYÖN KORVAAMINEN VAPAA-AIKANA

1. Nykytilanne

- 1.1. Tausta
- 1.2. Keskeiset sopimusmääräykset
- 1.3. Työaikalain 23 §: Ylityön korvaaminen vapaa-aikana

2. Ongelmia

3. Lisä- ja ylityön korvaaminen vapaa-aikana muilla sektoreilla

4. Valtiosektorilla tehty lisä- ja ylityö sekä niiden korvaaminen

5. Kehittämisvaihtoehtoja ja niiden arviointia

6. Työryhmän ehdotukset

1. Nykytilanne

1.1 Tausta

Tilanne ennen uutta työaikalakia

Aikaisemmin säännökset työajoista sisältyivät pääosin ns. vanhaan työaikalakiin (604/1946) sekä erityislakeihin, joita olivat mm. talonmiesten työaikalaki (284/1970), maatalouden työaikalaki (407/1989), kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki (400/1978, ns. kauppatyöaikalaki), työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettu laki (248/1982) ja leipomotyölaki (302/1961).

Ylityö oli sekä vanhassa työaikalaisissa että kauppatyöaikalaisissa jaettu vuorokautiseen ja viikoittaiseen ylityöhön. Kaikissa töissä ja työaikalaeissa jaottelua ei tehty.

Vuorokautisen ylityön määrittely merkitsi vanhan työaikalain ja kauppatyöaikalain soveltamisalalla sitä, että ylityö alkoi pääsääntöisesti kahdeksan tunnin vuorokautisen työskentelyn jälkeen. Viikoittaisen ylityön määritelmä johti vastaavasti pääsääntöisesti siihen, että yli 40 viikkotunnin tehty työ luettiin viikoittaiseksi ylityöksi. Vanhan työaikalain 6 §:n mukaisessa ns. periodityössä, jossa ei vuorokautista ja viikoittaista ylityötä ollut mahdollista erottaa toisistaan, kyse oli ns. periodikohtaisesta ylityöstä. Sen sijaan kauppatyöaikalain 4 §:ssä oli säännös vuorokautisesta ylityöstä periodityössä. Tämä vuorokautinen ylityö ei kuitenkaan voinut olla periodikohtaista ylityötä. Kauppatyöaikalain 7 §:ssä oli lisäksi säännös lisätyöstä, jota työntekijän suostumuksella tehtiin yli sovitun työajan kuitenkin lain 3, 4 ja 5 §:ssä säädettyjä säännöllisen työajan enimmäismääriä ylittämättä. Lisätyökorvauksena maksettiin vähintään sovitulta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus.

Vanhan työaikalain mukaan ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa ei voinut vaihtaa vapaaajaksi. Sitä vastoin kauppatyöaikalain 7 §:n 5 momentin mukaan voitiin sopia ylityöstä maksettava korotettu palkka vaihdettavaksi säännöllisenä työaikana annettavaan vapaa-aikaan. Sopimus voitiin tehdä kussakin yksittäistapauksessa erikseen tai siitä voitiin sopia kertakaikkisesti työ sopimuksessa. Vapaa-ajan pituus laskettiin noudattaen säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Esimerkiksi sellainen ylityö, joka tuli korvata 50 %:lla korotetulla palkalla, oli annettava puolitoista kertaa tehtyä työaikaa vastaavana vapaa-aikana. Vapaa-aika oli annettava ja otettava kahden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä. Korotettua palkkaa vastaava vapaa-aika oli annettava säännöllisenä työaikana. Lisätyöstä maksettavan korvauksen osalta ei kauppatyöaikalaisissa ollut säännöstä sen korvaamisesta vapaa-aikana.

Myös talonmiesten työaikalain 10 §:n 5 momentin mukaan oli mahdollista sopia ylityön korvaamisesta antamalla vastaavasti pidennetty vapaa-aika säännöllisenä työaikana. Jollei toisin oltu sovittu, vapaa oli annettava ja otettava viimeistään kahden kalenterikuukauden kuluessa sen kalenterikuukauden päättymisestä, jolloin ylityötä oli tehty.

Maatalouden työaikalain 20 §:n mukaan oli mahdollista ennen ylityön aloittamista sopia ylityön korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus laskettiin noudattaen soveltuvien osin säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Vapaa-aika oli annettava ja otettava kahden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

Valtion työaikoja koskeviin virka- ja työehtosopimuksiin ei sisällynyt määräyksiä ylityökorvauksen vaihtamisesta vapaaajaksi. Virastotyöaikaa noudattavien lisätyökorvaus sekä ns. keskijohdon lisä-

työkorvaus annettiin sopimuksen mukaan vastaavana korottamattomana vapaa-aikana (eli ns. tunti tunnista -periaate).

Uusi työaikalaki

Uusi työaikalaki (604/1996) tuli voimaan 23.11.1996. Työaikalaki on yleislaki, jossa yhdistettiin edellä mainitut viisi keskeisintä työaikaa sääntelevää lakia. Lain siirtymäsäännöksen mukaan niissä töissä ja niillä aloilla, joiden osalta oli ennen po. lain voimaantuloa työaikoja koskeva työehtosopimus tai joiden osalta tällaista sopimusta oli noudatettava, laki tuli voimaan sopimuskauden päättyttyä, jollei sopimuksia muutettu ennen sitä.

Valtiovarainministeriö antoi 18.11.1996 ohjeen uuden työaikalain soveltamisesta valtiolla. Sen mukaan työaikoja koskevia sopimusmääräyksiä sovellettiin edelleen lain tultua voimaan. Laista tulivat sen voimaan tultua valtiolla sovellettaviksi vain ne säännökset, joista ei ollut sopimusmääräyksiä. Pääasiallisesti valtion henkilöstön työaikoja koskevat määräykset sisältyivät siis edelleen keskustason virka- ja työehtosopimuksiin sekä virastokohtaisten järjestelyjen osalta virastojen tarkentaviin virkaehtosopimuksiin sekä työehtosopimuksiin. Näitä määräyksiä täydensivät ja selvensivät soveltamismääräykset sekä virastojen päätökset ja noudattamat käytännöt työaikajärjestelyistä.

Työaikalain 23 §:n osalta (lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana) ohjeessa todettiin, että lisätyön korvaamisesta vapaa-aikana oli sopimusmääräyksiä niin virastotyöaikaa noudattavien ns. puskurajan osalta kuin myös eräiden työaikaa lyhentävien arkipyhäviikkojen aikana tehdyn lisätyön korvaamisesta. Lisäksi A22 tai sitä korkeammassa palkkausluokassa olevien virkamiesten tai sitä vastaavaa palkkaa saavien työsuhteisten lisä- ja ylityö korvattiin sopimusmääräysten mukaisesti rahana tai yksinkertaisena vapaana viraston harkinnan mukaisesti. Näiden sopimusmääräysten noudattaminen jatkui edelleen työaikalain voimaantulon jälkeen.

Ylityön korvaamisesta vapaa-aikana ei ollut muilta osin sopimusmääräyksiä. Ohjeessa todettiin, että mikäli virastoissa määräyksestä tehty ylityö sovittiin korvattavaksi rahan asemasta vapaana, tuli työaikalain 23 §:n säännös noudatettavaksi. Mahdollisuus korotettuun vapaa-aikakorvaukseen koski kuitenkin vain työaikalain tarkoittaman säännöllisen työajan ylittäviä tunteja eli vuorokautisen 8 tunnin ja viikoittaisen 40 tunnin ylittävää ylityön osaa. Vapaa-ajan pituus laskettiin työaikalain mukaisilla korotusprosentteilla ja tuntirajoilla.

Syksyn 1997 sopimusneuvottelut

Syksyllä 1997 käydyissä valtiosektoria koskevissa sopimusneuvotteluissa käsiteltiin työaikalain ja keskustason työaikoja koskevien virka- ja työehtosopimusten yhteensovittamista. Näissä neuvotteluissa pääsopijajärjestöt esittivät, että ylityö korvattaisiin korotettuna vapaa-aikana noudattaen sopimuksen mukaisia ylityörajoja ja korvausprosentteja. Työantajapuolen mukaan esitetty sopimusmääräys ylityön korvaamisesta vapaa-aikana olisi parantanut palvelussuhteen ehtojen tasoa työaikalain säännökseen verrattuna, joten tästä johtuvat kustannuslisäykset olisi pitänyt ottaa huomioon sopimusneuvotteluissa. Asiasta ei neuvotteluosapuolten välillä saavutettu yhteisymmärrystä vaan sovittiin, että sitä selvitetään yhteisesti.

1.2 Keskeiset sopimusmääräykset

Työajoista tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen (työaikasopimus) mukaan säännöllinen työaika on virastotyössä 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa, viikkotyössä 6 tuntia 15 minuuttia - 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa sekä jaksotyössä 114 tuntia 45 minuuttia kolmen viikon pituisena ajanjaksona.

Lisä- ja ylityö on työaikasopimuksen 14 §:ssä määritelty seuraavasti:

Lisätyötä on esimiehen määräyksestä säännöllisen työajan tai osa-aikaisen työajan taikka sopimuksen 5 §:n 1 momentin mukaisen työajan lisäksi tehty työ siltä osin kuin se ei ole ylityötä.

Ylityötä on virastotyössä vuorokaudessa 7 tunnin 39 minuutin ja viikossa 38 tunnin 15 minuutin lisäksi sekä viikko- ja jaksotyössä säännöllisten työaikojen lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ.

Arkipyhiä koskevan sopimusmääräyksen mukaan ns. vahvat arkipyhät (eli muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uuden vuoden päivä, itsenäisyyspäivä tai vapunpäivä) alentavat viikon ja työjakson ylityökyynnystä työaikasopimuksen 14 §:n 3 momentissa esitetyllä tavalla. Muut työaikasopimuksen 5 §:n 1 momentissa luetellut päivät lyhentävät viikon tai työjakson työaikaa virastotyössä 7 tunnilla 15 minuutilla sekä viikko- ja jaksotyössä 8 tunnilla. Mikäli työajan lyhennystä ei ole toteutettu, ko. tunneilta suoritetaan lisätyökorvausta.

Työaikasopimuksen 13 § määrittelee sopimuksen mukaisiin täysimääräisiin lisä- ja ylityökorvauksiin oikeutetut virastotyössä (työaikasopimuksen 14, 15, 16, 21, 23 ja 24 §:t). Näihin korvauksiin oikeutettujen piiriä laajennettiin vuosien 1998-99 sopimusratkaisun yhteydessä siten, että korvauksia suoritetaan nyt niille virastotyötä tekeville, joille maksetaan enintään A22 palkkausluokkaa vastaavaa palkkausta aikaisemman A21 palkkausluokan sijasta.

Lisätyö korvataan työaikasopimuksen 15 §:n mukaisesti virastotyössä antamalla korvauksena vastaava korottamaton vapaa-aika siten, ettei viraston toiminta häiriinny. Tämä vapaa-aika on pyrittävä antamaan täysinä työpäivinä ja se on annettava viimeistään lisätyön tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana, ellei sovita sen antamisesta myöhemmin esimerkiksi vuosiloman tai muun vapaan yhteydessä. Mikäli vapaata ei voida edellä mainitun mukaisesti antaa, maksetaan lisätyötunneilta rahakorvauksena yksinkertainen tuntipalkka. Viikko- ja jaksotyössä maksetaan lisätyötunneilta korvauksena yksinkertainen tuntipalkka tai erikseen sovittaessa annetaan vastaava korottamaton vapaa-aika. Määräykseen liittyvässä huomautuksessa todetaan, että viikko- ja jaksotyössä noudatetaan lisätyökorvauksen antamisessa vapaa-aikana työaikalain 23 §:ää. Vapaa-aika on siten annettava kuuden kuukauden kuluttua lisätyön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta, mutta jos siitä ei päästä sopimukseen, työnantaja määrää ajankohdan. Työntekijä voi tällöin vaatia korvauksen suorittamista rahassa.

Ylityö korvataan työaikasopimuksen 16 §:n mukaan rahana. Työaikalain voimaantuloon liittyen osana sopimuskauden 1998-99 ratkaisua työaikasopimuksen ylityökorvauksia koskevaan sopimusmääräykseen liitettiin huomautus, jossa viitataan työaikalain 23 §:ssä säänneltyyn mahdollisuuteen sopia ylityökorvauksen vaihtamisesta vastaavaan vapaa-aikaan. Kuten edellä on todettu, ylityön korvaamisesta vapaa-aikana ei valtiosektorilla ennen nykyistä työaikalakia ollut säännöksiä eikä

sopimusmääräyksiä. Tästä huolimatta ylitöitä korvattiin erityisesti virastotyössä vapaa-aikana ns. tunti-tunnista periaatteella.

Niillä virastotyötä tekevillä, joilla ei ole oikeutta korvauksiin työaikasopimuksen 13 § 1 momentin nojalla (ns. keskijohto eli A23 tai sitä korkeampi palkkaustaso, ei kuitenkaan johtava virkamies tai työntekijä), on oikeus työaikakorvauksiin työaikasopimuksen 18 §:n nojalla, jonka mukaan lisätyötä on esimiehen määräyksestä säännöllisen viikoittaisen työajan tai osa-aikatyön viikoittaisen työajan taikka työaikasopimuksen 5 §:n 1 momentin mukaisen viikoittaisen työajan lisäksi tehty työ. Korvauksena lisätyötunneilta annetaan työnantajan ratkaisun mukaan joko vastaava korottamaton vapaa-aika tai rahakorvaus. Rahakorvaus 40 tuntia ylittävien tuntien osalta on 50 %:lla korotettu tuntipalkka vapaa-aikakorvauksen pysyessä korottamattomana. Vapaa-aika annetaan työn tekemistä seuraavien kuuden kalenterikuukauden aikana. Koska vapaa-aikakorvauksesta on sopimusmääräys, työaikalain 23 §:ää ei sovelleta.

Säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi tasoitusvapaajärjestelmän avulla. Työaikasopimuksen 7 §:n mukaan työaika voidaan tasoitusvapaajärjestelmässä järjestää siten, että se enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu virastotyössä keskimäärin 36 tuntiin 15 minuuttiin ja viikkotyössä keskimäärin 38 tuntiin 15 minuuttiin viikossa sekä jaksotyössä keskimäärin 114 tuntiin 45 minuuttiin kolmen viikon ajanjaksona. Työaika tasoitetaan antamalla säännöllisen työajan ylittävien työtuntien ylittävien työtuntien pituinen vapaa-aika (tunti tunnista).

Säännöllinen työaika voi muodostua keskimääräiseksi liukuvan työajan järjestelmissä. Työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymät ja tasoitusjaksojen pituudet tulee suunnitella niin, että henkilöstö pystyy tasoitamaan työtunnit liukuvan järjestelmän puitteissa. Mikäli tasointaminen ei onnistu, työnantaja ja virkamies tai työntekijä voivat sopia työajan ylitysten vähentämisestä tasoitusvapaajärjestelmän avulla tai muulla erikseen sovittavalla tavalla.

1.3 Työaikalain 23 §: Ylityön korvaaminen vapaa-aikana

Työaikalain 23 §:n 1 momentin mukaan lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia asiasta varsin vapaasti. Siten on mahdollista sopia esimerkiksi siitä, että vain ylityöstä maksettavan palkan korotusosa vaihdettaisiin vastaavaksi vapaa-ajaksi tai vapaa-ajaksi vaihdettaisiin vain joku laskennallinen tuntimäärä lisä- tai ylityökorvauksesta.

Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä työaikalain 22 §:ssä säädetään lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Esimerkiksi vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta on maksettava 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta on maksettava 50 %:lla korotettu palkka. Näin ollen esimerkiksi yhdestä 50 %:lla korotetulla palkalla korvattavasta ylityötunnista annetaan puolitoista tuntia vapaa-aikaa. Jaksotyössä, jossa ei tunneta vuorokautisen ja viikoittaisen ylityön käsitteitä, noudatetaan ylityökorvausten määräytymisen osalta työaikalain 22 §:n 2 momentin säännöstä, jolloin työn jatkuttua jaksotyössä koko kahden tai kolmen viikon ajanjakson on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä tunnilta aloittamis- ja lopettamistyö mukaan lukien maksettava 50 %:lla ja näitä seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Keskeytyneen jakson korvausten osalta sovelletaan työaikalain 22 §:n 3 momenttia.

Työaikalain 23 §:n 2 momentin mukaan vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluttua lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-

ajan ajankohdasta, mutta jos siitä ei päästä sopimukseen, työnantaja määrää ajankohdan, jolle työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

Hallituksen esityksessä (HE 34/1996 vp.) todetaan, että em. kuuden kuukauden määräajan pidentäminen saattaa olla tarpeellinen esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä on työnantajan kanssa sopinut keräävänsä vapaa-ajan pitkäköksi yhdenjaksoiseksi vapaaksi. Työntekijän tarpeet ovat lähtökohtana myös sille, että vapaa-ajan ajankohdasta tulisi pyrkiä sopimaan.

Työaikalain 23 §:n 3 momentin säännöksellä on pyritty lisäämään työntekijän mahdollisuuksia kartuttaa itselleen pitkäköjä vapaajaksoja. Säännöksen mukaan työnantaja ja työntekijä voivat työaikalain 23 §:n 1 ja 2 momentista poiketen sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksen annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalain 4 a §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-ajasta on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta, lähinnä vuosilomalain 4 a §:n 3 ja 4 momentin säännökset. Työntekijä ei siis kuitenkaan voi yksipuolisesti päättää vapaa-ajan liittämistä säästövapaaseen. Tätä vuosilomalaista poikkeavaa ratkaisua perusteltiin hallituksen esityksessä sillä, että sopimisedellytys on tarpeen sen vuoksi, että toisin kuin vuosilomaa, lisä- tai ylityökertymää ei ole mahdollista ennakoida. Tämän vuoksi esimerkiksi viraston toiminnalliset tarpeet tulee voida ottaa huomioon vapaita yhdistettäessä.

Toimeksiantonsa mukaisesti työaikatyöryhmä tarkastelee jatkossa keskusjärjestöjen asettaman ns. säästövapaatyöryhmän työn etenemistä ja tekee valtiosektorin osalta tarvittavat esitykset.

2. Ongelmia

Valtiovarainministeriön valtion hallinnonalojen neuvotteluviranomaisille ja työehtosopimusvirastoille 9.10.1998 tekemän työaikatiedustelun vastausten perusteella ongelmat ylityön korvaamisessa vapaa-aikana liittyvät pääsääntöisesti viraston resurssien vähäisyyteen niin henkilöstön kuin määrärahojenkin osalta. Vapaa-aikakorvausten todettiin henkilöresurssien vähäisyyden vuoksi vaikeuttavan viraston toimintaa. Vapaa-aika aiheuttaa helposti kierteen, jossa työt resurssipulan vuoksi ruuhkautuvat vapaan aikana uudelleen. Pula henkilöresursseista oli joissain tapauksissa myös syynä siihen, ettei ylityön korvaaminen muuten kuin rahana ollut lainkaan mahdollista. Toisaalta määrärahojen vähäisyys oli osassa virastoja syynä siihen, että ainoastaan vapaa-aikakorvausta pidettiin mahdollisena.

Ylityön korvaaminen vapaa-aikana nykyisten säännösten mukaisesti on pääsopijajärjestöjen mukaan myös laskennallisesti vaikeaa ja monimutkaista. Työaikasopimuksen mukaan lisätyö on korvattava vastaavalla korottamattomalla vapaa-ajalla, mutta ylityökorvaukset työaikalain mukaisesti tuntirajoihin voidaan sopimuksen mukaan korvata vain rahana. Eli vapaa-aikana korvattavaa lisätyötä seuraa ylityökorvaus rahana työaikalain mukaisesti tuntimääriin ja vasta tämän jälkeen ylityökorvaus voidaan antaa korotettuna vapaa-aikana työaikalain 23 §:n mukaan. Työnantajapuolen mukaan tämä työaikasopimuksen mukaista lisätyötä seuraava ylityö voidaan työaikalain mukaisesti tuntirajoihin asti korvata yksinkertaisena vapaa-aikana, koska se on työaikalain 17 §:n mukaista lisätyötä.

3. Lisä- ja ylityön korvaaminen vapaa-aikana muilla sektoreilla

Kuntasektori

Jo ennen uuden työaikalain voimaantuloa kuntasektorin yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan voitiin muiden työaikamuotojen kuin jaksotyön osalta tehty lisätyö korvata yksinkertaisena ja ylityö korotettuna vapaa-aikakorvauksena kunkin työaikamuodon sopimuksen mukaisista tuntirajoista (säännöllinen työaika, ylituntirajat). Uuden työaikalain voimaantulon jälkeen korotettu vapaa-aikakorvaus ylityöstä tuli sopimuksen mukaan mahdolliseksi myös jaksotyön osalta sopimuksen mukaisen säännöllisen työajan ylittävien tuntien osalta.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan lisätyötä on työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä. Lisätyö korvataan työnantaja harkinnan mukaan joko rahakorvauksena maksamalla korottamaton tuntipalkka tai antamalla vastaava vapaa-aika. Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää sekä etukäteen työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan että sopimuksen mukaiset ylityörajat. Ylityö korvataan työnantajan harkinnan mukaan joko rahakorvauksena (50 %, 100 %) tai antamalla vastaava korotettu vapaa-aika.

Esimerkiksi pääasiallisesti virasto- ja toimistotyössä työskentelevän säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 36 1/4 tuntia viikossa (ns. täysi työaika). Toimistotyössä suoritetaan täyttä työaikaa tekeväälle lisätyökorvaus pääsääntöisesti enintään kahdelta tunnilta viikossa. Toimistotyöajassa voidaan erotella vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai tätä korkeampi työvuoroluetteloon merkitty tuntimäärä, kuitenkin enintään 9 tuntia ja viikoittainen ylityöraja on 38 1/4 tuntia. Jaksotyössä säännöllinen työaika on eräin poikkeuksin 3 viikon pituisena työaikajaksona enintään 114 3/4 tuntia (ns. täysi työaika) ja tämä muodostaa pääsääntöisesti myös täyden työaikajakson ylityörajan.

Kun ylityö sovitaan esimerkiksi toimistotyössä korvattavaksi vastaavana vapaana, vapaa-aikakorvaus vuorokautisen ylityön kahdelta ensimmäiseltä tunnilta on 1,5 tuntia ja seuraavilta kaksi tuntia. Jaksotyössä vapaa-aikakorvaus 50 %:lla korvattavilta ylityötunnilta on puolitoistakertainen ja 100 %:lla korvattavilta tunneilta kaksinkertainen.

Liikenne- ja erityisalojen sektori

Liikenne- ja erityisalojen sektorilla ei ennen uuden työaikalain voimaantuloa ollut sopimusmääräyksiä ylityön korvaamisesta vapaa-aikana. Työaikalain voimaantulo ei ole muuttanut sopimusmääräyksiä tältä osin. Pääsääntöisesti lisä- ja ylityöstä maksetaan sopimusmääräysten mukainen rahakorvaus.

Palvelusektori

Kuten edellä on todettu, ennen uuden työaikalain voimaantuloa mm. kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaki (kauppatyöaikalaki) mahdollisti ylityön korvaamisen vapaa-aikana. Kauppatyöaikalaki oli taustalakina pääosissa palvelusektorialoja eikä vanhan työaikalain alaisia sektoreita juuri-kaan ollut (poikkeuksena esimerkiksi hiihtokeskukset). Kauppatyöaikalain mukaan vapaa-aikana korvattavan ylityön laskennassa noudatettiin lain säännöksiä ylityöstä maksettavasta rahakorvauk-

sesta. Esimerkiksi sellainen ylityö, joka tuli korvata 50 %:lla korotetulla palkalla, oli annettava puolitoista kertaa tehtyä työaikaa vastaavana vapaa-aikana.

Työaikalain voimaantultua kauppatyöaikalaki kumottiin. Palvelusektoreiden eri alojen työehtosopimusten määräykset lisä- ja ylityön korvaamisesta vapaa-aikana vastaavat uuden työaikalain 23 §:n sisältöä. Seuraavassa joitain esimerkkejä.

Kaupan työehtosopimukseen sisältyy määräys, jonka mukaan lisä- ja ylityökorvaus voidaan vaihtaa vapaa-aikaan työaikalain 23 §:n mukaisesti. Korvaukset lasketaan sopimuksen mukaisista tuntirajoista ja korvausprosentilla. Kaupan työehtosopimuksessa määritelty säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa. Lisätyötä on sovitun työajan lisäksi tehty työ enintään 40 tuntiin viikossa ja ylityötä on 40 tuntia viikossa ylittävä työ. Mikäli työaika vuorokaudessa ylittää 10 tuntia tai viikossa 37,5 tuntia maksetaan pääsääntöisesti 50 %:lla korotettu palkka.

Rahoitusalan työehdoissa säännöllinen työaika on arkipäivisin 7 t - 7 t 40 min. / vrk siten, että se on 37 t / vk. Ylityötä on työehtosopimuksen säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi tehty työ. Ylityökorvaus on arkipäivinä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta 100 % ja sunnuntaina kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 150 % ja seuraavilta 200 %. Ylityökorvauksen vaihtamisesta vastaavaan korotettuun vapaaseen (sopimuksen tuntirajat, korvausprosentit) voidaan sopia.

Vakuutusalan työehto- ja palkkasopimuksissa konttoritoimihenkilöiden säännöllinen työaika on enintään 7 tuntia 36 minuuttia vuorokaudessa ja 38 tuntia viikossa. Ylityöksi katsotaan työ, joka tehdään em. työajan lisäksi. Ylityökorvauksissa erotellaan vuorokautinen (50 %, 100 %) ja viikoittainen (50 %, 100 %) ylityö. Yhtiö ja työntekijä voivat keskenään sopia siitä, että ylityökorvaus vaihdetaan vastaavaan korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana (sopimuksen tuntirajat, korvausprosentit).

Tietoliikennealan työehtosopimuksessa toimihenkilöille säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, mikäli toimihenkilö työskentelee ns. tuotannollisella osastolla tai työpaikassa, jossa on jatkuvasti noudatettu 8 tunnin työaikaa. Muussa tapauksessa enintään 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa. Lisätyöllä tarkoitetaan työtä jota tehdään yli sovitun työajan, mutta joka ei kuitenkaan ole ylityötä. Lisätyöstä maksetaan peruspalkka, mutta toimihenkilöille, joiden säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan kuitenkin vuorokautisen ja viikoittaisen säännöllisen työajan ylittävästä lisätyöstä korvaus, kuten vuorokautisesta tai viikoittaisesta ylityöstä tai sovitaan pitämisestä vastaavana vapaana.

Ylityö jaetaan vuorokautiseen (50 %, 100 %) ja viikoittaiseen (50 %, 100 %) ylityöhön. Ylityökorotus voidaan vaihtaa vastaavaan korotettuun vapaaseen, jos siitä on sovittu ao. henkilön kanssa (sopimuksen tuntirajat, korvausprosentit).

4. Valtiosektorilla tehty lisä- ja ylityö sekä niiden korvaaminen

Valtiovarainministeriö tiedusteli lokakuussa 1998 hallinnonalan neuvotteluviranomaisilta ja työehtosopimusvirastoilta virastojen työaikajärjestelyjä. Tiedustelun yksi asiakokonaisuus koski lisä- ja ylityötä sekä niiden korvaamista.

Vastausten volyymitiedot ovat pääosin arvioita. Monessa tapauksessa volyymitietoa ei ole ollut arviopohjaisenaakaan saatavana johtuen mm. toiminnan hajanaisuudesta sekä käytössä olevien jär-

jestelmien erilaisuudesta. Näin ollen vuonna 1997 tehdyn lisä- ja ylityön määrästä ei vastausten perusteella voi esittää luotettavaa arviota.

Seuraavassa taulukossa on esitetty valtion budjettitalouden henkilöstön tekemät rahakorvauksella korvatut lisä- ja ylityöt marraskuussa 1998 (lähde Valtion henkilökisteri 20.4.1999). Korvausten osuus työvoimakustannuksista on viime vuosina pysynyt pääosin vakiona.

Valtion budjettitalouden henkilöstön tekemät lisä- ja ylityöt marraskuussa 1998

	Lisätyöt		Ylityöt		Lisä- ja ylityöt	
Työaikaperuste*	Edunsaajien lkm	Lisätyötunnit	Edunsaajien lkm	Ylityötunnit	Edunsaajien lkm	Lisä- ja ylityötunnit
Virastotyö	1131	9527	1601	15485	2732	25012
Viikkotyö	70	591	1785	14843	1855	15434
Jaksotyö	32	317	3502	42376	3534	42693
Muu työaikaperuste**	739	15547	2121	25602	2860	41149
Yhteensä	1972	25982	9009	98306	10981	124288

*Vuoden 1997 Valtion henkilökisterin mukaan valtion budjettitalouden henkilöstöstä 56,1 % tekee virastotyötä. Viikkotyötä tekee 14,9 % ja jaksotyötä 10,9 % henkilöstöstä. Muiden työaikamuotojen osuus on 15,7 % ja työaikasääntelyn ulkopuolella on 2,4 % henkilöstöstä.

** Muita työaikaperusteita ovat mm. Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen työaikamuodot.

Tiedusteluun vastanneiden virastojen mukaan lisä- ja ylityötä teetetään eniten ruuhkatilanteissa ja jatkuvasta resurssivajeesta johtuen. Samoin esimerkiksi työn luonne voi edellyttää lisä- ja ylityön teettämistä (mm. autonkuljettajien tehtävät, atk-tehtävät).

Työaikasopimuksen 28 §:n mukaan lisä- ja ylityötä on esimiehen määräyksestä tehty työ. Useimmiten lisä- ja ylityömääräys annetaan etukäteen, mutta virastojen vastausten mukaan lisä- ja ylityö voidaan vahvistaa myös jälkikäteen ja sitä on teetetty myös ilman erillistä määräystä sovitun käytännön mukaisesti. Yleisimmin lisä- ja ylityön tekemisestä sovitaan esimiehen kanssa tilannekohtaisesti etukäteen.

Lisä- ja ylityötä teetetään vastausten perusteella kaikilla henkilöstöryhmillä. Lisä- ja ylityötä tehneiden henkilöstöryhmien kokoa on vastausten perusteella vaikea arvioida.

Lisä- ja ylityö korvataan vastaajavirastoissa yleisemmin rahana kuin vapaa-aikana. Korvausmuoto valitaan ja siitä sovitaan yleensä tapauskohtaisesti ottaen huomioon mm. työtilanne, viraston taloudellinen tilanne sekä työntekijän toivomus. Kuten edellä todettiin, syynä rahakorvausten yleisempään käyttöön oli vastaajavirastojen mukaan mm. henkilöresurssien vähäisyys.

Vastausten mukaan vapaa-aikakorvausten antamisessa apuna käytettiin eniten tasoituvapaajärjestelmää ja liukuvan työajan järjestelmää, jolloin esim. työaikapankkiin tehtyt tunnit annetaan saldo-vapaana tai liukuvan työajan järjestelmä mahdollistaa kokonaisten vapaa-päivien pitämisen. Liukuvan työajan järjestelmästä on myös joissain tapauksissa siirretty liukuman ylittävät ja muutoin leikkautuvat tunnit erilliseen manuaaliseen seurantaan.

Vastaajavirastojen näkemyksen mukaan lisä- ja ylityön korvaaminen vapaa-aikana on sekä työntekijän että työnantajan kannalta myönteinen asia: vapaa voidaan sovittaa viraston toiminnan kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla ja näin tasata ruuhkahuippuja ja työntekijät ovat voineet saada pidempiä vapaita. Toisaalta lisä- ja ylityön korvaaminen vapaa-aikana toimii vastausten mukaan eräiltä osin vain tyydyttävästi tai jopa huonosti. Vapaa-aikakorvauksen antaminen saattaa viraston toiminnallisista syistä ja resurssien vähäisyyden vuoksi olla hankalaa ja osaltaan lisätä uuden ylityön tekemisen tarvetta.

Vastauksista ei ole mahdollista saada volyymitietoa siitä, miten paljon virastoissa tehtiin muuta säännöllisen työajan ylittävää työtä kuin lisä- ja ylityönä korvattavaa työtä vuonna 1997. Tällaista työtä kuitenkin arvioitiin tehdyn, arvion perusteena käytettiin yleisimmin liukuvan työajan järjestelmään kertyneitä tunteja ja niiden ylityksiä. Syinä mainittiin mm. ruuhkat, resurssipula, työn luonne (ehdottomat määräajat, asiantuntija- ja tutkijatyö), tulospaineet ja työn epätasainen jakautuminen työpaikalla. Epäselväksi kuitenkin jää, miten suuri osa näistä tunneista korvataan tai jää kokonaan korvaamatta esimerkiksi liukuvan työajan järjestelmän enimmäiskertymän ylittymisen johdosta.

5. Kehittämisvaihtoehtoja ja niiden arviointia

Työaikatiedustelu

Työaikatiedustelun vastauksissa lisä- ja ylityön korvaamiseen liittyvinä kehittämissuhteiksi esitettiin mm. että joustotyömuotoja (kuten tasoitussuoritusjärjestelmä ja liukuvan työajan järjestelmä) tulisi edelleen kehittää esimerkiksi mahdollistamalla joustoja koskevat puitesopimukset virka- ja työehtosopimusten ja työaikalain muodostaessa toiminnan reunaehdot. Näin virastojen toiminnan luonne tulisi järjestelmissä paremmin huomioiduksi. Samoin ehdotettiin tiimisopimisen mahdollistamista niille henkilöstöryhmille, joille kertyy korvattavaa ylityötä. Järjestelmien tulisi myös mahdollistaa pitempien vapaiden kerääminen ('säätövapaa').

Vastauksissa ehdotettiin lisäksi mm. korvausjärjestelmien yksinkertaistamista ja kehittämistä paremmin tulostyöskentelyyn sopivammaksi.

Työryhmä

Yleistä

Työryhmä on kehittämissuhteita käsitellessään tarkastellut paitsi ylityön korvaamista vapaa-aikana myös erityisesti liukuvan työajan järjestelmiä, koska säännöllisen työajan ylittävä työ tehdään usein erilaisia joustavan työajan järjestelmiä hyväksi käyttäen ja niiden käytöllä saattaa myös olla vaikutusta virastoissa tehtävän lisä- ja ylityön määrään.

Virastot käyttävät nykyisten säännösten ja määräysten mahdollistamia työaikajoustoja eritavoin ja eri laajuudessa. Töiden järjestelyssä ja resurssoinnissa tulisi virastojen toiminnallisten tarpeiden lisäksi ottaa huomioon, että säännöllisen työajan ylittävä työ ei olisi jatkuvaa eikä kohdistuisi pitkäaikaisesti samoihin henkilöstöryhmiin ja/tai henkilöihin.

Työnantajalle kuuluvat em. työn organisointiin liittyvät kysymykset. Virastossa tehtyjä työtunteja voidaan tarkastella sekä yleisellä tasolla että yksilötasolla. Yksilötason tarkastelu olisi mahdollista tehdä esimerkiksi vuosittain kehittämiskeskustelujen yhteydessä. Tarkasteluissa on pidettävä erillään virkamiehen tai työntekijän omasta aloitteestaan esimerkiksi liukuvan työajan järjestelmän puitteissa säännöllisen työajan lisäksi tekemä työaika ja esimiehen määräyksestä säännöllisen työajan lisäksi tehdyt työtunnit.

Ylityön korvaaminen vapaa-aikana

Työaikatyöryhmän tarkastelussa pääsopijajärjestöt ovat esittäneet työaikatavoitteenaan muun muassa, että työaikasopimukseen tulisi lisätä määräys, jonka mukaan mahdollisuus työaikalain 23 §:ssä tarkoitettuihin korotettuihin vapaa-aikoihin (ylityön korvaaminen vapaa-aikana) koskisi työaikasopimuksen mukaisen säännöllisen työajan ylittäviä tunteja. Nykyinen järjestelmä on koettu monimutkaiseksi ja katsottu, että sitä tulisi yksinkertaistaa paremmin vastaamaan työaikalain periaatteita. Työnantajapuolen mukaan siirtyminen työaikasopimuksen mukaisiin tuntirajoihin ja korvausprosentteihin ylityön korvaamisessa vapaa-aikana aiheuttaisi lisäkustannuksia, mikä tulee ratkaisumalleja pohdittaessa ottaa huomioon.

Työaikajärjestelmien hallinta ja työajan seurannan kehittäminen

Työaikasopimuksen 28 §:n mukaan lisä- ja ylityö tehdään aina esimiehen määräyksestä. Etenkin toimisto- ja asiantuntijatehtävissä liukuvan työajan järjestelmää on mahdollisesti joissain tapauksissa käytetty ylityön korvaamisen sijasta, vaikka tasoitusvapaaajärjestelmä olisikin ehkä järjestelmänä toiminut näissä tilanteissa paremmin. Osittain em. tilanne on voinut johtua siitä, että muodollinen ylityömääräys ei käytännössä aina ole sopinut näihin tehtäviin. Toisaalta säännöllisen työajan ylittävien tuntien antaminen liukuvan työajan järjestelmän avulla on koettu helpommaksi verrattuna varsinaisten ylityökorvausten maksamisen edellyttämään työaikakorvausten laskentaan.

Koska korvaus ja seuranta eriperusteisille säännöllisen työajan ylittävillä tunneilla on erilainen, on tärkeää aina tietää, mistä säännöllisen työajan ylittävistä tunneista milloinkin on kyse. Liukuvan työajan ylitystunnit samoin kuin tasoitusvapaaajärjestelmän tunnit tasoitetaan vastaavana korottamattomana työajan lyhennyksenä. Mikäli tasoitusvapaaajärjestelmässä tasoitusvapaata ei voida antaa, maksetaan työaikasopimuksen mukaiset lisä- ja ylityökorvaukset. Työaikasopimuksen mukainen lisätyö korvataan pääsääntöisesti vapaa-aikana ja ylityö pääsääntöisesti rahakorvauksena tai sovittaessa TAL 23 §:n mukaisesti korotettuna vapaa-aikana.

Yhtenä kehittämisvaihtoehtona voisi olla, että virastoissa otettaisiin käyttöön työaikajärjestelmien hallinnan välineet, joiden avulla virastot pystyisivät helpommin seuraamaan kaikkea säännöllisen työajan lisäksi tehtyä työaika (liukuvan työajan järjestelmä, tasoitusvapaaajärjestelmä sekä lisä- ja ylityö). Myös henkilöstötilinpäätösten entistä laajempi käyttöönotto edistänee jatkossa työaikatietojen seurantaa virastoissa.

Järjestelmien yksinkertaistaminen

Mikäli ylityöstä suoritettavien rahakorvausten osalta korvausjärjestelmää yksinkertaistettaisiin esimerkiksi siten, että käytössä olisi vain yksi sovitun suuruinen korvausprosentti tietyn sovitun tuntirajan ylittäviltä tunneilta, heijastuisi tämä vastaavasti ylityöstä suoritettavaan vapaa-

aikakorvaukseen. Järjestelmä saattaisi rajoittaa ylityöiden teettämistä siihen sisältyvän lisäkustannustekijän vuoksi. Samoin työnantajan vastuu tehtyjen tuntien seuraamisesta korostuisi tämän tyyppisessä järjestelmässä.

Valtiosektorilla joustavat työaikajärjestelmät on otettu käyttöön asteittain: ensin liukuvan työajan järjestelmät, sitten tasoitusvapaajärjestelmä (työaikapankki). Lisäksi uuden työaikalain 23 §:n mukainen mahdollisuus sopia ylityön korvaamisesta vapaa-aikana lisäsi osaltaan edelleen erityyppisten vapaa-aikajärjestelyjen mahdollisuuksia. Tilannetta saattaisi yksinkertaistaa järjestelmien tarkastelu yhtenä kokonaisuutena eli siirtyminen yhteen järjestelmään, jossa olisi mahdollista seurata sekä lisä- ja ylityön kertymiä että muuta säännöllisen työajan lisäksi tehtyä työtä. Toisaalta eri perusteilla kertyneiden työtuntien seurannan toteuttaminen saattaisi kuitenkin tämän tyyppisessä järjestelmässä muodostua melko hankalaksi. Lisäksi taustalainsäädännöstä johtuvat erot hankaloittavat osin eriperusteisten vapaa-aikakorvausten yhdistämistä (mm. tasoitusvapaan enintään vuoden tasoittumisjakso).

Joissain virastoissa on järjestelmien yksinkertaistamiseksi otettu käyttöön malli, jossa yksinkertaisena korvattavat tunnit siirretään työaikapankkiin ja ylityötuntien korotusosat korvataan rahana.

Liukuvan työajan järjestelmät

Liukuvan työajan järjestelmät ovat yksi tapa joustavan työajan toteuttamiseksi virastoissa. Liukuva työaika antaa henkilöstölle tietyissä rajoissa mahdollisuuden itse sijoittaa työaikansa omien tarpeidensa mukaan. Henkilöstö voi myös suhteuttaa työ- ja vapaa-aikaansa työtehtävien ja työmäärien vaihtelujen mukaisesti, mikä lisää motivaatiota ja tuloksellisuutta. Toisaalta liukuvan työajan järjestelmä tarjoaa myös työnantajan tarvitsemaa joustoa työaikoihin silloin, kun sitä on voitu käyttää työmäärien vaihtelujen tasaamiseen.

Työaikasopimus ei rajoita virastojen mahdollisuutta niiden toiminnan ja henkilöstön tarpeet huomioon ottavien liukuvan työajan järjestelmien rakentamiseen. Soveltamisohjeen mukaan vuorokautisia liukumarajoja sekä liukuman enimmäis- ja vähimmäiskertymiä vahvistettaessa tulisi kuitenkin ottaa huomioon työsuojelunäkökohdat, joiden mukaisina voidaan useimmiten pitää esimerkiksi mahdollisuus työskennellä enintään 6 tuntia säännöllistä työaikaa pitempään ja 40 tunnin enimmäiskertymää sekä kolmen kuukauden tasoitusjaksoa.

Alunperin liukuvan työajan järjestelmien tarkoituksena oli lähinnä lisätä joustoa työhön saapumiselle ja sieltä poistumiselle. Liukuvan työajan järjestelmät olivat lähinnä henkilöstön tarpeista lähtien rakennettuja joustavan työajan järjestelmiä. Pienet työtuntimäärien enimmäiskertymät riittivät em. joustoihin ja lyhyet tasoitusjaksot ohjasivat henkilöstön tuntien tasoittamiseen, työnantajan ohjausvastuun jäädessä vähäisemmäksi. Nykyiset mahdollisuudet suuriin tuntikertymiin ja pitkät tasoitusjaksot saattavat osaltaan johtaa työtuntien liialliseen kerryttämiseen, jolloin tasoittaminen ei aina onnistu. Toisaalta myös ennalta arvaamattomat tilanteet, kuten ruuhkahuiput, voivat aiheuttaa sen, ettei liukuvan työajan järjestelmän ylitystunteja pystytä järjestelmän puitteissa alunperin suunnitellulla tavalla tasoittamaan. Liukuvan työajan järjestelmien käyttömahdollisuuksien laajentuminen lisää myös työnantajan vastuuta järjestelmien hallittavuudesta, mm. siltä osin, että liukuvan työajan tunnit olisi tosiasiallisesti mahdollista tasoittaa järjestelmän puitteissa. Mikäli tasoittaminen liukuvan työajan järjestelmän puitteissa ei onnistu, työnantaja ja virkamies voivat sopia työajan ylitysten vähentämisestä tasoitusvapaajärjestelmän avulla tai muulla erikseen sovittavalla tavalla.

Virastoissa käytössä olevien liukuvan työajan järjestelmien tulisi aina olla hallittavissa. Vaikka joustavat työaikajärjestelmät sinänsä nähdään myönteisinä, liian laajat joustomahdollisuudet saattavat osaltaan aikaansaada ongelmia. Työajan enimmäiskertymät ja tasoittumisjakson pituus tulisi virastoissa määritellä siten, että ylitystuntien tasoittaminen lähtökohtaisesti onnistuu tasoitusjakson kuluessa.

Vaikka nykyinen sopimusmääräys siis mahdollistaa varsin joustavien liukuvan työajan järjestelmien käytön virastoissa, on liukuvan työajan järjestelmien edelleen kehittämistä pidetty tarpeellisenä. Yhtenä vaihtoehtona olisi nykyisten järjestelmien palauttaminen alkuperäisiin malleihin eli pieniin työtuntien enimmäiskertymiin ja lyhyisiin tasoittumisjaksoihin. Tämä ei kuitenkaan välttämättä vastaisi virastojen ja henkilöstön tarpeita eikä käytännössä lisäisi järjestelmän hallittavuutta. Kuten edellä on todettu, työryhmä on pohtinut mahdollisuuksia kehittää sellainen järjestelmä, jossa nykyistä paremmin voitaisiin lisä- ja ylityön lisäksi seurata muutakin säännöllisen työajan ylittävää työtä. Tämä saattaisi olla tarpeen mm. sen vuoksi, että liukuvaa työaikaa ja ylityötä on käytännössä vaikea erotella etenkin toimisto- ja asiantuntijatehtävissä. Eräänä kehittämisvaihtoehtona on esitetty liukuvan työajan järjestelmien kehittämistä siten, että tietyn liukuvan työajan järjestelmään kertyneen tuntimäärän lisäksi tehtävät työtunnit olisivat korvattavia ylityötunteja. Myös liukuvan työajan järjestelmien ja tasoitusvapaajärjestelmän toisiinsa niveltämistä olisi syytä selvittää edelleen.

Tasoitusvapaajärjestelmä

Tasoitusvapaajärjestelmässä työaika tasoitetaan antamalla esimiehen määräyksestä tehty säännöllisen työajan ylittävät tunnit ja lisätyötunnit vastaavana korottamattomana työajan lyhennyksenä eli tasoitusvapaana. Järjestelmässä ei siis synny ylityötä, mutta jos tasoittaminen ei onnistu, maksetaan lisä- ja ylityökorvaukset työaikapankkiin siirretyiltä työtunneilta.

Työaikasopimuksen 7 §:ssä on sovittu, että tasoitusvapaana annettavia työtunteja voidaan virkamiehen tai työntekijän suostumuksella tehdä ennakolta sisään enintään 78 tuntia 26 viikon pituisena ajanjaksona. Järjestelmään ei siis voida siirtää enemmän kuin em. tuntimäärä työtunteja

Tasoitusvapaajärjestelmään kertyneiden tuntien on työaikalain mukaisesti tasoituttava enintään vuoden pituisena tasoitusjaksona. Järjestelmän käyttö edellyttää tehtyjen työtuntien sekä niitä vastaavien vapaa-aikojen antamisen seuranta- ja suunnittelua. Joissain tapauksissa tässä suunnittelussa ja seurannassa tai työtuntien tasoittamisessa ei ole onnistuttu. Tasoitusvapaajärjestelmän kehittämisessä tulisikin keskittyä lähinnä järjestelmän hallintaan. Mikäli tasoitettavien työtuntien määrää halutaan lisätä, tulisi asiasta sopia virastoissa. Lisäksi järjestelmää tulisi edelleen tehdä tunnetuksi, jotta virastoissa harkittaisiin sen laajempaa käyttöönottoa työmäärien vaihtelujen tasoittamiseksi.

6. Työryhmän ehdotukset

Työryhmä on toimeksiantonsa mukaisesti selvittänyt ylityön korvaamista vapaa-aikana. Työryhmä on tarkastellut virastojen vastauksia tehtyyn työaikatiedusteluun ja selvittänyt myös eräiden muiden sektoreiden ylityön korvaamista vapaa-aikana koskevia sopimusmääräyksiä. Lisäksi työryhmä on tarkastellut myös muuta säännöllisen työajan lisäksi tehtävää työtä kuin lisä- ja ylityötä ja sen korvaamista. Työryhmä on käsitellyt erityisesti liukuvan työajan järjestelmiin liittyviä kysymyksiä sekä pohtinut eri järjestelmien yksinkertaistamista ja yhteensovittamista.

Ylityön korvaamista rahana ja vapaa-aikana koskevat säännökset poikkeavat perusteiltaan toisistaan, mikä vaikeuttaa korvausjärjestelmän soveltamista ja lisää hallinnollista työtä. Tästä syystä työryhmä esittää, että korvausperusteiden yhdenmukaistamisesta neuvoteltaisiin ja sovittaisiin osana ensi sopimuskauden vaiheessa tehtävää keskustason sopimusratkaisua noudattaen sopimustoiminnan yleisiä periaatteita. Työryhmän mielestä sopimuskauden neuvottelujen yhteydessä tulisi pyrkiä selkeyttämään ja yksinkertaistamaan myös muita sopimusmääräyksiä.

Työryhmä ehdottaa lisäksi, että työaikajärjestelmien hallittavuutta ja selkeyttämistä selvitetään edelleen työaikatyöryhmässä mm. muistiossa esitettyjen kehittämisvaihtoehtojen pohjalta.

Tarkistamissopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 7 §:ssä tarkoitettu keskusjärjestöjen säästövapaa-työryhmä ei ole vielä jättänyt raporttiansa, joten työaikatyöryhmä palaa toimeksiantonsa tätä koskevaan osuuteen säästövapaatyöryhmän ehdotusten ollessa käytettävissä.