

Me olemme yliopisto 3.0

Yliopistosektorin työehtosopimusneuvottelut ovat alkaneet helmikuun alussa. Neuvottelukierroksen odotukset kohdistuvat reiluihin yleiskorotuksiin, kikyyn sekä kokonaisvaltaiseen työelämän laadun vahvistamiseen. Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen voimassaoloaika päättyy 31.3.2020. Jos siihen mennessä ei ole saatu sopimusta, alkaa sopimukseton aika.

Jo usealla yksityissektorin alalla on solmittu sopimuksia tuleviksi vuosiksi ja ns. päänavaus on tehty. On odotettavissa, että yksityissektorin tulokset näkyvät yliopistosektorin neuvottelupöydässä ainakin palkkaratkaisussa. Mutta yliopistosektorilla on myös sellaisia haasteita, joita muilla sektoreilla ei ole. Määräaikaisten työsuhteiden valtava määrä nousee tälläkin neuvottelukierroksella fokukseseen. Lisäksi on valitettavasti todettava, etteivät yliopistotyönantajan viimeaikaiset näytöt ole olleet erityisen hyviä. Lapin yliopiston yhteistoimintaneuvottelut saattavat olla vasta alkusoittoa uudelle vähennysaalolle maamme korkeakouluissa.

Työehtosopimuksen päättymisajan lähestyessä ovat jäsenet aktivoituneet. Se on hyvä, koska neuvotteluissa työnantajapuolelta tullaan esittämään sangen tiukkoja ehtoja ja alhaista korotustasoa. Sopimustavoitteiden eteenpäin vieminen edellyttää vahvaa tahtoa ja kykyä tuoda tahtonsa ja voimansa esille. Tämä tarkoittaa, että jos neuvotteluissa ei päästä tulokseen, painoa vaatimuksille haetaan uhkaamalla lakolla. Mahdolliset järeät työtaistelutoimet toteutuvat kuu-kauden, parin kuluttua sopimuksettomien ajan alkamisesta.

Työtaistelu eli lakko ei ole ainoa keino vaikuttaa työnantajapuoleen. Etukäteen hyvin valmistellut sopimustavoitteet, tavoitteisiin sitoutuneet jäsenet sekä aktiivinen neuvottelujärjestömme JUKO tuovat uskottavuutta. Ennen kuin tehdään

Sisältö

- 1 Me olemme yliopisto 3.0
- 2 Acatiimi 1/2020
- 3 Lapin yliopisto käy historiansa ensimmäisiä yt-neuvotteluja
- 4 Määräaikaissuhteita yliopistoissa käsittelevä työryhmä sai työnsä loppuun
- 5 Joustotyöaika – arviointia Euroopan unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisun C-55/18 CCOO v. SAE vaikutuksista Suomessa
- 6 Liittojen yliopistosektorin asiamiehet

raskas päätös aloittaa lakko, työnantajapuolelle näytetään järjestövoimaa juuri osoittamalla järjestöllistä uskottavuutta, viestintäkeinoilla ja mielenilmaisuilla.

Jäsenet saavat tietää sopimusneuvottelujen etenemisestä niin JUKOn kuin liittojensa nettisivuilta ja sosiaalisen median kautta. Onkin ensiarvoisen tärkeä, että jäsenenä seuraat ajankohtaista neuvottelutilannetta. Yliopistosektorin työtaistelunvalmiutta nostetaan nyt tehostetusti. Tavoitteena on viestittää työnantajapuolelle: Me olemme yliopisto!

■ **Anna Zibellini**
työmarkkinalakimies
Akavan Erityisalat

Acatiimi 1/2020

Miksi työntekijä hyötyy työehtosopimuksesta ja miksi sen puolesta on syytä taistella?

Työmarkkinajärjestelmän lähtökohta

Työelämän pelisääntöjen taustalla ovat EU-lainsäädäntö, kansallinen lainsäädäntö, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen solmimat työehtosopimukset sekä työpaikalla paikallisesti sovitut sopimukset, työsopimukset ja työpaikalla noudatettavat vakiintuneet käytännöt.

Työehtosopimusjärjestelmän tarkoitus

Työntekijän kannalta työehtosopimuksessa on sovittu useista työehdoista lakia paremmin. Suomessa ei ole esimerkiksi lainsäädäntöä euromääräisestä vähimmäispalkasta ja palkkaus määräytyykin pitkälti työehtosopimuksen (tes) mukaan. Myös palkankorotukset tulevat tessin kautta. Ilman työehtosopimusta työnantajalla olisi yksin valta päättää palkankorotuksista tai korottamattomuudesta.

Yliopistojen yleisestä työehtosopimuksesta sopivat määrääjäksi eli sopimuskaudeksi työnantajien Sivista, Julkisalan koulutettujen JUKO, toimihenkilöiden PRO ja työntekijöiden JHL. Määräajan päättyessä osapuolet neuvottelevat sopimuksen uudistamisen ehdoista. Sopimusneuvottelujen lähtökohdina ovat edellisen sopimuksen määräykset.

Uuden työehtosopimuksen muutoksista palkkaukseen ja muihin työehtoihin syntyy niin sanottu kustannusvaikutus, joka osaltaan säätelee, rajoittaa ja toisaalta ilmentää muutosten suuruutta ja vaikutusta yliopistojen työvoimakustannuksiin.

Työehtoja ei joka sopimuskierröksellä neuvotella uudestaan alusta alkaen, vaan vanhaa sopimusta täydennetään ja muutetaan. Työehtosopimustoiminnassa on kysymys työpanoksen myymisestä työrauhaa vastaan (palkansaajat) ja työpanoksen ostamisesta ja työrauhan takaamisesta (työnantajat). Tämä tapahtuu, kun osapuolet sitoutuvat työehtosopimuksessa yhteisesti sovittuihin ehtoihin.

Yliopistojen yleinen työehtosopimus solmitaan kiinteälle ajanjaksolle. Voimassaoloaikana se sitoo työnantaja- ja palkansaajaorganisaatioita ja niiden jäseniä. Työehtosopimus edellyttää, että organisaatiot valvovat, että työnantajat ja työntekijät noudattavat sen ehtoja. Työehtosopimuksella on myös nk. jälkivaikutus. Vaikka työehtosopimus on kauden lopussa sanottu irti, sitovat työehtosopimuksessa sovitut asiat jälkivaikutuksen perusteella osapuolia, kunnes uusi työehtosopimus saadaan sovittua. Työnantaja ei voi esimerkiksi sopimuksettomassa tilassa yhtäkkiä alentaa työntekijöiden palkkoja tai heikentää työehtoja. Jos uusia työehtosopimuksia ei enää solmittaisi, tilanne voisi olla kokonaan toisen näköinen. Miltä tuntuisi, jos palkat alenisivat, totut loma- ja vapaapäivät, palkankorotukset ja palkalliset sairauspoissaolot ajan mittaan vähenisivät tai jäisivät kokonaan pois?

Miksi TES:n puolesta kannattaa taistella?

Yleinen työehtosopimus on jokaisen yliopistolaisen etu. Työntekijän kannalta ei ole järkevää joutua neuvottelemaan työsuhteensa kaikista ehdoista työnantajan kanssa itse ja yksin. Työehtosopimus luo työsuhteelle kollektiiviset raamit, joista työntekijä hyötyy tekemättä itse mitään. Ilman työehtosopimuksia työnantajan toiminta voisi muuttua ennalta-arvaamattomaksi, eikä esimerkiksi palkkakehitys olisi enää millään tavalla säänneltyä. Tämä voisi johtaa jopa siihen, että joidenkin työntekijöiden palkat eivät nousisi koskaan. Ilman työehtosopimuksia erilaiset niissä sovitut työsuhteen ehdot heikkenisivät ajan mittaan. Työehtosopimuksen turvaamat pidemmät lomat, äitiysvapaan alun palkallinen jakso, tietyt vapaapäivät ja pidemmät palkalliset sairauspoissaolot katoaisivat. Työnantaja pyrkisi neuvottelemaan työntekijöiden kanssa jatkuvista heikennyksistä, ja työntekijät joutuisivat pikkuhiljaa keskenään erilaiseen asemaan.

Miten minä työntekijänä hyödyn työehtosopimuksesta?

Yliopistojen yleinen työehtosopimus varmistaa työntekijälle monelta osin lakia paremmat edut työelämään. Työehtosopimus (tes) ja työsopimus ovat kaksi eri asiaa. Työsopimuksen työntekijä neuvottelee itse työnantajansa kanssa. Työehtosopimuksen neuvottelevat työntekijöiden puolesta JUKO ja julkolaisten liittojen edustajat.

Työehtosopimuksen ansiosta työntekijät hyötyvät automaattisesti heille jo ennalta neuvotelluista eduista, esimerkiksi yleiskorotuksia palkkaansa, sairauspoissaolojen pidemmästä palkallisesta jaksosta kuin lain mukaan, palkallisista arkipyhävapaista, palkalliselta äitiys- tai isyysvapaasta sekä lomarahasta. Moni ei tiedä, että esimerkiksi lomarahaa ei ole kirjattu mihinkään lakiin, vaan siitä määrätään työehtosopimuksessa. Ilman työehtosopimusta työnantajalla ei olisi veloitetta maksaa lomarahaa yliopistolla työskenteleville. Myöskään kokonaistyöaikaa ei voitaisi noudattaa ilman, että siitä on sovittu työehtosopimuksella. Ilman työehtosopimusta myös opetus- ja tutkimustehtävissä olevat joutuisivat leimaamaan kellokortin.

Miksi pelkkä työsopimus ei riitä?

Työsopimus on jokaisen henkilökohtainen sopimus työnantajan kanssa. Siihen voi yksittäisen työntekijän olla vaikea neuvotella tiettyjä asioita, kuten osaa palkankorotuksista: käytännössä niin kutsuja yleiskorotuksia, jotka työntekijä saa erikseen pyytämättä työehtosopimuksen kautta. →

→ Työehtosopimuksissa sovittu työaika voi olla työaikain säännöksiä lyhyempi ja esimerkiksi tessin mukaiset vuosilomat voivat olla pidempiä. Siksi on työntekijän kannalta hyvä, että työehtosopimuksen lisäksi löytyy alalla käytetty työehtosopimus.

Työehtosopimuksella sovitaan juuri kyseiselle alalle sopivista työehdoista, kuten työajoista ja palkoista. Työehtosopimuksessa on sovittu myös työpaikkojen luottamusmiehistä. Työnantajan on helpompi neuvotella yhden työntekijöitä edustavan työntekijän kanssa kuin kaikkien kanssa erikseen. Luottamusmiehellä on yleensä hyvä neuvotteluyhteys työnantajaan sekä hyvä ymmärrys työehtosopimukseen ja työpaikan käytännöistä.

Työntekijöitä edustava liitto on vahvempi neuvottelemaan kuin sinä yksin. Kun liitot neuvottelevat keskenään, parannetaan yhden työntekijän sijaan kaikkien työntekijöiden asemaa samanaikaisesti. Joukossa on voimaa.

Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa on sovittu myös erimielisyyksien ratkaisemisesta. Paikallis- ja liittotason neuvottelut ovat edullinen tapa ratkoa työelämän konflikteja. Nämä ratkaisukeinot ovat käytettävissä vain järjestäytyneille työntekijöille. Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa on myös määräys siitä, että määräaikaisen

työsopimuksen lainmukaisuuden voi saattaa erimielisyysprosessiin. Tämä on varsin merkittävä etu työntekijälle.

Ketkä kaikki hyötyvät työehtosopimuksesta?

Yleissitova työehtosopimus on koko alan etu. Työnantajat eivät voi silloin kilpailla epäreilulla ehdoilla, esimerkiksi maksamalla puolta pienempää palkkaa kuin kilpailevat yritykset. Työehtosopimus takaa työntekijälle minimiedut, joista työnantajan on pidettävä kiinni. Työnantajat voivat kuitenkin aina tarjota työntekijälle työehtosopimuksessa määriteltyjä etuja parempia etuja. Työehtosopimus on myös työnantajan etu. Työehtosopimus takaa työnantajalle työrauhan, eli sen, ettei sopimuksen voimassaoloaikana lakkoilla. Työehtosopimuksen kautta työnantaja pystyy neuvottelemaan sopimusalan keskeisistä asioista kollektiivisesti sekä luottamusjärjestelmän että liittojen avulla myös sopimuskauden kestäessä. "Sopien ja neuvotellen" on JUKOn iskulause, joka osaltaan kuvastaa hyvin koko työehtosopimusneuvottelutoimintaa.

■ Katja Aho

neuvottelupäällikkö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO

Lapin yliopisto käy historiansa ensimmäisiä yt-neuvotteluja

Lapin yliopistossa alkoivat helmikuun puolivälissä yhteistoimintaneuvottelut, jotka voivat johtaa 40 työntekijän vähentämiseen. Neuvottelut koskevat kaikkia henkilöstöryhmiä, ja niiden tavoitteena on supistaa henkilöstökuluja 2,5 miljoonaa euroa vuodessa. Lapin yliopiston mukaan on välttämätöntä tasapainottaa taloutta ja uudistaa rakenteita. Lapin yliopistossa järjestettiin ulosmarssi heti työnantajan ilmoituksen jälkeen.

Lapin yliopiston taloudellinen tilanne on ollut tiedossa, ja henkilöstölle ei tullut yllätyksenä neuvottelujen alkaminen. Sen sijaan yllätys on arvio tarvittavista irtisanomisista, joka on miltei 10 prosenttia koko yliopiston henkilöstön määrästä. Yllätys on myös ilmoituksen ajankohta: se osui samaan aikaan kun yliopistosektorin työehtosopimusneuvottelut alkoivat. Yliopistojen neuvottelukierroksesta odotetaan muutenkin haastavaa ja Lapin yliopiston tilanne väkisinikin tulee vaikuttamaan neuvottelutunnelmaan. Neuvottelut Lapin yliopistossa päättyvät aikaisintaan 30. maaliskuuta.

■ Anna Zibellini

työmarkkinalakimies

Akavan Erityisalat

Määräaikaisuuksia yliopistoissa käsittelevä työryhmä sai työnsä loppuun

Keväällä 2018 käydyissä työehtosopimusneuvotteluissa sovittiin Sivistystyönantajien ja palkansaajajärjestöjen (JUKO, JHL, Pro) yhteisestä työryhmästä, jonka tehtävänä oli käsitellä määräaikaisia työsuhteita yliopistoissa. Erityinen tavoite oli pyrkiä vähentämään määräaikaisten työsuhteiden määrää. Työryhmän työn määräaika oli 1.11.2018-31.5.2019 mutta työ päätettiin aloittamaan vasta joulukuussa 2018. Keväällä 2019 työryhmä päätyi jatkamaan työtään vielä syksyllä 2019 ja syksyllä 2019 uudelleen vielä loppuvuodeksi 2019. Työryhmä päätti lopulta työnsä joulukuun lopussa julkaistuaan uuden määräaikaisia työsuhteita koskevan ohjeistuksen. Työryhmä järjesti yhteisen webinaarikoulutuksen määräaikaisuuksista yliopistojen esimiehille ja luottamusmiehille 14.1.2020. Jukosta työryhmän toimintaan osallistivat **Maija Holma** Loimusta, **Mia Weckman** Tieteentekijöiden liitosta, **Mika Parkkari** (osan kaudesta) Ekonomeista ja **Katja Aho** Jukosta.

Työryhmä kokoontui 12 kuukauden ajan. Yhteistyössä osapuolet tarkastelivat mm. määräaikaisuuksia koskevia tilastoja. Työryhmän työskentelyn aluksi JUKO toteutti ensin oman kyselynsä hyvistä määräaikaisuuksiin liittyvistä käytännöistä yliopistojen jukolaisille pääluottamusmiehille. Myöhemmin keväällä työryhmä suunnitteli ja toteutti vielä toisen, yhteisen kyselyn, joka lähetettiin yliopistojen HR-päälliköille ja pääluottamusmiehille. Myös tämä kysely koski yliopistojen hyviä käytäntöjä määräaikaisiin työsuhteisiin liittyen. Sekä tarkasteltujen tilastojen että kyselyihin saatujen vastausten pohjalta työryhmä lähti uudistamaan vuonna 2013 annettua ohjeistusta määräaikaisista työsuhteista yliopistolla.

Työryhmässä keskusteltiin paljon määräaikaisuuksien perusteista sekä siitä, mistä määräaikaisuudet yliopistoilla yleensä johtuvat. Erityisesti opetus- ja tutkimushenkilöstön valtaavan suuri määräaikaisten työsuhteiden käytön määrä aiheutti keskustelua. Osapuolet olivat yhtä mieltä esimerkiksi siitä, että yliopistojen rahoitusmalli on työsuhteiden suunnittelun osalta ongelmallinen ja osaltaan vaikeuttaa yliopistojen henkilöstösuunnittelua. Ulkopuolisen projektirahoituksen haasteet ovat selkeästi yksi tekijä määräaikaisten työsuhteiden suuressa määrässä, mutta tämä ei pelkää riittää selittämään määräaikaisten työsuhteiden poikkeuksellisen suurta määrää yliopistoissa. Erityisen paljon keskustelua määräaikaisuuden perusteista aiheuttivat yliopistojen erilaiset urajärjestelmät, kuten neliportainen tutkijanuramalli. Osapuolet sopivat jat-

kavansa keskustelua uramalleista ajan kanssa avoimin mielin ja siksi ohjeistus jätettiin tältä osin vanhaan muotoonsa. Sekä kerätyissä hyvissä palautteissa, että työryhmän keskusteluissa esille nousi keskeisenä tilannetta parantavana seikkana ennalakoiva henkilöstösuunnittelu, jonka avulla tarpeettomia määräaikaisuuksia voitaisiin yliopistoissa konkreettisesti vähentää.

Uusi ohjeistus julkaistiin joulukuussa 2019 tällä kertaa pelkäästään sähköisessä muodossa ja se on saatavilla niin liittojen, JUKOn kuin Sivistystyönantajienkin nettisivuilta. On hyvä, että neuvotteluyhteys Sivistystyönantajien ja palkansaajajärjestöjen välillä toimii, ja osapuolet kykenevät löytämään yhteisiä näkemyksiä kehittämiskohteista yliopistoilla. Ohjeistuksen toivotaan tuovan parannusta myös määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien uudelleen työllistymiseen ja mahdollisuuksiin löytää työtä tarvittaessa myös yliopiston ulkopuolelta.

Määräaikaisten työsuhteiden määrän kehittymistä on syytä seurata myös jatkossa ja myös pidemmällä aikajänteellä. Lisäksi uramalleista alkanutta keskustelua kannattaa jatkaa. Myös jäsenten omaa aktiivisuutta kaivataan perusteettomia määräaikaisia työsuhteita koskevan ongelman hoitamisessa. Työehtosopimuksen mukaan määräaikaisuuden perusteesta voidaan käydä ensin neuvottelu oman esimiehen kanssa, minkä jälkeen asiasta voidaan neuvotella paikallisesti luottamusmiehen ja työnantajan edustajan kanssa. Mikäli paikallisneuvottelutkin päättyvät erimielisyyteen, voidaan neuvotteluja jatkaa liittotasolla JUKOn ja Sivistystyönantajien kesken ja asia voidaan lopulta saattaa työtuomioistuomen saakka ratkaistavaksi. Vaihtoehtoisesti määräaikaisen työsuhteen perusteen voi riitauttaa käräjäoikeudessa. Paikalliset luottamusmiehet ja liittojen asiantuntijat vastaavat mielellään määräaikaisia työsuhteita koskeviin kysymyksiin.

■ **Maija Holma**

neuvottelupäällikkö

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

■ **Mia Weckman**

edunvalvontajohtaja

Tieteentekijöiden liitto

■ **Katja Aho**

neuvottelupäällikkö

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO



Joustotyöaika – arviointia Euroopan unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisun C-55/18 CCOO v. SAE vaikutuksista Suomessa

Euroopan unionin tuomioistuin (EUT) antoi toukokuussa 2019 ennakkoratkaisun C-55/18 työntekijöiden työaika-suojelusta ja työnantajan velvollisuudesta käyttää työajanseurantalajärjestelmää. EUT arvioi näitä kysymyksiä perusoikeuskirjan työaika-artiklan, työaikadirektiivin ja työsuojelun puitteiden perusteella. Tuomioistuimen mukaan edellä mainittu sääntely on esteenä jäsenvaltion lainsäädännölle, joka ei velvoita työnantajia ottamaan käyttöön sellaista järjestelmää, jonka avulla kunkin työntekijän suorittaman päivittaisen työajan pituus voidaan mitata.

EUT:n linjaukset ovat tiivistettävissä seuraavasti:

1 Vain kun työnantajalla on jäsenvaltion lainsäädännön velvoittamana käytössä objektiivinen so. puolueeton ja luotettava järjestelmä, jota käyttäen kunkin työntekijän päivittäinen työaika on mitattavissa, on mahdollista käytännössä varmistaa vuorokautisen ja viikoittaisen vähimmäislepoajan ja viikoittaisen enimmäistyöajan toteutuminen.

2 Jäsenvaltioiden on määriteltävä tällaisen järjestelmän käyttöön ottamisen konkreettiset yksityiskohdat, erityisesti se, missä muodossa se on järjestettävä. Niiden on otettava huomioon, tilanteen niin vaatiessa, kunkin kyseessä olevan toimialan tai tiettyjen yritysten ominaispiirteet, kuten niiden koko.

Arvioinnin ennakkoratkaisun linjauksia suhteessa 1.1.2020 voimaan tulleen työaikalain (872/2019) joustotyöaikaan ja käsittelyn osin myös liukuvaa työaikaan.

Joustotyöaika ja liukuva työaika

Uuden työaikalain 13 §:ssä on säädetty joustotyöajasta. Sen on tarkoitus vastata muuttuneisiin työaikatarpeisiin tietotyössä ja vaativassa asiantuntijatyössä. Joustotyöaika soveltuu myös muunlaisessa työssä, joka ei ole sidottu aikaan ja paikkaan. Sitä voidaan käyttää tehtävissä, joissa vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itse päättää. Työnantaja voi määritellä tehtävät ja tavoitteet, mutta työnteko ajoittuu ja sijoittuu pääasiassa työntekijän päättämällä tavalla.

Joustotyöajasta työnantaja ja työntekijä tekevät kirjallisen sopimuksen, joka toimii samalla työvuoroluettelona. Joustotyöajassa viikoittainen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia neljässä kuukaudessa. Työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä itse työaikansa sijoittelun ja työntekopaikkansa. Työntekijällä ei ole päätösvaltaa työajan pituudesta, jota seurataan työntekijän oman ilmoituksen perusteella.

Työaikalain 32 §:n mukaan työaikakirjanpito voidaan toteuttaa lähtökohtaisesti kahdella tavalla: kirjanpitoon olisi merkittävä joko säännöllisen työajan tunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korotusosat.

Työaikalain mukaan joustotyöaika käytettäessä työntekijä toimittaa palkanmaksukausittain työnantajalle säännöllisen työajan tunneista luettelon. Siitä käyvät ilmi viikoittainen työaika ja viikkolepo. Joustotyöajassa työnantajan työaikakirjanpitoa koskeva velvollisuus on muita työaikamuotoja kevyempi. Työnantaja vie työaikakirjanpitoon työntekijän ilmoittamina viikoittaisen työajan ja viikkolevon palkanmaksukausittain. Säännöstä koskevien perustelujen mukaan ”työntekijän lepoaikojen ja enimmäistyöaikojen valvonta toteutuisi tässä yhteydessä”. Perusteluissa korostetaan, että: ”Työnantajalla olisi velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä toimittaa kyseiset tiedot”. Säännöksessä tai sen esitöissä ei mainita järjestelmää, jonka puitteissa työntekijä kirjaa tiedot. Hallituksen esityksessä ei ole joustotyöajan kohdalla todettu työnantajan vastuulla olevasta muusta työajan seurannasta, kuten vuorokautiseen vähimmäislepoaikaan kohdistuvasta työajan seurannasta.

Työaikalain 12 §:n mukaisessa liukuvassa työajassa työntekijällä on itsenäinen päätösvalta työajan sijoittamisesta sovittujen rajojen puitteissa. Liukuma-aikaa käytettäessä voidaan siten lyhentää tai pidentää vuorokautista työaika. Säännöllinen työaika on kuitenkin keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa. Työaikalain 25.1 §:n mukaan liukuvaa työaika ja joustotyöaika sovellettaessa vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin ja hallituksen esityksen mukaan korvaavaa lepoaika ei tarvitse tällöin antaa. Joustotyöajassa työajan seuraaminen työntekijän omalla ilmoituksella vain viikoittaisen työajan ja viikkolevon osalta ei tosiasiallisesti käytännössä mahdollista vuorokautisen vähimmäislepoajan ja viikoittaisen enimmäistyöajan seuranta. Vuorokausilevon lyhentäminen seitsemään tuntiin joustotyöajassa ja liukuvan työajan järjestelmässä ilman korvaavaa lepoaika ei täytä työaikadirektiivin edellytystä vähintään 11 tunnin yhdenjaksoisesta lepoajasta jokaista 24 tunnin jaksoa kohden.

Työaikalain ja sen esitöiden mukaan työajan seurantavastuu on joustotyöajassa asetettu käytännössä työntekijälle itselleen. Niissä ei ole määritelty tässä yhteydessä työnantajan käytettävää välinettä, jonka tulee EUT:n ennakkoratkaisun C-55/18 mukaan olla objektiivinen so. puolueeton ja luotettava. Ennakkoratkaisun linjausten mukaan työajan seurantavastuu kuuluu yksiselitteisesti työnantajalle ja vastuuta toteutetaan puolueetoman ja luotettavan järjestelmän puitteissa. →

→ Joustotyöajassa työntekijöiden tehtävät eivät vastaa työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohdan määritelmää eikä heillä ole työaika-autonomiata. He ovat täysimääräisesti työaikasuojan piirissä. Työaikadirektiivin 17 artiklan 2 ja 3 kohdan nojalla lainsäädännöllä tai työehtosopimuksella toteutettavat poikkeukset esimerkiksi päivittäisestä lepoajasta koskevat tiettyjä säädettyjä toimintoja, eivätkä mahdollista yleistä työtehtävien luonteen mukaan määräytyvää ja eri aloja koskevaa poikkeamista direktiivistä. Lisäksi on huomioitava, että näissä säädettyissä toiminnoissa viikoittaisesta enimmäistyöajasta poikkeaminen ei reunaehtojuksenkaan puitteissa ole mahdollista.

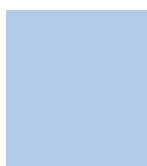
Vaikka työnantaja käyttäisi asiakkaiden toimeksiantojen kohdentamiseen erilaisia työajan kohdentamisjärjestelmiä, ne eivät ole työajan seurantarjestelmiä, eikä niitä käyttämällä pystytä todentamaan työaikoja. Niillä pystytään kuvaamaan työn kohdentumista ja jakautumista eri tehtäviin, mutta ei todentamaan työaikoja. Euroopan unionin tuomioistuimen lainaten: "Ellei ole järjestelmää, jonka avulla kunkin

työntekijän suorittama päivittäinen työaika voidaan mitata, mikään ei takaa enimmäistyöajan rajaamista ja sitä, että vähimmäislepoaikoja koskevan oikeuden tosiasiallinen noudattaminen turvataan täysimääräisesti työntekijöille, koska tällöin tämä jätetään työnantajan harkinnan varaan". Ennakkoratkaisun mukaan jäsenvaltioiden on määriteltävä tällaisen järjestelmän käyttöön ottamisen konkreettiset yksityiskohdat, erityisesti se, missä muodossa se on järjestettävä. Niiden on otettava huomioon, tilanteen niin vaatiessa, kunkin kyseessä olevan toimialan tai tiettyjen yritysten ominaispiirteet, kuten niiden koko. Työaikalaisissa on siis tarkistamisen varaa näiltä osin.

Kirjoitus on lyhennelmä ja osa artikkelista, joka on julkaistu Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirjassa 2019.

■ **Helena Lamponen**
johtaja
Akavan Erityisalat

Liittojen yliopistosektorin asiamiehet:



Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi



Akavan Erityisalat

Anna Zibellini, työmarkkinalakimies
puh. 020 1235 353
anna.zibellini@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi



Insinööriliitto IL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies
puh. 020 1801 843
juha.sarkka@ilry.fi
www.ilry.fi



Luonnon-, ympäristö-, ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Maija Holma, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 6226 8543
maija.holma@loimu.fi
www.loimu.fi



Suomen Ekonomit / Finlands Ekonomer

Mari Kröger, koulutuspolitiikan erityisasiantuntija
puh./tfn. 040 779 3812
mari.kroger@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi



Suomen Lakimiesliitto

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



Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 040 865 6630
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi



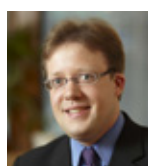
Tekniikan akateemiset TEK

Daniel Valtakari, asiamies
puh. (09) 2291 2237, 040 7720 276
daniel.valtakari@tek.fi
www.tek.fi



Tradenomiliitto TRAL ry

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



Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

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