

VM0130:02/17/95/1998

Työaikatyöryhmä
13.1.2000

KESKIJOHDON TYÖAIKAKORVAUSTEN TARKASTELU

Valtiovarainministeriö

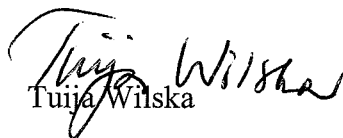
Vuosien 1998-99 sopimusratkaisuun liittyen valtiovarainministeriö antoi 24.9.1996 asettamalleen työaikatyöryhmälle 16.3.1999 tehtäväksi selvittää sopimuskauden loppuun mennessä keskijohdon työaika korvauksia tavoitteena työaikalain yleiset sovellutukset ja ottaen huomioon ns. VALPAS-selvityksessä käsiteltävät näkökohdat.

Työryhmän puheenjohtajana toimii hallitusneuvos Tuija Wilska valtiovarainministeriöstä ja jäseninä ovat neuvotteleva virkamies Veli-Matti Lehtonen sekä ylitarkastajat Riitta Bäck, Timo Nikkinen ja Mika Saarinen valtiovarainministeriöstä, 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.

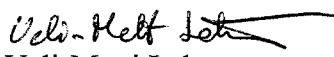
Selvityksen sihteerinä toimi ylitarkastaja Mika Saarinen

Suoritettuaan tehtävänsä työryhmä jättää muistionsa valtiovarainministeriölle.

Helsingissä 13 päivänä tammikuuta 2000



Tuija Wilska



Veli-Matti Lehtonen



Timo Nikkinen



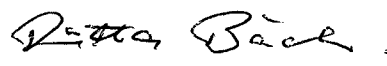
Markku Nieminen



Hannu Salo



Heikki Sipiläinen

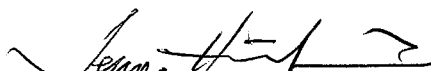


Riitta Bäck



Mika Saarinen

Esa Eriksson



Seppo Hämäläinen



Keijo Kaleva

KESKIJOHDON TYÖAIKAKORVAUSTEN TARKASTELU

1 Johdanto

Tässä muistiossa esitetään työaikalaisia ja työajoista 11.12.1997 tehdyn virka- ja työehtosopimuksen (jäljempänä työaikasopimus) olevat säännöllisen työajan lisäksi tehdyn työn korvaamista koskevat säännökset ja määräykset työaikasopimuksessa määritellyn keskijohdon osalta. Muistiossa kuvataan lisäksi virastoilta saatujen vastausten perusteella niissä käytettyjä korvaamismenettelyjä. Lopuksi arvioidaan työryhmäkeskusteluissa esille tulleet eri kehittämisvaihtoehtoja ja esitetään työryhmän varsinaiset ehdotukset.

Valtiolla on virastotyöaikaa tekeviä ja keskijohtoon kuuluvia vanhassa palkkausjärjestelmässä yhteensä noin 7 100 henkilöä ja uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotaneissa virastoissa noin 700 henkilöä. Keskijohtoon kuuluu siis yhteensä noin 7 800 henkilöä.

Keskijohdon vaativuusluokkaperusteisen määrittelyn toimivuutta uusissa palkkausjärjestelmissä on selvitetty työryhmäraportissa Keskijohdon työaikakorvausten määrittelyn toimivuus uusissa palkkausjärjestelmissä.

2 Työaikalain säännökset säännöllisen työajan ylittävän työn tasoittamisesta tai korvaamisesta

2.1 Soveltamisala

Työaikalakia sovelletaan lain 1 §:n mukaan työ sopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä. Poikkeuksia soveltamisalasta on säädetty lain 2 §:ssä, joista voidaan mainita työ,

- jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä,
- jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei työnantajan asiaksi voida katsoa valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä,
- jossa noudatettavasta työajasta on säädetty erikseen tai joka jonkin muun työaikaa koskevan lain soveltamisalaan kuuluvana on siinä vapautettu työajan rajoituksista

Lisäksi lain 2 § 3 momentin mukaan asetuksella voidaan säätää, että lakia ei sovelleta virkamiehen työhön, jossa toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata tai määritellä ennalta taikka jossa virkamiehet voivat itse päättää työajan pituudesta.

2.2 Poikkeaminen virka- tai työehtosopimuksella

Säännösten pakottavuudesta voidaan poiketa lain 40 §:n mukaan myös valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella. Mahdollisuus on rajattu koskemaan tiettyjä lain säännöksiä, joihin kuuluvat säännökset lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta ja korvauksen antamisesta vapaa-aikana sekä säännökset liukuvasta työajasta ja sunnuntaityökorvauksesta. Valtion henkilöstön työajat, työaikakorvaukset ja niiden suorittaminen määräytyvätkin ensisijaisesti valtion työaikasopimuksen määräysten mukaisesti. Lisäksi joihinkin uusista palkkausjärjestelmistä tehtyihin virka- ja työehtosopimuksiin tai niiden liiteasiakirjoihin on voitu sisällyttää määräyksiä työaikakorvauksiin oikeutetuista työaikasopimuksen 13 § 1 momentin ja 18 §:n säännösten tai 13 § 2 momentin valtuutussäännöksen (viraston työehtosopimus) perusteella.

2.3 Liukuva työaika, lisä- ja ylityökorvaus ja kuukausikorvaus

Työaikalain mukaan työnantaja ja työntekijä voivat 13 §:n nojalla sopia liukuvan työajan järjestelmän käyttöönottamisesta työpaikalla. Vuorokautinen liukuma-aika voi lain mukaan olla enintään kolme tuntia ja enimmäiskertymä 40 tuntia. Lisäksi voidaan sopia siitä, että ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annetulla vapaa-ajalla, joka voidaan antaa joko yksittäisinä vapaatunteina tai puolikkaana tai kokonaisuena vapaapäivänä.

Lain 23 §:n mukaan myös työnantajan aloitteesta työntekijän suostumuksella tehdystä lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan tehtyä työaikaan vastaavaan vapaa-aikaan. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia ainoastaan korotusosan tai jonkin muun laskennallisen tuntimäärän vaihtamisesta vapaaksi. Vapaa on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä työntekijän säännöllisenä työaikana, jollei erikseen ole sovittu muusta ajankaksosta. Työnantajalla on viime kädessä oikeus päättää yksittäisen vapaan antamisen ajankohdasta ko. jakson kuluessa, ellei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahana.

Saman lainkohdan mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös siitä, että työntekijälle eri perusteilla kertynyt vapaa-aikaoikeus yhdistetään vuosilomalaissa tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaaseen sovelletaan tällöin vuosilomalain vuosiloman säästämistä koskevaa säännöstä. Virkamiesten osalta vastaava säännös on vuosiloma-asetuksessa.

Työaikalain 39 §:ssä tarkoitettu johtavassa asemassa oleva työntekijä sekä työntekijä, jonka pääasiallisena tehtävän on välittömästi johtaa tai valvoa työtä ja joka ei ota osaa tai vain tilapäisesti ottaa osaa johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön, saavat sopia työnantajan kanssa erillisen kuukausikorvauksen maksamisesta. Kuukausikorvaus maksetaan tällöin lisä- ja ylityöstä lain mukaan maksettavien erilliskorvausten sijasta. Laissa tai hallituksen esityksessä ei ole tarkemmin määritetty kuukausikorvausta koskevan sopimuksen sisältöä tai voimassaoloaika.

3 Työaikasopimuksen keskijohtoa koskevat määräykset säännöllisen työajan ylittävän työn tasoittamisesta tai korvaamisesta

Työaikasopimusta sovelletaan valtion virastojen virkamiesten ja työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden työaikoihin virastotyössä, viikkotyössä ja jaksotyössä. Sopimusmääräyksiä ei sovelleta virkamiehiin ja työntekijöihin, joiden työajasta on erilliset virka- tai työehtosopimusmääräykset.

Työaikasopimuksen 13 § 1 momentin mukaan mm. 15 ja 16 §:n mukaisia lisä- ja ylityökorvauksia maksetaan vain niille virastotyötä tekeville, joille maksetaan enintään A 22 palkkausluokkaa vastaavaa palkkausta. Sopimuksen 13 § 2 momentin mukaan korvauksiin oikeutetuista henkilöstöryhmistä voidaan tarvittaessa sopia vastaavasti viraston työehtosopimuksessa ottaen huomioon työntekijän vastuu ja asema sekä työtehtävien luonne ja työpaikan olosuhteet. Sopimuksen 18 §:n mukaan niillä virastotyötä tekevillä (keskijohto), joilla ei ole oikeutta työaikakorvauksiin 13 § 1 momentin nojalla, on oikeus korvauksiin siten kuin 18 §:ssä sanotaan. Keskijohdolle suoritetaan työaikakorvauksia ainoastaan 18 § 5 momentissa määritellystä lisätyöstä. Kaikkien työaikakorvausten ulkopuolelle on kuitenkin rajattu johtavat virkamiehet tai työntekijät, jotka on määriteltävä määräyksen 3 ja 4 momenteissa.

Työaikasopimuksen mukaan keskijohtoon kuuluvalla voidaan antaa lisätyötunneilta korottomaton vapaa seuraavien kuuden kuukauden kuluessa. Vaihtoehtoisesti voidaan suorittaa rahakorvauksena

tunnilta yksinkertainen tuntipalkka tai lisätyön 40 tuntia viikossa ylittäviltä työtunneilta 50 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka. Työnantajalla on oikeus ratkaista, korvataanko lisätyö vapaana vai maksetaanko työstä rahakorvaus.

Keskijohtoon kuuluvien osalta myös työaikalaissa mainittua vastaavan erillisen markkamääräisen kuukausikorvauksen suorittaminen on mahdollista. Kuukausikorvaus pitää sisällään korvauksen paitsi lisätyöstä myös mahdollisesta sunnuntaityöstä. Työaikasopimuksen mukaan kuukausikorvauksesta sovitaan määräajaksi siten, että arvioidaan etukäteen sopimusajalle kohdentuvan lisä- ja sunnuntaityön määrä: Arviointi suoritetaan ko. henkilön mahdollisesti aikaisemmin, riittävän pitkällä ajanjaksolla, tekemän lisätyön perusteella. Tämän jälkeen lasketaan arvioitua tuntimäärää vastaava korvaus. Kuukausikorvauksesta on sovittava riittävän pitkää ajanjaksoa koskien.

Työaikasopimuksen mukaan työaikalain säännösten estämättä virastoissa voidaan ottaa käyttöön niiden toiminnan kannalta tarkoituksenmukainen liukuvan työajan järjestelmä. Työsuojelunäkökohdat on kuitenkin otettava huomioon. Jos työajan tasoittaminen sovitun tasoitusjakson kuluessa ei ole mahdollista, työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että liukuvan työajan tunteja annetaan tasoitusvapaana. Osapuolet voivat sopia myös jostakin muusta tavasta tasoittaa työaika.

Tasoitusvapaajärjestelmää käytettäessä työaika tasoittuu enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 36 tuntiin 15 minuuttiin viikossa. Työaika tasoitetaan antamalla säännöllisen työajan ylittäviä tunteja vastaava vapaa-aika. Virkamies voi kerätä vapaana annettaviksi tulevia tunteja enintään 78 tuntia 26 viikon jakson aikana. Virastokohtaisella tarkentavalla virkaehtosopimuksella voidaan kuitenkin sopia myös suuremmasta tuntimäärästä ja pidemmästä keräysjaksosta. Vapaa on kuitenkin aina annettava sovittua keräysjaksoa seuraavien 26 viikon kuluessa. Paikallisesti, virastotasolla, voidaan työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken sopia lisäksi siitä, ettei tasoitusvapaajärjestelmän käyttämiseen tarvita virkamiehen suostumusta.

4 Virastojen työaikakyselyjen tulokset

Työryhmä tarkasteli keskijohtoon kuuluvien työaikakorvauksia valtion työmarkkinalaitoksen tekemiin kahteen eri virastokyselyyn saatujen vastausten perusteella. Toinen kysely oli kohdistettu kaikille virastoille ja toinen vain uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottaneelle 16 virastolle.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottaneilta virastoilta kysyttiin mm. ”miten sopimuksen piiriin kuuluvat jakautuvat lukumääräisesti eri vaativuusluokkiin?” ja ”miten lisä- ja ylitöitä on käytännössä korvattu (mitä jäljempänä mainituista tavoista on käytetty ja niiden suhteellinen osuus karkeasti arvioiden)?” Vastausten perusteella voidaan esittää mm. seuraavaa:

- liukuvan työajan leikkautuvat tunnit korvataan pääsääntöisesti vapaana, joskus sopien vapaan antamisesta yksittäistapauksittain
- varsinainen lisä- ja ylityö, jos sitä teetetään, korvataan joko rahana tai vapaana. Rahakorvaus maksetaan kuitenkin vain hyvin harvoin eräitä yksittäisiä virastoja lukuun ottamatta. Näissä yksittäistapauksissa saatetaan jopa 90 % tapauksista korvata rahana
- myös erillistä kiinteää kuukausikorvausta käytetään ainakin kahdessa virastossa. Samoin tasoitusvapaajärjestelmä on käytössä joissakin virastoista.

Kaikille virastoille osoitetussa tiedustelussa kysymykset koskivat mm. lisä- ja ylitöiden teettämistä ja teetetyn työn korvaamisessa käytettäviä menettelyitä. Tiedusteluun annetut vastaukset olivat saman suuntaisia kuin uusia palkkausjärjestelmiä käyttävien virastojen edellä viitatu vastaukset. Kyselyn perusteella keskijohtoon kuuluvista lisä- ja ylitöitä tekevät pääasiassa asiantuntijatehtävissä

olevat henkilöt. Rahakorvausta käytetään yleisesti enemmän kuin vapaa-aikakorvausta, toisin kuin uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoaneissa virastoissa. Rahakorvauksen käyttämistä perustellaan mm. henkilöresurssien vähyydellä. Vapaa-aikana korvaukset toteutetaan pääosin tasoitusvapaaajärjestelmän ja liukuvan työajan järjestelmän kautta.

Myös liukuvan työajan sallitun enimmäiskertymän ylittävät tunnit on voitu siirtää tasoitusvapaaajärjestelmään. Liukuva työaika ja tasoitusvapaaajärjestelmä ovatkin tiedustelun perusteella yleisimmin käytössä olevat joustavan työajan järjestelmät. Eri perusteella hankittuja vapaa-aikaoikeuksia on lisäksi yhdistetty pidemmän yhtäjaksoisen vapaan saamiseksi. Myös näitä työaikajouston tapoja käyttävät eniten asiantuntijatehtävissä toimivat henkilöt.

Molemmissa kyselyissä kysyttiin myös sitä, pitäisikö ja miten työaikakorvausten toteuttamista valtiolla kehittää. Kehittämisehdotuksissa esitettiin mm. joustavien käytäntöjen ja työnantajaaloitteisten joustojen mahdollisuuden lisäämistä ruuhkahuippujen varalle sopimusteitse. Vaihtoehtoina mainittiin vapaiden keräämismahdollisuuksien parantaminen ja liukuvan työajan tasoitusjakson pituuden lisääminen. Lisäksi esitettiin korvausjärjestelmän selkiyttämistä ja yksinkertaistamista. Vaikka erilaisten vapaa-aikakorvausjärjestelmien joustavoittamista toivottiin, pidettiin vapaa-aikana korvaamista toisaalta kuitenkin resurssien riittävyysongelman siirtämisenä tulevaisuuteen.

5 VALPAS-selvitys

VALPAS-selvityksessä verrattiin valtion henkilöstön palvelussuhteen ehtoja yleisiin työmarkkinoihin. Palkan lisäksi verrattiin muita palvelussuhteen ehtoja kuten eläkkeitä, vuosityöaikaa, lomia ja työaikakorvauksia. Selvityksessä todettiin, että lisä- ja ylityökorvausten perusteet ovat valtiolla pääsääntöisesti muita sektoreita vastaavat ja että erot ovat ansiotasovertailun kannalta merkityksellömän pienet. Valtion virastotyössä säännöllinen sopimuksen mukainen työaika on samaa tasoa kuin kuntasektorilla ja pankeilla, mutta selvästi lyhyempi kuin muilla sektoreilla.

Selvityksessä todettiin myös, että eri eduissa on suuria eroja henkilöstöryhmittäin eikä siinä verrattu erikseen esimerkiksi keskijohdon työaikakorvauksia.

6 Kehittämisvaihtoehtoja ja niiden arviointia

6.1 Erilaisten joustavan työajan järjestelmien yksinkertaistaminen

Tällä hetkellä liukuvan työajan järjestelmiä käytetään laajassa mitassa sekä säännöllisen työajan ylittävien työtuntien teettämisessä että tasoittamisessa. Kuitenkin tasoitusvapaaajärjestelmä saattaisi joissakin tilanteissa olla sopivampi korvaamisjärjestelmä. Varsinaisten ylityökorvausten maksamisen edellyttämää työaikakorvausten laskentaa pidetään usein työläänä ja se osaltaan johtaa muiden järjestelmien käyttämiseen kaikissa tilanteissa. Työryhmässä on keskusteltu yleisesti eri työaikajärjestelmien hallinnan lisäämisestä. Esimerkiksi liukuvan työajan järjestelmiä ja tasoitusvapaaajärjestelmiä voitaisiin kehittää siten, että pystyttäisiin seuraamaan aikaisempaa helpommin kaikkea säännöllisen työajan lisäksi tehtyä työtä, sen perusteita, laatua ja määrää.

Lisäksi on keskusteltu erilaisten joustavien työaikajärjestelmien yhdistämisestä siten, että yhden järjestelmän kautta voitaisiin seurata paitsi lisä- ja ylityökertymiä myös muuta säännöllisen työajan lisäksi tehtyä työtä. Eri perusteiden mukaan kertyneiden työtuntien yhteisseurannan toteuttamisen on kuitenkin arvioitu olevan hankalaa. Lisäksi erot järjestelmien perusteissa (vaihtelevat tasoitusjaksot esimerkiksi) estävät eri järjestelmien yhdistämisen edellä mainitulla tavalla yhdeksi seuranta- ja tasoittumis-/korvaamisjärjestelmäksi.

6.3 Liukuvan työajan järjestelmät

Liukuvan työajan järjestelmää käytettäessä työntekijällä on oikeus itse päättää liukuma-ajan puitteissa työnsä alkamis- ja päättymisajat ja huolehdittava vastaavasti siitä, että enimmäiskertymät (alitukset tai ylitykset) tasoitetaan sovitulla tavalla tasoittumisjakson loppuun mennessä. Työnantajalla ei ole velvollisuutta korvata muuta säännöllisen työajan lisäksi tehtyä työtä kuin työaikasopimuksessa tarkoitetun esimiehen määräyksen perusteella tehty lisätyö. Työnantaja ei ole velvollinen korvaamaan sitä liukuman plussaltoa, joka on jäänyt tasoittamatta tasoittumisjakson päättyessä ja perustunut työntekijän liukuman puitteissa oma-aloitteisesti kerryttämiin säännöllisen työajan ylityksiin.

Nykyisten liukuvan työajan järjestelmien puitteissa on pääsääntöisesti mahdollista hankkia suuria tuntikertymiä, joiden tasoittaminen pitkienkään tasoitusjaksojen aikana ei aina onnistu. Pitkien tasoittumisjaksojen on esitetty vain helpottavan tuntien kerryttämistä. Esimerkiksi arvaamattomat työtilanteet ovat voineet johtaa siihen, ettei kerrytettyjä tunteja ole sitten voitu tasoittaa suunnitellusti. Järjestöt ovat katsoneet liukuvan työajan järjestelmien käyttömahdollisuuksien laajentamisen lisäävän työnantajan vastuuta järjestelmien hallittavuudesta mm. siltä osin, että työnantaja huolehtisi mahdollisuudesta tasoittaa järjestelmässä kerrytetyt tunnit järjestelmän puitteissa. Hallittavuuteen kuuluisi työajan enimmäiskertymien ja tasoitusjakson pituuden määrittely siten, että säännöllisen työajan ylittävien tuntien tasoittaminen onnistuisi tasoitusjakson kuluessa.

Yhtenä kehittämisvaihtoehtona on keskusteltu paluusta ns. alkuperäisiin liukuvan työajan järjestelmämalleihin, joissa kertymät eivät voi muodostua suuriksi ja tasoittumisjaksot olisivat vastaavasti lyhyitä. Tämän ei kuitenkaan voida katsoa vastaavan virastojen ja henkilöstön tarpeita eikä käytännössä yksinään lisäävän järjestelmien hallittavuutta.

Yhtenä vaihtoehtona järjestöt ovat esittäneet, että tietyn liukuvan työajan järjestelmään kertyneen tuntimäärän lisäksi tehdyt tunnit katsottaisiin aina automaattisesti korvattaviksi ylityötunneiksi. Työnantajapuoli kuitenkin vastustaa järjestelmää, jossa virkamies tai työntekijä saisi itse määrätä säännöllisen työajan pituudesta liukuvan työajan puitteissa ja voisi näin myös itse päättää tekemästään ylityönä korvattavasta työstä.

6.4 Säännöllisen työajan ylittävien työtuntien korvaaminen vapaana

Tasotusvapaa

Tasotusvapaajärjestelmän kehittämisessä pitäisi keskittyä lähinnä käytössä olevien järjestelmien hallintaan kuten liukuvan työajan järjestelmienkin osalta on edellä esitetty. Myös tasotusvapaajärjestelmän käyttömahdollisuuksien tunnettuutta tulisi edistää sekä selvittää sen ja liukuvan työajan järjestelmän keskinäistä yhdistämistä toisiaan täydentäviksi, yhdessä käytettäviksi järjestelmiksi silloin, kun työnantajan määräämää ylityötä on tehty liukuvan työajan järjestelmään.

Säästövapaa

Säästövapaan käyttöönottamisella saavutettava työaikajoustopien lisääminen on mahdollista nykyisen lainsäädännön ja sopimusten puitteissa. Säästövapaan tunnettuutta pitäisi kuitenkin lisätä asiaa koskevien oppaiden ja tiedotuksen avulla. Säästövapaan toteuttamista koskevien tarkempien säännösten tai sopimusmääräysten olisi ohjattava vapaiden pitämistä siten, ettei ylisuuria kertymiä pääse syntymään.

6.5 Kuukausikorvaus

Kuukausikorvauksen maksaminen on ainoa yksinomaan keskijohdon osalta mahdollinen työaika-korvausten toteuttamistapa. Korvausta ei kuitenkaan ole juurikaan käytetty, koska muita järjestelmiä (erityisesti liukuvan työajan järjestelmät) on voitu käyttää säännöllisen työajan lisäksi tehdyn työn järjestämisessä.

Järjestöjen mielestä erilaisia joustavan työajan järjestelmiä pitäisi ensin pyrkiä yksinkertaistamaan ja sovittamaan yhteen sekä lisätä niiden hallittavuutta. Samalla voitaisiin tehostaa kertymien seuranta ja rajoittaa leikkautuvien saldojen syntymistä tai siirtää tällaisia saldoja muihin tasoittamisjärjestelmiin. Samalla kuukausikorvauksesta tulisi nykyistä kiinnostavampi korvaamistapavaihtoehto.

7 Työryhmän ehdotukset

Keskijohtoon kuuluvan henkilöstön työ on useimmiten itsenäistä asiantuntijatyötä. Työn luonteen takia liukuvan työajan järjestelmät ovatkin lähtökohtaisesti soveltuneet hyvin säännöllisen työajan ja sen lisäksi tehtävän työn seurantaan ja työajan tasoittamiseen. Virastot ovat ottaneet käyttöön aikaisempaa joustavampia liukuvan työajan järjestelmiä. Tällöin on joissakin tapauksissa ilmennyt ongelmia tehdyn työajan tasoittamisessa.

Työryhmä esittää, että keskijohdon säännöllisen työajan lisäksi tehdyn työn tasoittamisen varmistamiseksi tehtyä työaika ja liukuvan työajan tuntikertymiä seurattaisiin aikaisempaa tarkemmin. Liukuvan työajan järjestelmiä käytettäessä olisi otettava huomioon myös työsuojelunäkökohdat.

Työryhmän mielestä säännöllisen työajan lisäksi tehdyn työn välttäminen ja tasoittaminen edellyttäisivät huomion kiinnittämistä töiden oikeaan jakamiseen ja organisointiin sekä työmäärävaihtelujen aktiivista ennakkointia ja seuranta.

Työajan tasoittamisen tarkemman seurannan lisäksi työryhmä esittää, että rahamääräisten työaika-korvausten vaihtoehtoina olevia korvaamistapoja, kuten tasoitusvapaan ja kiinteän kuukausikorvauksen käyttämistä edistettäisiin.

Pääsopijajärjestöjä edustavat työryhmän jäsenet katsovat lisäksi, että keskijohdon työaika-korvauksellista asemaa pitää vahvistaa poistamalla työaika-korvauksia koskevat erot keskijohdon ja muun henkilöstön väliltä.