

kuntatiimi

Jäsentiedote 4 | 2018 Joulukuu

2019

Vuosiloma- ja työaikalait loppusuoralla

Sivu 7

Luottamusmies- vaalit tulossa – ryhdy ehdolle!

Sivu 4

Pääluottamusmies
Jari Salminen:

**"Älä ala riidellä,
vaan ota yhteyttä."**

Sivu 5

Pääkirjoitus:

**Lisääkö tieto
tuskaa?**

Sivu 2

Ideoi teemoja

Kuntekoon!

Sivu 3

**Työpaikka
säilyy liikkeen-
luovutuksessa**

Sivu 6



**Työelämässä työntekijän edunvalvoja
– siviilissä työnantajan edustaja**

Lisääkö tieto tuskaa?

Kyllä, tieto lisää tuskaa. Tämän kohtaan lähes joka maanantai, kun istun kaupunginhallituksen kokouksessa päättämässä, mitä palveluita asukkaille tarjotaan, miten rahaa käytetään ja millainen kaupunki on työnantajana.

Toisaalta huomaan, että ammattiliiton sopimusasiantuntijan työni ansiosta minun on helpompi tehdä henkilöstö- ja työvoimapolitiittisia päätöksiä kaupunginhallituksen jäsenenä. Ymmärrän, mitä työ- ja virkaehtosopimukseen ja sen ympärillä olevaan järjestelmään sisältyy ja mistä eri osa-alueet muodostuvat. Kohtaan päivittäin työntekijöiden edunvalvojana kuntien luottamusmiehiä sekä heidän edustettaviaan ja kuulen, miten hyvin henkilöstöpolitiikkaa kunnissa toteutetaan, miten työntekijöitä kohdellaan ja millaiset suhteet heillä on johtoon.

Työni kautta ymmärrän myös henkilöstöpolitiikan haasteet: Työntekijät kokevat joskus, ettei heitä arvosteta, ettei heille makseta tarpeeksi palkkaa tai ettei heidän työhyvinvointiinsa panosteta riittävästi. Samalla luottamustoimeni kautta näen, ettei asia ei ole aina näin mustavalkoinen. Ainakin kotikaupungissani johtavat virkamiehet yrittävät parhaansa mukaan hoitaa omaa tonttiaan ja siihen kuuluvaa henkilöstöä. Kotikaupungissani halutaan panostaa työhyvinvointiin ja tehdä palkkoihin korotuksia säännöllisesti.

Tosiasiia on kuitenkin se, ettei kuntien talous ole niin hyvä kuin sen haluttaisiin olevan. Leikkauksia tehdään jatkuvasti ja taloudenpitoa kiristetään. Päättäjänä minun pitää uskaltaa päättää, mihin panostetaan ja mitä jätetään tekemättä. Kun johonkin päättää panostaa, se on lähes aina jostain muualta pois. Samalla siitä tietysti kärsii henkilöstö.

Usein löydän itseni kaupunginhallituksen kokoushuoneesta tuijottamassa kattokruunua pohtien, että työminäni haluaisi vaatia lisää rahaa esimerkiksi sote-sektorin henkilöstön hyvinvointiin, kun taas päättäjänäni joutuukin ajattelemaan kokonaiskuvaa ja sitä, mistä se raha sitten olisi pois – koululaisten opetuksesta tai päiväkotilasten ryhmäkoosta?

Muutama kuukausi sitten jouduin vaatimaan, että eräs virkamiespäättöksellä tehty palkankorotuspäätös yhdelle henkilöstöryhmälle palautetaan valmisteluun. Tuntui kaikkien mielestä oudolta, etten minä Tradenomiliiton työmarkkina-asiantuntijana kannatakaan palkankorotusta. Syy oli siinä, että virkamies oli perusteluissaan kirjoittanut seuraavaa: ”osa varoista otetaan budjetista, loput järjestelyvaraerästä”. Elettiin syyskuuta eikä neuvotteluita järjestelyvaraeränjaosta ollut vielä edes käynnistetty. Tämän takia minä en voinut hyväksyä alkuperäistä päätöstä. Järjestelyvaraerästä neuvotellaan

työnantajan ja henkilöstöedustajien kesken, eikä sen käytöstä voida päättää, jos neuvotteluosapuolet eivät ole edes kokoontuneet.

Kaksijakoinen rooli ei todellakaan aina ole helppo eikä yksinkertainen. Ja yllättävän monesti se on juurikin niin, että tieto lisää tuskaa.



Elin Blomqvist-Valtonen
Julkisen sektorin sopimus-
asiantuntija
Tradenomiliitto TRAL

Liittojen kuntasektorin asiamiehet

Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Jaakko Korpisaari, neuvottelupäällikkö
puh. 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

puh. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Janet Virtanen, neuvontalakimies
puh. (09) 62268 553
janet.virtanen@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Wahlberg, asiamies
puh. (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomit

Ted Apter, asiamies
puh. 0400 602 439
ted.apter@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0328, 050 587 3528
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK

Tapani Wahlberg, asiamies
puh. (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Elin Blomqvist-Valtonen, asiamies
puh. 040 775 3040
elin.blomqvist-valtonen@tral.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari,
p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2019:
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto



Vuoden 2019 palvelut ovat haettavissa

Käytä hyväksesi Kuntekon ilmaista sparrausta, tehokkaita valmennuksia ja verkostoja, joista saat kehittämistyöhön vauhtia, sujuvuutta ja tuloksia. Kunteko tarjoaa tukipalveluita kuntatyöpaikoille, kunta-alan johdolle, esimiehille ja työntekijöille – kaikkialla Suomessa.

Haku vuoden 2019 palveluihin on auki nyt – tutustu ja hae osoitteessa www.kunteko.fi/palvelut

Ideoi Kuntekon vuoden 2019 teemoja!

Äänestä ja ehdota työelämän tai yhteiskehittämisen teemoja, joita haluaisit ensi vuodelle Kuntekoon.

Mitä kehittämisen teemaverkostoja, työpajoja, seminaareja tai webinaareja kaipaatte?

Tänä vuonna Kuntekossa käynnistyi palvelumuotoilun sekä henkilöstölähtöisen tuloksellisuuden kehittämisen verkostot, joihin kuului webinaareja ja työpajoja. Palvelumuotoilun työpajat jatkuvat myös keväällä. Edellisvuonna teemana oli lean.

Olisiko seuraavaksi kehittämisen teemana..

- ☐ Asiantuntijatyön ajanhallinta
- ☐ Hankalat asiakaspalvelutilanteet ja työssäjaksaminen
- ☐ Henkilöstölähtöisen tuloksellisuuden kehittäminen
- ☐ Itseohjautuvuus
- ☐ Lean
- ☐ Kognitiivinen ergonomia
- ☐ Työn tuunaaminen
- ☐ Työn imu
- ☐ Palvelumuotoilu ja yhteiskehittäminen
- ☐ Perheystävälliset käytännöt työpaikalla

Mikä teidän organisaatiotanne hyödyttäisi?
Kyselyyn pääset Kuntekon verkkosivuilta,
<https://www.kunteko.fi/ajankohtaista/kehittamistee-mat2019-kysely>
Voit välittää kyselyä eteenpäin organisaatiossanne!

Luottamusmies takaa, ettei kukaan jää työpaikalla yksin

On suomalaiselle työelämälle tärkeää turvata luottamusmiesten asema ja kehittää sitä edelleen. Siitä hyötyvät sekä työntekijät että työnantajat, muistuttaa JUKOn Maria Löfgren.

Jukolainen luottamusmies on työelämän asiantuntija ja hyvän työyhteisön takuuhenkilö. Ilman luottamusmiehiämme emme tietäisi, mikä on työpaikoilla pielessä ja mikä toimii, kertoo Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestön JUKOn toiminnanjohtaja **Maria Löfgren**.

– Luottamusmiehet ovat työpaikan jatkuvan yhteistoiminnan peruspilareita. Kirjainlyhenne YT nivoutuu ihmisten mielessä lähinnä irtisanomisiin, mutta yhteistoiminta kattaa laajasti myös työyhteisön kehittämisen, ja siinä luottamusmiehet ovat avainasemassa. Tämän vahvistavat meidän luottamusmiestemme kertomat lukuisat esimerkit siitä, miten he ovat pystyneet parantamaan työyhteisön käytäntöjä ja hyödyttämään näin sekä työntekijöitä että työnantajaa.

Löfgrenin mukaan myös työpaikkojen häirintätapaukset osoittavat, mikä merkitys luottamusmiehillä on. Luottamusmies takaa sen, ettei kukaan jää työpaikalla yksin.

Nyt joukko JUKOn luottamusmiehiä valtion, kunnan, kirkon ja yliopiston sektoreilta kertovat näkemyksistään ja kokemuksistaan, peloistaan ja onnistumisistaan juko.fi-verkkosivuilla.

He rohkaisevat myös uusia luottamusmiehiä mukaan tuoreessa esitteessä: **Hei, sinä siellä – tule JUKOn joukkueeseen!** Sen etukannessa on joukko kysymyksiä:

- Oletko tarvittaessa tiukka tyyppi mutta aina asiallinen?
- Haluatko kehittää työpaikkaasi ja kehittyä myös itse?
- Uskallatko tarttua epäasialliseen käytökseen?
- Uskallatko hypätä kohti uutta?
- Oletko kyllästynyt riitelemään esimiestesi kanssa?
- Haluatko viedä muutosta yhdessä haluamaasi suuntaan?

– Jos ruksii yhdenkin näistä kohdista, voi olla JUKOn ja työpaikkansa seuraava luottamusmies. Me JUKOssa haluamme, että jatkossakin luottamusmiehiksemme haakeutuu osaavia henkilöitä ja myös nuoret kiinnostuvat edunvalvonnasta, Maria Löfgren sanoo.

Näinä työelämän muutosten aikoina luottamusmiehiä tarvitaan entistäkin enemmän.

– Muutamat tahot Suomessakin ajavat luottamusmiesjärjestelmän romuttamista, mikä on todella lyhytnäköistä. Jokainen työpaikka tarvitsee ja ansaitsee hyvän luottamusmiehen. ■

JUKOn luottamusmiesvaalit keväällä 2019

Ensi keväänä valitaan Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn kuntasektorin luottamusmiehet uudelle toimikaudelle. JUKOn luottamusmiehet edustavat kaikkia työpaikan akavalaisia, myös Kuntatiimin liittojen jäseniä.

Luottamusmiesvaalit järjestetään huhtikuun loppuun mennessä. Uusi kolmivuotinen luottamusmieskausi alkaa 1.8.2019 ja päättyy 31.7.2022. ■

Oletko sinä halukas kuntasektorin luottamusmieheksi?

- Ota yhteyttä työpaikkasi JUKOn pääluottamusmieheen ja kysy JUKOn vaaleista.
- Ilmoita kiinnostuksestasi ryhtyä luottamusmieheksi.

Luottamusmiehenä saat

- Hyvän koulutuksen ja asiantuntemusta työelämän kysymyksiin.
- Tilaisuuksia ja mahdollisuuksia vaikuttaa!

Luottamusmiehen apuna

- Luottamusmieskoulutukset järjestetään työajalla.
- Liiton toimistosta saa apua ja tukea.
- Tukea verkostosta paikallisessa luottamusmiesryhmässä ja koulutuksissa.

AVAINTES luottamusmiesvaalit

Avaintönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimusta noudattavilla työpaikoilla järjestetään JUKOn luottamusmiesvaalit toukuun 2019 loppuun mennessä. Kolmivuotinen luottamusmieskausi on 1.8.2019–31.7.2022. ■

Kyllästyin riitelemään esimiesten ja johtajien kanssa

Palkkausjärjestelmän läpinäkyvyys ja avoimuus on ollut Raaseporin kunnan pääluottamusmiehen Jari Salmisen ykköstavoitteita alusta alkaen. Pärstäkerroin ei saa ratkaista, vaan kohtelun on oltava oikeudenmukaista. Hänestä henkilöstön etu on usein myös työnantajan etu.

Miksi lähdit luottamusmieheksi?

Koin työpaikalla muutamat tilanteet epäasiallisiksi tai epätasa-arvoisiksi, mutta kyllästyin riitelemään esimiesten ja johtajien kanssa. Tavalliselle työntekijälle esimies voi jättää vastaamatta vaikkapa kiireisiin vedoten ja tehdä näin alaisen olon hyvin hankalaksi. Luottamusmiehen mandaatti velvoittaa työnantajaa neuvotteluihin.

Olen kyllä kaikille sanonut, ettei työntekijän kannata päästää suksia ristiin esimiehen kanssa. Jos työntekijällä menee hermo, hänen ei pidä alkaa riidellä vaan ottaa yhteyttä luottamusmieheen, jolla on asema ja valtuudet – ja irtisanomissuoja – mennä selvittämään asiaa työnantajan luo. Tarvittaessa luottamusmies voi edistää asiaa myös paljastamatta työntekijän nimeä.

Mitä asiaa pelkäsit ennen pestin alkamista?

Uutta oli paljonkin, mutta mitään en varsinaisesti pelännyt. Eniten askarrutti kieli, sillä 60–70 prosenttia jäsenistöstämme täällä Raaseporissa on ruotsinkielisiä eli työkieli on pääosin ruotsi. Mutta nyt sekin on hallussa. Siitä on suuri apu, että sopimustekstit on todella hyvin suomesta ruotsiksi käännetty – aivan pilkulleen.

Mitä asiaa et ole saanut luottamushommassa vielä tarpeeksi edistettyä?

En ole saanut riittävästi myytyä työnantajalle kaikkia luottamusjärjestelmän myönteisiä mahdollisuuksia. Yhteisiä etujahan on huomattavasti enemmän kuin vastakkainasetteluja. Jos esimerkiksi työntekijöiden ääni saataisiin kuuluviin aivan arkisissakin asioissa eli myös muuten kuin työehtosopimusten määräämissä yhteistoimintaneuvotteluissa, työmotivaatio kohenisi tästä osallistamisesta.

Olen alusta lähtien edistänyt Raaseporissa palkkausjärjestelmän läpinäkyvyyttä ja avoimuutta, mutta järjestelmän palkitsevuudessa on parannettavaa. Työnantajalla on asiassa hyvä tahto, mutta lopputuloksena voi olla negatiivinen kokemus, jos työntekijöille tulee tunne pärstäkertoimen mukaan toimimisesta. Haluankin välittää työnantajalle tietoa niistä kentän näkökohdista, jotka henkilöstö kokee palkitsemisessa tärkeiksi ja oikeudenmukaisiksi.



KUVA: JAAKKO LUKUWAA

Missä asioissa olet mielestäsi onnistunut?

Kun olen saanut selvitettyä yksittäisten jäsenten asioita, olen kokenut, että olen pystynyt auttamaan. Asioita on ollut laidasta laitaan, puhtaista väärinkäsityksistä palkkariitoihin. Jäsenet sekä kiittävät että kritisoivat sen mukaan, olenko joutunut tulkitsemaan asioita heidän vai työnantajan eduksi. Joskus jäsenet kiittävät myös selkokielisestä vastauksesta, vaikka sen sisältö olisi ollutkin heidän toiveidensa vastainen.

On aina hienoa, kun sekä jäsen että työnantaja ovat tyytyväisiä lopputulokseen. Haluan tuoda keskusteluihin sellaisia näkökulmia, jotka nostavat esiin myös työnantajalle koituvat hyödyt, jos he eivät itse niitä näe tai tuo ilmi. Usein henkilöstön etu on myös työnantajan etu.

Miten hyödynnät sosiaalista mediaa luottamustoimessasi?

Facebook on hyvä tiedon levittäjä, ja Twitter on oikotie oikean tiedon lähteille ja keskusteluihin työnantajan edustajien kanssa. Instagramia en vielä käytä, koska on todella vaikeaa valokuvata edunvalvontaa. Tämä on kuitenkin suunnitelmissani.

Olen aktiivinen sosiaalisessa mediassa, kirjoitan bloggeja ja jaan esimerkiksi JUKOn kannanottoja omalla Twitter-tililläni ja Facebookissa. Sosiaalisen median rooli vaikuttamisessa tulee edelleen lisääntymään, joten myös edunvalvonnan rakentaminen ei voi jättäytyä paperikalenteriaikaan tästä virrasta.

Olen luonut itselleni tietynlaisen profiilin sosiaaliseen mediaan ja noudatan sitä aika tarkkaan: Osallistun keskusteluihin sympaattisella otteella, koska sitä vastaan on vaikea raivota. Monia asioita en myöskään lähde lainkaan kommentoimaan, eli usein voin pelkästään seurata ja pistää havaintoja korvan taakse. ■

Jari Salminen

- JUKOn pääluottamusmies Raaseporin kunnassa vuodesta 2012 alkaen.
- Luokanopettaja, nyt päätoiminen pääluottamusmies. Edustaa noin 500 työntekijän joukkoa, jossa on joukossa monien eri akavaisten liittojen jäseniä.
- Oma liitto: OAJ.

Liikkeenluovutus ja työ sopimuksen irtisanominen

Kaupunki oli tehnyt ostopalvelusopimuksen erään yrityksen kanssa koskien tehostettua palveluasumista koskevaa toimintaa sekä ruokahuoltoa. Myöhemmin kaupunki kuitenkin otti vastuulleen nämä toiminnot ja irtisanoi kolme henkilöä, jotka olivat työskennelleet toiminnoista aiemmin vastanneen yrityksen palveluksessa. Korkein oikeus arvioi ratkaisussaan (KKO:2018:66) sitä, oliko kyseessä liikkeenluovutus ja oliko kaupungilla ollut oikeus irtisanoa työntekijöiden työ sopimukset.

Mitä liikkeenluovutus tarkoittaa?

Liikkeenluovutuksesta on omat säännöksensä työ sopimuslaissa. Liikkeenluovutuksesta on kyse esimerkiksi silloin, kun yritys tai osa siitä luovutetaan toiselle toimijalle ja kun toiminta pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Liikkeenluovutus ei yksinään ole irtisanomisperuste, vaan voimassa olevista työ sopimuksista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen luovutuksessa uudelle työnantajalle. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kaikki työsuhteen ehdot säilyvät entisellään ja vain työnantaja vaihtuu.

Toimintojen jatkuminen samansisältöisenä

Jotta kyse olisi liikkeenluovutuksesta, on toiminnan jatkuttava samana tai samankaltaisena. Tässä tapauksessa tuomioistuin kiinnitti huomionsa tehostetun palveluasumisen asiakaskuntaan ja toiminnan yhtäjaksoisuuteen. Koska asiakaskunta ei ollut muuttunut, toiminta oli jatkunut ilman keskeytyksiä ja yrityksen henkilökunta oli perehdyttänyt kaupungin työntekijöitä, katsottiin, että toiminnot olivat jatkuneet samansisältöisinä.

Ei oikeutta irtisanoa

Kaupunki voi ottaa aiemmin ulkoistetun toiminnan takaisin omaksi toiminnakseen. Kuitenkin tässä tapauksessa toiminta oli jatkunut niin samanlaisena, että asiassa oli kyse liikkeenluovutuksesta. Kaupunki oli velvollinen suorittamaan irtisanoituille työntekijöille korvausta työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä. ■



Janet Virtanen
neuvontalakimies, Loimu ry

Kolme tuoretta tapausta

Korkein oikeus on arvioinut liikkeenluovutuksen tunnusmerkistöä antamalla 18.10.2018 kolme ratkaisua liikkeenluovutusta ja työ sopimuksen irtisanomista koskevissa tapauksissa. Kaikissa kolmessa tapauksessa oli kyse kuntien ostopalveluina hankkimien toimintojen uudelleenorganisoinnista.

Yhdessä tapauksessa kyseessä oli lasten iltapäivätoiminnan siirtäminen yhdistykseltä toiselle ja kahdessa kunnan aikaisemmin ostopalveluna hankkiman vanhusten palveluasumisen siirtämisestä ulkopuoliselta toimijalta takaisin kunnan hoidettavaksi.

Kaikissa tapauksissa työnantajat olivat katsooneet, että liikkeenluovutusta ei ollut tapahtunut ja täten irtisanooneet kyseisiä töitä tehneiden työntekijöiden työ sopimukset. KKO puolestaan katsoi, että kaikissa tapauksissa kyseessä oli liikkeenluovutus ja tuomitsi työnantajat maksamaan kanteen nostaneille entisille työntekijöille korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Työntekijän suoja selkeytyi

Liikkeenluovutuksesta on säädetty palvelussuhteita koskevissa laeissa ja sen tarkoituksena on suojata työnte-

kijöitä organisaatioiden muutostilanteissa. Tiivistetysti liikkeenluovutuksella tarkoitetaan henkilöstön oikeutta siirtyä toimintoja siirrettäessä ns. vanhoina työntekijöinä vanhalta työnantajalta uudelle työnantajalle.



Puheena olevat kolme oikeustapausta ovat omiaan selkeyttämään ja parantamaan työntekijöiden asemaa erityisesti kuntasektorilla, jossa tämän kaltaiset järjestelyt ovat arkipäivää. ■

Petri Toiviainen
neuvottelupäällikkö
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Liikkeenluovutusta koskeneet päätökset:

- KKO 2018:64 koululaisten iltapäivätoiminnan järjestäminen
- KKO 2018:65 tehostetun palveluasumisen palvelut
- KKO 2018:66 vanhusten tehostettu palveluasuminen

Työaika- ja vuosilomalait loppusuoralla

Tätä artikkelia kirjoitettaessa marraskuun 2018 lopulla sekä työaikalain uudistaminen (HE 158/2018) että vuosilomalain päivittäminen (HE 219/2018) ovat eduskunnan käsiteltävinä. Lakiuudistusten suuret linjat alkavat jo olla hyvin selvillä. Prosessi on kestänyt käytännössä koko kuluva hallituskauden.

Lopputuloksia voidaan pitää työntekijöiden näkökulmasta tyydyttävinä. Ainakin pahimmat uhkakuvat saatiin torjuttua.

Vaikutukset kuntasektorilla selvitetään

Kuntasektorilla sekä työaikaa että vuosilomaa koskevat

asiat on sovittu varsin kattavasti virka- ja työehtosopimuksissa. Silti myös kuntasektorin työntekijöiden on hyvä olla selvillä kyseisissä laeissa tapahtuvista uudistuksista.

Työaikalain uudistamisen ja vuosilomalain päivittämisen mahdollisia vaikutuksia kuntasektorilla tarkastellaan yhteistyössä kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja palansaajia edustavien pääsopijoiden (JUKO, JAU, KOHO) välillä. Muutostarpeet otetaan huomioon tulevissa virka- ja työehtosopimuksissa. ■

Petri Toivainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Työaikalain poimintoja

Vuoden 1996 työaikalaki esitetään korvatakseni kokonaan uudella lailla, jonka on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2020. Akavalaisesta näkökulmasta on erittäin tärkeää, että asiantuntijat ja keskiöjohto kuuluvat uuden työaikalain soveltamisen piiriin. Soveltamisalaan ei tule merkittäviä muutoksia ja se täyttää EU:n työaikadirektiivin vaatimukset.

Työmatkalta palautumiseen huomiota

Toteutuessaan uusi työaikalaki tunnistaa työmatko-

jen aiheuttaman kuormittumisen ja sen vaikutukset työturvallisuuteen. Valitettavasti lakiesitys ei kuitenkaan paranna työnsä takia paljon matkustavien asemaa. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan työnantajan on pelkästään kiinnitettävä huomiota palautumiseen.

Akava on omassa lausunnossaan korostanut, että työmatkojen aiheuttaman ylikuormituksen välttämiseksi ja palautumisen varmistamiseksi työmatkoihin käytettävä aika tulisi lukea työntekijän työajaksi. Matka-aika luetaan uudenkin esityksen mukaan työajaksi ainoastaan, jos se on samalla osa työsuoritusta.

●●● Työsuorituksen kriteeriä ei yleensä täytä esim. tulevan työkokouksen kokousasiakirjoihin tutustuminen vaikkapa junassa.

Joustotyöstä uusi työmuoto

Laissa säädettäisiin uudesta joustotyöaikaa koskevas- ta järjestelystä. Joustotyöaika soveltuu lakiesityksen mukaan erityisesti asiantuntijatehtäviin, joissa työ- ajan sijoittelua tärkeämpää ovat työn tavoitteet ja kokonaisaikataulu.

Joustotyöaika voitaisiin ottaa käyttöön työnan- tajan ja työntekijän välisellä sopimuksella silloin,

kun vähintään puolet työajasta olisi sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voisi it- senäisesti päättää. Myös joustotyössä säännöllisen työajan tulisi tasaantua 40 viikkotuntiin neljän kuu- kauden tasoittumisjaksolla, mutta työajan seuranta olisi kevyempää. Seuranta perustuisi työntekijän palkanmaksukausittain toimittamiin viikoittaisiin tietoihin tehdyistä työtunneista ja viikkolevon to- teutumisesta.

Esimerkiksi Akava on lausunnossaan painottanut, että uuden joustotyömallin tulee kuitenkin olla asi- antuntijatyössä pikemminkin poikkeus kuin sääntö.



Vuosilomalain poimintoja

Vuosilomalakiin on tarkoitus lisätä säännök- set työntekijän oikeudesta vuosilomaa täy- dentäviin lisävapaapäiviin pitkäaikaisissa sai- rastumistapauksissa.

Työntekijä saisi lisävapaapäiviä tilanteissa, joissa tämä ei sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuk- sesta johtuvan poissaolon vuoksi ole ansainnut vähintään 24 vuosilomapäivää. Lisävapaapäiviltä työntekijällä olisi oikeus saada säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaansa vastaava korvaus. Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana an- sainnut vähintään 24 vuosilomapäivää, lisävapaapäi- väsäännös ei tulisi sovellettavaksi.

Lakiesityksessä ehdotetaan myös työkyvyttö- myyden vuoksi siirretyn vuosiloman antamisajan pidentämistä. Jos työntekijän lomaa on jouduttu siirtämään työkyvyttömyyden vuoksi, kesäloma on jatkossakin annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Muutoksen jälkeen siirretty vuosiloma voitaisiin antaa vielä alku- peräistä lomakautta seuraavan kalenterivuoden lo- makauden aikana ja viimeistään kuitenkin kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä.

Uusien vuosilomalain säännösten on tarkoitus tulla voimaan 1.4.2019 lukien. ■



KUVA: ISTOCK

Toivottaa Kuntatiimin väki