



samk

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

PIPSA PULKKINEN

Työaikalain muutoksen vaikutus etätyöhön

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijä(t) Pulkkinen, Pipsa	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Huhtikuu 2021
	Sivumäärä 28	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Työaikalain muutoksen vaikutus etätyöhön		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Uusi työaikalaki 879/2019 astui voimaan 1.1.2020 ja korvasi vuonna 1996 säädetyn. Työn tekemisen tavoissa on tapahtunut 23 vuodessa paljon muutoksia ja uudistuksen tavoite on päivittää laki vastaamaan nykyisen työelämän tarpeita. Muutoksen on tarkoitus helpottaa työntekijöiden vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamista, sekä varmistaa yritysten tarpeisiin sopivat joustavat työaikajärjestelyt.</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin työaikalain muutoksen vaikutusta etätyöskentelyyn. Tarkoituksena oli selvittää etätyön osalta, miten uusi laki eroaa vanhasta laista, sekä lakimuutoksen vaikutusta työelämään. Opinnäytetyössä avattiin myös etätyön käsitettä, sekä kerättiin työaikalain uudistuksen keskeisimmät kohdat.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimustapaa ja strategiana käytettiin tapaustutkimusta. Opinnäytetyössä käytettiin lähteenä työaikalakien ja hallituksen esityksen lisäksi monipuolisesti oikeuskirjallisuutta ja ajankohtaisia artikkeleita. Kirjalliset dokumentit analysoitiin suoraan. Opinnäytetyö toteutettiin kirjoituspöytätyönä.</p> <p>Oikeustapauksia tutkimalla selvitettiin, mikä aiemman lain aikana saatu lopputulema olisi saatu nykyisen lain aikana. Etätyön lisääminen työaikalakiin vahvistaa etänä tehdyn työn työaikasuojausta. Lisäksi työaikalaki asettaa enimmäismäärät ja säännökset työajalle, joka ehkäisee työntekijän liiallisen kuormittumisen. Työnantajalle puolestaan etätyön lisäämisestä työaikalakiin saattaa muodostua hallinnollisia lisätoimia.</p>		
<p>Asiasanat työaikalaki, etätyö, etäjohtaminen, joustotyöaika</p>		

Author(s) Pulkkinen, Pipsa	Type of Publication Bachelor's thesis	Date April 2021
	Number of pages 28	Language of publication: Finnish
Title of publication The impact of the change in the Working Hours Act on remote work		
Degree program Business Administration		
<p>Abstract</p> <p>New Working Hours Act 879/2019 entered into force 1 January 2020 and replaced the one issued in 1996. Working methods have changed considerably over the 23 years, and the reform aims at revising the Act to better correspond the needs of the modern working life. The purpose of the reform is to make it easier to combine leisure and working life and to ensure the flexible working-time arrangements companies need.</p> <p>This thesis studies the effects of the reform on remote working. Focusing on remote working, the purpose was to find out how the new Act differs from the old one and how the reform of the Act has affected the working life. In addition, light is shed on the concept of remote work and the key points of the reform are revised.</p> <p>The thesis is a qualitative research and is based on a case study strategy. In addition to the Working Hours legislation and the government proposal, sources used include variety of legal literature and current articles. Literal documents were analyzed directly. The research was carried out by using a desk study method.</p> <p>By studying legal cases, it was outlined which result of the previous Act could have been achieved based on the reformed Act. By adding remote working to the Working Time Act, the working hour protection for it strengthens. Furthermore, the Act sets the maximum amount and regulations for working time, which prevents excess strain on the employee. In turn, the addition of remote working to the Act may bring about additional administrative effort.</p>		
<p><u>Key words</u> Working Fours Act, remote work, remote management, flexible working time</p>		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	6
2.1 Teoreettinen viitekehys	6
2.2 Käytettävät menetelmät.....	7
2.3 Aineiston kerääminen ja analysointi	7
3 ETÄTYÖ.....	8
3.1 Mitä on etätyö?.....	8
3.2 Etätyö tilastollisesti	10
3.3 Etätyön historia ja tulevaisuus	11
3.4 Etätyön hyvät ja huonot puolet	13
3.4.1 Etätyön edut ja hyödyt	13
3.4.2 Etätyön haitat ja riskit	13
3.5 Työterveys ja -turvallisuus etätyössä	14
3.6 Etätyön johtaminen – etäjohtaminen.....	15
4 TYÖAIKALAIN UUDISTUS	16
4.1 Uudistuksen tavoitteet ja syyt	16
4.2 Uudistuksen keskeisimmät kohdat.....	17
4.3 Työaikadirektiivi (2003/88/EY).....	18
4.4 Uudistus etätyön osalta	19
4.5 Työaika-autonomia	21
4.6 Joustotyöaika.....	21
5 KÄYTÄNNÖN TOIMENPITEET JA VAIKUTUKSET.....	23
5.1 Etätyö työaikalaissa.....	23
5.2 Vaikutus palkansaajaan.....	23
5.3 Vaikutus työnantajaan.....	23
5.4 Oikeustapauksia	24
5.4.1 KKO:2002:36	24
5.4.2 TN 1429-08	25
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO.....	27
LÄHTEET	

1 JOHDANTO

Uusi työaikalaki 872/2019 korvasi vuonna 1996 säädetyt työaikalain ja astui voimaan 1.1.2020. Kumottu laki ehti olla voimassa yli 23 vuotta, missä ajassa työnteon muodoissa, sisällöissä ja työvoiman käyttötavoissa on tapahtunut merkittäviä muutoksia. (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 7.) Työaikalakäytännöt monipuolistuvat koko ajan enemmän jokaisella työnantajasektorilla. Keskeinen syy on kilpailun lisääntyminen tuotanto- ja palvelutoiminnoissa globalisaatiosta, että kansallisista syistä ja siitä tuleva tarve sopeuttaa työaikoja erilaisiin tarpeisiin. Suomalaisten yritysten yhteistyökumppanit ja tytäryhtiöt ovat ympäri maailmaa ja toimivat ympäri vuorokauden, mistä syystä yhteiskunta ajautuu pikkuhiljaa 24 tuntia seitsemänä päivänä viikossa toimivaksi. Hyvä esimerkki tästä kehityskulusta on kauppojen aukioloaikojen vapautuminen. (HE 158/2018, 15.)

Tässä opinnäytetyössä on tarkoituksena selvittää työaikalain uudistusta erityisesti etätöiden osalta. Aluksi avataan yleisesti, mitä on etätö, sen tilastoja, historiaa ja tulevaisuutta, hyötyjä ja haittoja, työturvallisuutta ja etäjohtamista. Tämän jälkeen käydään läpi työaikalain uudistusta kokonaisuudessaan, ja lopuksi paneudutaan vielä tarkemmin etätöiden osalta uudistukseen. Lopuksi pohditaan käytyjä asioita.

Opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa. Aihe on valikoitunut tutkijan omasta kiinnostuksesta asiaan. Työaikalaki on yhteiskunnallisesti merkittävä, sillä se koskee kaikkia työssäkäyjiä. Lisäksi työaikalain tuntemus on hyväksi työelämän kannalta. Etätö on suuressa nosteessa ja pinnalla koronaviruspandemian johdosta, joten aihe on erityisen ajankohtainen.

Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, strategiaksi on valittu tapaustutkimus oikeustapauksien vuoksi. Tutkimus on toteutettu kirjoituspöytätyönä, koska opinnäytetyössä on käytetty hyväksi jo olemassa olevaa kirjallista tietoa. Uuden ja vanhan työaikalain, hallituksen esityksen ja muiden

lainopillisen lähteiden lisäksi lähteinä on käytetty esimerkiksi ammattiliittojen sivuja avaamaan enemmän etätyön käsitettä.

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tässä opinnäytetyössä selvitetään 1.1.2020 voimaan tulleen työaikalain (872/2019) vaikutusta etätyöskentelyyn työntekijän ja esimiehen näkökulmasta. Tutkimuksen on tarkoitus avata lakimuutoksen vaikutusta käytännössä etätyötä ja -johtamista tekeville. Työlle ei ole toimeksiantajaa, vaan sitä voi hyödyntää työpaikasta riippumatta. Koska muutos on vasta astunut voimaan, tutkimuksen esteeksi saattaa tulla konkreettisten esimerkkien puuttuminen.

Opinnäytetyön tavoite on selkeyttää työaikalain muutoksen vaikutusta etätyöhön työnantajan ja työntekijän näkökulmasta yleisellä tasolla, ilman tiettyä työpaikkaa. Tutkimuksen avulla saadaan vastaus seuraaviin kysymyksiin:

- Miten laki eroaa aiemmasta etätyön kannalta?
- Mitä toimenpiteitä tämä mahdollisesti vaatii työntekijältä ja työnantajalta?

2.1 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön teoriaosa tulee käsittelemään muutosta verrattuna aiempaan, mikä on työaikalaki etätyön osalta ja mitä on etätyö. Teoriaosuus muodostuu laista ja muista oikeuslähteistä liittyen työaikaan, sekä mahdollisista oikeustapauksista. Opinnäytetyössä ei siis tarkastella työaikalakia kokonaisuudessaan, vaan keskitytään nimenomaan etätyötä koskevaan osuuteen. Etätyötä tarkastellaan sen kannalta, miten työaikalaki sen määrittelee. Opinnäytetyön tärkein lähde on työaikalaki, mutta etätyön käsitettä avataan myös muiden lähteiden avulla.

2.2 Käytettävät menetelmät

Työssäni käytän laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivinen menetelmä sopii tilanteeseen, jossa tutkittavasta asiasta ei ole saatavilla vielä paljoa tietoa tai selittäviä teorioita. Tutkimuksen avulla tietoutta pyritään lisäämään. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä sopii käytettäväksi silloin, kun tutkittavasta aiheesta tiedetään jo entuudestaan hyvissä määrin. (Kananen 2015, 70-73.) Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoitus on löytää tai paljastaa tosiasioista, eikä todentaa jo etukäteen tiedossa olevia väittämiä tai ilmiöitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161). Koska lakiuudistus on tuore, ei sen vaikutusta etätöyöhön ole vielä tutkittu ja tästä syystä käytän kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullinen tutkimus voidaan jakaa kolmeen eri tutkimusstrategiaan, joista yksi on tapaustutkimus. Tapaustutkimus sopii käytettäväksi silloin, kun halutaan yksityiskohtaista tietoa yksittäisestä tapauksesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 130.) Opinnäytetyössä tuodaan esille myös oikeustapauksia, jolloin tarkemmin kyseessä on tapaustutkimus.

Tieteellinen tutkimus voidaan jakaa empiiriseen sekä teoreettiseen tutkimukseen. Empiirisessä tutkimuksessa päätelmät tehdään havaintojen perusteella, kun taas teoreettisessa tutkimuksessa käytetään enemmänkin saatavilla olevaa teoriaa. Teoreettista tutkimusta voi tehdä ”kirjoituspöytätyö” jolloin käytetään hyväksi valmiina olevaa tietoa ja kohteeseen perehdytään ajatusrakennelmien ja niiden tarkastelun avulla. (Miettinen 2016, 246.). Koska tutkin työaikalain muutoksen vaikutusta etätöyöhön teoreettisen materiaalin perusteella, on kyseessä teoreettinen tutkimus. Asiasta löytyy paljon erilaista tietoa, jonka avulla tutkimuksen saa toteutettua ainoastaan siihen perustuen. Tutkimuksessa ei ole aiheellista tutkia aihetta esimerkiksi haastatteluilla, sillä jo olemassa olevaa tietoa ja artikkeleita löytyy riittävästi.

2.3 Aineiston kerääminen ja analysointi

Aineiston keruumenetelmät vaihtelevat riippuen tutkimusotteesta. Laadullisessa tutkimuksessa yksi aineistonkeruumenetelmistä on dokumentit. Dokumenteilla tarkoitetaan ilmiöön liittyviä tekstejä, joista käy mahdollisesti ilmi tutkimusongelman ratkaisu. Dokumentit voivat olla mitä tahansa kirjallista tuotosta, joka liittyy

tutkittavaan asiaan ja auttaa ongelman ratkaisemisessa. (Kananen 2015, 81.) Tieteellisessä tutkimuksessa käytettäviin dokumentteihin tulee suhtautua kriittisesti ja varmistua tiedon oikeellisuudesta. Vertailu muihin lähteisiin lisää luotettavuutta. (Kananen 2015, 158.) Kirjoittaessa oikeudellisesta asiasta ja näkökulmasta, on lähdekriittisyys erityisen tärkeää. Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään dokumentteja, eli kirjallisia tuotoksia. Näitä ovat esimerkiksi lait ja muu kirjallisuus. Muiden kuin oikeudellisten lähteiden luotettavuuden saan varmistettua tutkimalla, kerrotaanko sama asia eri lähteissä samalla tavalla. Tähän olen ottanut avuksi ovat muistiinpanot.

Aineisto analysoidaan sille tyypillisillä analyysimenetelmillä. Joissain aineistoissa raja-alue on tarkempaa, kuin toisissa. Laadullisessa aineistossa variaatioita on enemmän, kuin määrällisessä. Laadullisen aineiston erilaisia dokumentteja voidaan analysoida ainoastaan katselemalla, lukemalla ja kuuntelemalla, mikäli aineistot ovat erimittaisia. (Kananen 2015, 83.) Tutkimuksessa, jossa aineistoa kerätään eri lähteistä, voi aineistoa analysoida jo sitä kerätessä. Opinnäytetyön aineistojen analysointi on aloitettu siis jo heti alussa, kun tutkimusta on alettu tehdä vuonna 2020. Kun aineistoa analysoidaan sitä mukaan, kun lähteitä tulee, nähdään heti, kuinka paljon aineistoa on ja tarvitaanko sitä esimerkiksi lisää. (Hirsjärvi ym. 2009, 224.)

3 ETÄTYÖ

3.1 Mitä on etätyö?

Viime vuosien aikana etätyö on ollut entistä enemmän pinnalla. Etätyölle on annettu myös erinäisiä lisänimiä, kuten flexwork, telework ja läsnätyö. Etätyöllä tarkoitetaan työn tekemistä jossain muualla, kuin toimistolla tai vastaavassa kiinteässä toimipisteessä. Muuten etätyö ei eroa normaalista työstä, vaan työntekijä tekee samoja työtehtäviä paikasta riippumatta. Etätyötä on käytännössä kaikki tuottava ajankäyttö, joka on suoritettu kiinteän toimipisteen ulkopuolella työaikana. (Roine & Anttila 2017, 9, 12-13.) Etätyötä on siis työ, joka suoritetaan normaalin työsuorittamispaikan ulkopuolella. Tietoliikenneyhteyksien hyväksikäyttö mahdollistaa työnteon

riippumatta ajasta ja paikasta. Useimmiten etätyöntekijä päättää työnteon paikan itse, joka tavallisimmin on tämän koti. Nykyään puhutaan myös liikkuvasta etätyöstä tai mobiilista työstä, sillä töitä tehdään myös työmatkoilla. (Helle 2014, 13.)

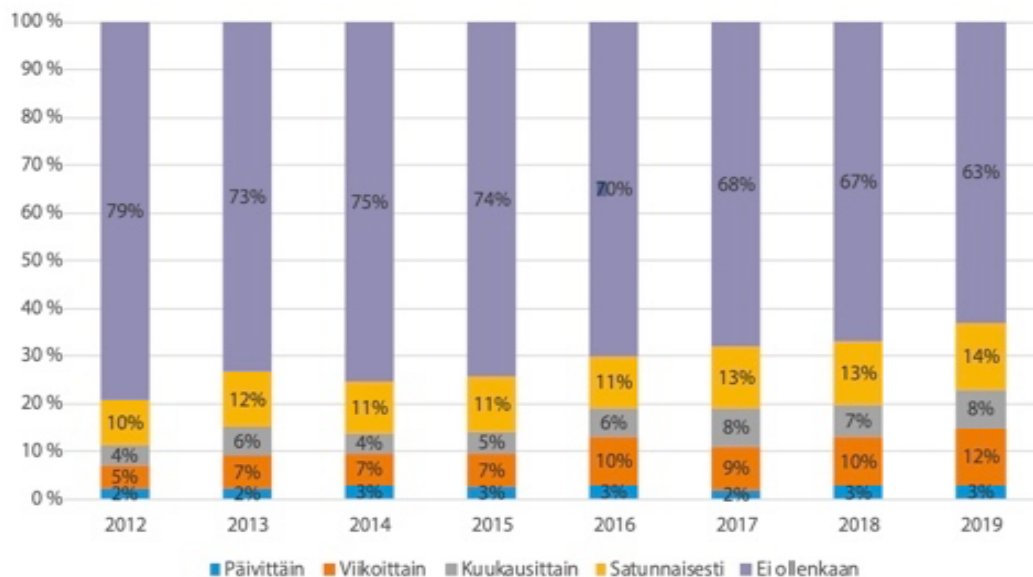
Etätyössä on havaittavissa erilaisia päätyyppisiä, joista Roine ja Anttila (2017, 12-13) ovat listanneet tärkeimmät:

- Viikoittainen etäpäivä kotona: työntekijä on aina esimerkiksi perjantain kotona. Tämä tapa toimii, kun viikkokalenteri on toistuva ja eheä.
- Projektityö tai vaihe: työntekijä on tietyn ajan putkeen kotona, jopa useampia viikkoja kerralla tietyn projektin ajan. Tämä on kätevää silloin, kun halutaan jäädä joustavasti esimerkiksi lomalle ja yhdistetään lomakauden alkuun.
- Asiakasprojektit: työntekijä on useamman päivän peräkkäin työskentelemässä asiakkaan tiloissa projektin parissa. Työ tapahtuu asiakkaalle paikallisesti, mutta työntekijälle etänä.
- Silppu- ja säälätyö: työntekijä viettää osan päivästä toimistolla ja osan muualla. Esimerkiksi asiakastapaamisten jälkeen ei välttämättä ole järkeä enää siirtyä toimistolle, vaan siirtyä suoraan kotiin.
- Matka-ajan hyödyntäminen: työntekijän kannattaa käyttää myös liikennevälineissä kulutettu aika hyödyksi työskentelyn kannalta.

Etätyö luo vaihtoehtoja – se ei tarkoita automaattisesti sitä, ettei työntekijällä voi olla tiettyä toimipistettä, vaan ettei sitä välttämättä tarvita. Kaikki työntekijät voivat asua samassa kaupungissa, mutta heidän ei tarvitse. Etätyö mahdollistaa tiimin toimimisen parhaalla mahdollisella tavalla paikasta ja ajasta huolimatta. (Fried, Hansson, Heiskanen & Heinemeier Hansson 2014, 41.) Etätyön tärkeä lähtökohta on organisoida työt niin, että työn suorittaminen on mahdollisimman tehokasta työntekijän ja työntekijän näkökulmasta. Kiinteästä työpaikasta- ja ajasta kiinni pitävät yritykset perustavat ajattelutapansa yleensä perinteiseen tapaan ajatella työn organisoimisesta, valvomisesta ja johtamisesta. (Helle 2004, 13.)

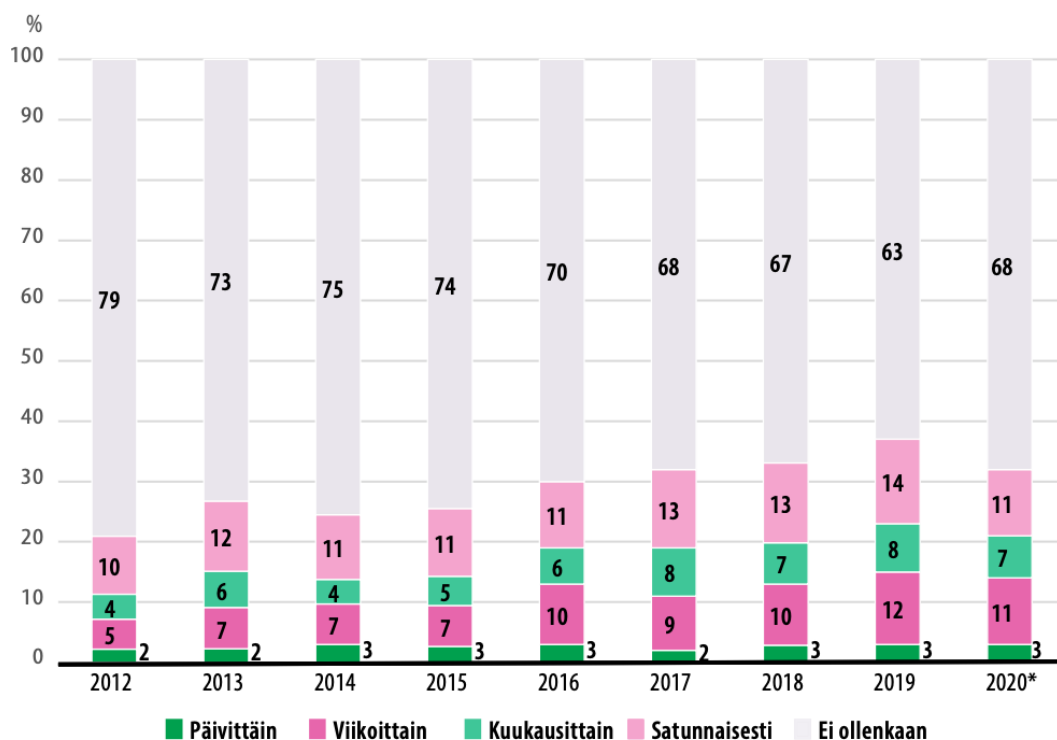
3.2 Etätyö tilastollisesti

Tietoteknisten mahdollisuuksien lisääntymisen (etätyö) lisäksi kilpailun lisääntyminen, työvoiman toimihenkilöllistyminen ja monipuolistuvat työaikaodotukset ajavat perinteistä työaikaparadigmaa kohti muutosta. (HE 158/2018, 15). Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrejä (Työolobarometri 2019, 58–59, kuva 1.) tarkastellessa nähdään, kuinka etätyöskentely on lisääntynyt tasaisesti. Vuonna 2019 etätyötä teki säännöllisesti melkein neljännes (23 %) ja satunnaisesti 14 prosenttia palkansaajista, mutta edelleen enemmistö (63 %) ei ollut tehnyt etätyötä laisinkaan viimeisen vuoden sisällä. Vuonna 2018 etänä säännöllisesti työskenteli 20 prosenttia ja vuonna 2017 luku oli 19 prosenttia.



Kuva 1. Etätyön määrä 12 kuukauden aikana 2012–2019. Työolobarometri 2019.

Vuoden 2020 kyselyä muokattiin koronavirusepidemian vuoksi. Kysymyksiä sovitettiin sopimaan koronavuoteen, sekä tehtiin lisäyksiä. Palkansaajilta kysyttiin esimerkiksi sitä, tekivätkö he etätöitä jo ennen epidemian alkamista. Kuvassa 2. nähdään etätyö vuosilta 2012–2019, sekä ennen koronaa 2020. Ennen koronaa vuonna 2020 palkansaajista säännöllisesti etätöitä teki 21 prosenttia ja satunnaisesti 11 prosenttia. Uuteen kysymykseen alkoivatko palkansaajat tehdä etätöitä korontilanteen johdosta vastasi kyllä 24 prosenttia. Vuonna 2020 etätöitä teki siis noin puolet, eli 48 prosenttia palkansaajista, kun 2019 luku oli 36 prosenttia. (Työolobarometri 2020, 77–78.)



*Ohjeita muokattu vuonna 2020.

Kuva 2. Etätyön määrä 12 kuukauden aikana 2012–2019 ja ennen koronaa 2020. Työolobarometri 2020.

3.3 Etätyön historia ja tulevaisuus

Helle (2004, 16) kirjoittaa etätyön käsitteen olevan lähtöisin Kaliforniasta Yhdysvalloista 1970-luvun alun öljykriisistä. Tällöin amerikkalaistutkijat laskivat työmatkaliikenteen vähentämisestä saatavan hyödyn kansantaloudessa. Etätyö on siis alun perin kehitelty työmatkaliikenteessä ja kalliissa toimitiloissa säästämisestä, sekä luonnonsuojelun vuoksi. Suomessa etätyöstä on puhuttu 1980-1990 luvuilla, jolloin se on yleistynyt hiljalleen (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 29-30).

Koronavirus eli covid-19 pandemia antoi vauhtia etätyöhön siirtymiseen. Suomessa huhtikuussa 2020 noin miljoona suomalaista eli hieman yli kolmannes työntekijöistä suoritti työnsä etänä. Asiantuntija Osmo Kuusi ei kuitenkaan usko tämän johtavan etätyön massiiviseen yleistymiseen, mutta suunta on edelleen kasvuun päin. Historian perusteella hän toteaa, että ihmiseltä löytyy aina halu kokoontua yhteen fyysisen

läheisyyden ja läsnäolon tarpeen johdosta. On kuitenkin asioita, joiden hän uskoo lisäävän etätyön yleistymistä. Yksi syy tähän on asuntojen hinnat, jotka vaihtelevat suuresti alueesta riippuen. Esimerkiksi Helsingin ulkopuolelta asunnon saa jopa 75-90 prosenttia halvemmalla. Jos siis haluaa asua halvalla, on pienempi kynnyks ostaa asunto kauempaa toimistolta etätyön mahdollisuuden vuoksi. Toinen syy on tekoälyn kehitys, joka mahdollistaa tulevaisuudessa vieläkin enemmän asioita. (Haapakoski ym. 2020, 30–33.)

Etäjohtamisen ja etätyön asiantuntija Ulla Vilkmán (2019) on kirjoittanut artikkelin koskien etätyön tulevaisuutta. Hän toteaa etätyöhön vaikuttavia muutosvoimia, ilmiöitä ja trendejä olevan useita. Esimerkiksi viestintä- ja liikenneteknologian nopea kehitys, ekologisuus ja kestävä kehitys, sekä ilmastonmuutos. Nopeat yhteydet mahdollistavat etätyöskentelyn ja yhteydenpidon etäisyydestä huolimatta. Ekologisuuden ja ilmastonmuutoksen takia kiinnitetään enemmän huomiota työmatkailuun. Lisäksi etätyö on lisännyt paperittomia toimistoja, sillä dokumentit siirtyvät sähköiseen muotoon. Koska toimitilojen tarve vähenee etätyön yleistyessä, vaikuttaa se hiilijalanjäljen pienenemiseen tarvittavan materiaalin vähenemisen vuoksi. Kestävä kehitys ajaa yrityksiä ennemmin pitkäjänteiseen menestymiseen, kuin nopeaan ja maksimaaliseen tuottoon resurssien kustannuksella. Edellä mainittujen lisäksi etätyön lisääntymistä vauhdittaa vapaa-ajan arvostuksen kasvaminen sekä hyvinvoinnin trendi. Etätyöskentelyn ansiosta vapaa-aikaa jää enemmän, sillä työpaikan ja kodin siirtymiseen käytetty aika vapautuu.

Työntekijöiden vaatimuksen myötä etätyö tulee lisääntymään myös niissä työpaikoissa ja organisaatioissa, joissa aiemmin ei ole ajateltu sen olevan mahdollista. Nuo-ret käytännössä jo olettavat sen olevan automaattisesti mahdollista. Iäkkäämmille taas etätyö on mahdollisuus jatkaa työelämässä pidempään. (Vilkmán 2019.)

Artikkelinsa loppuun Ulla Vilkmán (2019) on vielä tehnyt yhteenvedon, miten hän näkee etätyön tulevaisuuden. Hän uskoo, että jatkossa etätyö nähdään tapana organisoida työtä. Lisäksi etätyö tulee mahdollistamaan rekrytoinnin riippumatta sijainnista. Työn takia liikkuminen muuttuu arvo- ja tunneperusteiseksi ja hyvä johtaminen korostuu entisestään. Myös inhimillinen kontakti korostuu ja samalla teknologia mahdollistaa uusia yhteistyömuotoja etätiimeille käytettäväksi.

3.4 Etätyön hyvät ja huonot puolet

Etätyöstä saatavat hyödyt tai siitä johtuvat haitat riippuvat osittain siitä, millaisesta liiketoiminnasta, työstä ja työtehtävistä on kyse. Etätyöhön houkuttelee työn hallintaan, luovuuteen ja keskittymiseen liittyvät asiat. Etätyöstä tutkimusten mukaan ajatellaan negatiivisena asiana koituvan vapaa-ajan ja työn rajojen hämärtyminen, mahdollisuus vaikuttaa työpaikan asioihin ja sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2020.)

3.4.1 Etätyön edut ja hyödyt

Etätyön hyödyt työntekijän kannalta ovat muun muassa omien tarpeiden mukaan rytmittettävä työaika, työrauhan ja keskittymiskyvyn lisääntyminen, työtehon nousu ja työviihtyvyyden parantuminen, työmatkassa säästettävä aika ja raha, vapaa-ajan ja työn helpompi yhteen sovittaminen. Myöskään työpaikan ei ole pakko olla omalla asuinpaikalla ja työnteolle mielekkään paikan voi valinta itse. Lisäksi mahdollisuus osallistua työhön myös vajaakuntoisena ja mahdollisuus työskennellä esimerkiksi huonolla säällä. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2020.)

Etätyön hyödyt työnantajan kannalta ovat tuottavuuden ja työtehon nousu, työuran mahdollinen pidentyminen ja toimitilojen kustannuksissa säästäminen, sekä työmatkaliikenteen säästöt ja väheneminen. Lisäksi uusien rekrytoinnissa etätyön mahdollisuus on hyvä valtti ja se lisää työntekijöiden sitoutuneisuutta. Etätyö lisää positiivista kuvaa työpaikasta ja parantaa ympäristövastuullisuutta sekä edistää ilmastopolitiikan toteutumista. (Helle 2004, 22; Työterveyslaitoksen www-sivut 2020.)

3.4.2 Etätyön haitat ja riskit

Etätyöllä on myös kääntöpuolensa. Haittana etätyössä työntekijälle on mahdollinen vapaa-ajan ja työajan sekoittuminen, työpäivien venyminen ja vaikeus irrottautua työnteosta, liiallinen kuormittuminen, mahdollinen vaikeus rytmittää itse työpäivä, itsekurin ylläpitäminen sekä ergonomiasta huolehtiminen ja työtilojen sopivuus työskentelyyn. Sosiaalisten kontaktien puuttuminen ja yksinäisyyden tunne saattavat

myös vaivata. Urakehityksen mahdollinen vaikeutuminen. Lisäksi kotona työskente-lystä aiheutuvat kulut, kuten sähkö, vesi, kahvi. (Roine & Anttila 2017, 9, 16–18; Työterveyslaitoksen www-sivut 2020.)

Etätyön haittoja työnantajan kannalta ovat esimerkiksi etäjohtamisesta koituvat haas-teet. Lisäksi mahdolliset lisäkustannukset, jotta etätyö onnistuu (esimerkiksi tietotur-vallisuus) ja teknisten ongelmien lisääntyminen. Myös tiedonkulun vaikeutuminen voi tulla ongelmaksi ja työntekijöiden valvonta on hankalampaa. (Helle 2004, 25; Työterveyslaitoksen www-sivut 2020.)

3.5 Työterveys ja -turvallisuus etätyössä

Työturvallisuuslaissa (738/2002) on säädetty työnantajan vastuusta huolehtia työnte-kijöidensä työturvallisuudesta ja -terveydestä (2 luku 8 §). Lakia sovelletaan myös etätyöhön (1 luku 5 §). Lain soveltamisalaa on kuitenkin rajattu käytännön syistä, sillä kotona tai vastaavassa paikassa tehtävä työ on perustuslaissa turvattu kotirau-han ja yksityisyyden suojan piirissä. Työturvallisuuslaissa ei ole haluttu asettaa toi-mintavelvoitteita, joita työnantajan olisi mahdotonta oikeudellisesti ja tosiasiallisesti toteuttaa. Liikkuvaa etätyötä ja etätyökeskuksia kuitenkin tämä rajoitus ei koske, vaan niihin sovelletaan työturvallisuuslakia täysmääräisesti. (Helle 2004, 211.)

Etätyön työsuojeluriskit riippuvat työstä, jota tehdään etänä. Useimmiten kuitenkin työ on tietotyötä, jossa keskeisimmät riskit liittyvät ergonomiaan ja henkiseen kuor-mitukseen. Huomiota tulee kuitenkin kiinnittää myös pienempiin seikkoihin, kuten valaistukseen ja näyttöpäätteeseen. (Helle 2004, 218.) Etätyö rajoittaa työnantajan mahdollisuuksia valvoa työolosuhteita ja seurata kuormittumista. Tästä syystä työtur-vallisuuden hallintaan kannattaa kehittää hyviä yhteistyökäytäntöjä. (Työturvalli-suuskeskuksen www-sivut 2020.)

Etätyössä tulee huolehtia hyvästä ergonomiasta. Useimmiten hyvän ergonomian saa-vuttaminen on yksi etätyön haasteista työntekijän kannalta. Kotona olevia työskente-lyvälineitä ei usein ole suunniteltu pidempikestoista työskentelyä ajatellen. Hyvällä ergonomialla ehkäistään tuki- ja liikuntaelinten kuormittumista. (Helle 2004, 222.)

Työskentely kotona antaa vapauden hoitaa työt missä tahansa. Ensin keittiössä, sitten sohvalla ja lopuksi vielä pihalla. Pidemmän päälle tämä kuvio ei toimi, vaan ergonomiaan tulee kiinnittää huomiota. Kotiin kannattaakin hankkia kunnollinen työpyöytä, jossa on korkeudensäätö, sekä säädettävä työtuoli ja sopiva näyttö. Vaikka hankinnat voivat tuntua kalliilta, edesauttavat ne selän ja silmien hyvinvointia. (Fried ym. 2014, 124.) Ergonomia kuuluu työturvallisuuteen ja siitä on säädetty työturvallisuuslain luvussa 5. Tämä on kuitenkin rajattu etätöön ulkopuolelle. (Työturvallisuuslaki 5 luku 24 §.)

Henkisellä työsuojelulla on suuri rooli etätöinä tehtävässä tietotyössä. Työturvallisuuslaissa on säädetty myös henkisestä työsuojelusta. Keskeisimmät kohdat ovat riskinarviointi, ennaltaehkäisy ja puuttuminen. Ylikuormittumista voidaan ehkäistä työtä suunnitellessa ottamalla huomioon työn vaatimukset ja työntekijöiden henkisten ja fyysisten edellytysten välinen suhde. Kun nämä ovat tasapainossa, vältetään kuormittumiselta. (Helle 2004, 219.)

Työturvallisuuskeskuksen sivuilla (2020) on listattu eri osa-alueet, jotka tulee ottaa huomioon työympäristön vaarojen ja haittojen selvittämisessä. Fyysisen ja teknisen osa-alueen osalta huomioon tulee ottaa käytettävät tilat, tilajärjestelyt, sisustusratkaisut, kalustusratkaisut ja varusteratkaisut, sekä koneet ja laitteet, sisäilma, akustiikka ja valaistus. Toiminnallisen osa-alueen osalta huomioon tulee ottaa työasennot ja -liikkeet. Psykososiaalisen osa-alueen osalta tulisi huomioida työn organisointi ja johtaminen, vuorovaikutus, viestintä ja yhteistyö sekä yksilön käyttäytyminen työyhteisössä. Virtuaalisen osa-alueen huomioon otettavia seikkoja ovat sovellukset, välineet ja teknologiaratkaisut, sekä erilaisten käyttöliittymien kautta toimivat alustat ja palvelut.

3.6 Etätöön johtaminen – etäjohtaminen

Työturvallisuuskeskuksen www-sivuilla (2020) on paneuduttu siihen, miten etäjohtamisen saa toimimaan. Hyvää johtamista tarvitaan aina, tapahtui se missä muodossa tahansa. Johtamiseen kuuluu palautteen ja tuen antaminen, sekä kannustaminen.

Näiden lisäksi tarvittaessa tulee myös puuttua asioihin ja valvoa työntekoa. Vuorovaikutus on tärkeässä osassa ja sitä tarvitaan myös kasvokkain.

Työturvallisuuskeskuksen www-sivuille (2020) on listattu vinkkejä ja tärkeimpiä pääpiirteitä liittyen siihen, mitä etätyön johtamiseen kuuluu: esimiehen tulee olla tavoitettavissa ja helposti lähestyttävissä myös etänä. Mahdollisuuksien mukaan tulisi järjestää myös kohtaamisia kasvokkain. Jokaisen tulee saada esimieheltään tarvittaessa aikaa. Esimiehen tulee asettaa selkeät tavoitteet ja aikataulut työlle, sekä ilmoittaa raportointitavasta. Esimiehen tehtävänä on sitouttaa työntekijä organisaatioon yhteisillä tapahtumilla. Etäjohtajan tulee huomioida työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja kohdella heitä tasapuolisesti. Lisäksi etäjohtajan tulee seurata, ettei kukaan ylikuormitu ja sallia myös virheet. Myös muutosjohtaminen on tärkeää etätyöskentelyssä, esimiehen tulee toimia esimerkkinä muuttuvissa tilanteissa.

4 TYÖAIKALAIN UUDISTUS

4.1 Uudistuksen tavoitteet ja syyt

Uusi työaikalaki korvasi vuonna 1996 säädetyt työaikalain ja astui voimaan 1.1.2020. Uudistuksen tavoitteena oli saada työaikalaki ajan tasalle, sillä työn tekemisen tavoissa on tapahtunut muutoksia. Lisäksi tarkistettiin työaikadirektiivi ja muita kansainvälisiä reunaehtoja. Työaikasuojelu on perinteisesti ollut pakottavaa oikeutta, sillä sen kautta halutaan turvata riittävän pitkät lepoajat työntekijöille ja rajoittaa kohtuuttoman pitkiä työaikoja. Jatkossakin työaikalainsäädäntö on pakottavaa oikeutta, mutta sallii myös laajasti laista poikkeamisen valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten välisillä työ- ja virkaehtosopimuksilla. (HE 158/2018, 5.)

Muutoksilla pyritään varmistamaan joustavat työaikajärjestelyt yritysten tarpeisiin ja helpottamaan myös työntekijöiden vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamista. Uudistuksen myötä työaikalaki huomioi 2000-luvulla tapahtuneen kehityksen ja antaa yrityksille sekä työntekijöille 2020-luvun työelämän tarpeisiin vaadittavat välineet.

Koska työelämä on murroksessa, asettaa se yhä enemmän vaatimuksia työaikoihin. (HE 158/2018, 36.)

Työnteon aika- ja paikkasidonnaisuus on vähentynyt huomattavasti, ja vähenee entisestään. Tällaisissa tehtävissä työntekijä voi itse valita paikan ja ajan työn tekemiseksi. Järjestely nojaa vankasti työnantajan ja työntekijän väliseen luottamukseen, jolloin työntekijä raportoi itse viikkotyötuntinsa. Kehityksen oletetaan jatkuvan ja samanlaisia luottamustyöaikaa koskevia järjestelyjä onkin otettu jo Ruotsissa ja Saksassa käyttöön. Koska myös Suomessa vapausasteiden ja itseorganisoitumisen oletetaan nousevan, tulee työaikajärjestelyyn lisätä luottamukseen perustuvia toimintamahdollisuuksia. (HE 158/2018, 36.)

Myös erilaiset työsopimuksen mallit ovat yleistyneet, yhä useampi työskentelee osaaikaisesti tai nollatuntisopimuksella. Nämä olivat täysin tuntemattomia vielä 20 vuotta sitten. Lähtökohtana oli se, että työskenneltiin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja työnantajan määräämänä aikana ja paikassa. Laki ei tunnistanut olenkaan joustavia työnteon mahdollisuuksia, joissa työntekijä saa itse päättää työnteon ajan ja paikan. Laissa ei myöskään ollut säännöstä työaikapankista, vaikka sitä käytetään useiden alojen työehtosopimuksissa. (Hietala ym. 2019, 8.)

4.2 Uudistuksen keskeisimmät kohdat

Työaikalain keskeisimpiä muutoksia ovat:

1. Joustotyöaika: täysin uusi työaikamuoto. Työntekijä saa itse päättää vähintään puolet ajasta, missä ja milloin tekee töitä. Se perustuu sopimukseen ja soveltuu työhön, jossa voidaan työskennellä työntekijän päättämänä aikana. Laissa kerrotaan sopimuksen määrätty sisältö. Neljän kuukauden ajanjakson aikana tehtävä tasoitus 40 viikkotyötuntiin koskee myös joustotyötä.
2. Työaikapankki ja sen käyttömahdollisuus kaikissa yrityksissä, sillä tähän asti työaikapankki on ollut vain osassa työehtosopimuksia. Työaikapankki mahdollistaa työntekijälle paremmin vapaa-ajan ja työajan yhteensovittamisen. Se

perustuu sopimukseen työntekijän ja työnantajan välillä, jonka sisällöstä on määrätty laissa. Sopimuksen tulee olla aina kirjallinen.

3. Etätö-käsitteen lisäys ja lukeutuminen työajaksi. Jatkossa etätöön sovelletaan työaikalakia.
4. Varallaolon lukeutuminen jatkossa työajaksi, kun se edellyttää työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä olemista. aiemmin varallaoloa ei luettu työajaksi työaikalain mukaan.
5. Työajan tasoitus: jatkossa säännöllisen työajan tulee tasoittua 4 kuukauden ajanjakson aikana 40 tuntiin viikossa. Säännöllinen työaika voi olla siis enintään 48 tuntia viikossa.
6. Vuorokausilepo on lähtökohtaisesti kaikissa työaikamuodoissa aina 11 tuntia. Kun kyseessä on jaksotyö, voidaan vuorokausilepo lyhentää 9 tuntiin työn järjestelyihin liittyvistä syistä.
7. Liukuva työaika voi jatkossa olla 60 tuntia aiemman 40 tunnin sijaan. Liukumasaltoa voi lisätä päivässä 4 tuntia.
8. Ylitöiden seuranta tapahtuu jatkossa työnantajan toimesta. Työtä voi tehdä enimmillään 48 tuntia viikossa, kun aiemmin määrät olivat 138 tuntia 4 kuukauden ja 250 tuntia vuoden ajanjaksossa. Mukaan lasketaan säännöllisen työajan lisäksi liukuma-, lisä- ja ylityötunnit. Laskennallinen vuosittainen työaika pitenee siis 54 tunnilla. (Kröger 2020; Rosengren 2020.)

4.3 Työaikadirektiivi (2003/88/EY)

Kaikkien Euroopan Union jäsenvaltioiden työaikaa koskevat kansalliset lait perustuvat EU:n työaikadirektiiviin, myös siis Suomen työaikalaki. Direktiiviä täsmentää Euroopan unionin tuomioistuimen (EUT) tuomiot. Vaikka työaikalaki perustuukin direktiiviin, on sen rakenne siitä poikkeava. Työaikalaki on työaikoihin pohjautuva, kun taas direktiivi pohjautuu enemmän lepoaikoihin. Työaikadirektiivi huolehtii siitä, että työajan järjestämistä varten otetaan huomioon turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset. (Lehto & Engblom 2019, 6.)

Työaikadirektiivin työsuojelun puitedirektiivin 2 artiklassa on ilmoitettu, että direktiiviä sovelletaan yksityiseen ja julkiseen toimintaan. Näitä toimintoja ovat muun

muassa teollisuuden, maatalouden, kaupan, hallinnon, palveluiden, koulutuksen, kulttuurin ja vapaa-ajan toiminnot. Sen ulkopuolelle jää kuitenkin esimerkiksi asevoimat, poliisivoimat ja tietyt väestönsuojelun erityistoimet, joiden ominaispiireet ovat ristiriidassa direktiivin kanssa. (HE158/2018, 25.) EUT:n (Euroopan unionin tuomioistuin) mukaan näitä ei kuitenkaan ole tarkoitus sulkea kokonaan direktiivin ulkopuolelle, vaan soveltaminen riippuu tilanteesta ja työtehtävästä. Tästä syystä puitedirektiiviä sovelletaan lähtökohtaisesti myös armeijassa ja poliisissa tehtävään työhön, kun kyseessä on säännöllinen työaika ja tavanomaiset olosuhteet. Mikäli kyseessä on jokin poikkeuksellinen tilanne tai katastrofi, ei direktiiviä voida soveltaa, sillä ajankäyttöä ei pystytä suunnittelemaan. Työaikadirektiivin soveltamisalan ulkopuolelle jäävät lähinnä sellaiset ryhmät, joista on yksilöidympiä vaatimuksia unionin säännöksissä työajan järjestämisestä. Näitä ovat esimerkiksi nuoret työntekijät, siviili-ilmailuala, maantieliikenteen ja rajat ylittävien rautatiealan työntekijät, sisävesiliikenteen työntekijät sekä merimiehet. (Lehto & Engblom 2019, 7-10.)

Työterveyslaitoksen www-sivuilla (2020) on lueteltu EU työaikadirektiivin keskeisimpiä kohtia, joista kuitenkin voidaan poiketa useissa tapauksissa:

1. 24 tunnin aikana työntekijällä on oikeus 11 tunnin keskeytymättömään lepoaikaan.
2. Ylityö mukaan lukien seitsemän päivän jakson aikana tulee keskimääräisen työajan olla enintään 48 tuntia.
3. Yötyön pituus saa olla enintään kahdeksan tuntia vuorokauden aikana.
4. Yötyön tekijöille on tarjottava maksuton terveystarkastus ennen työtä, sekä säännöllisin väliajoin. Mikäli työntekijällä havaitaan terveyshaittoja liittyen yötyöhön, tulee hänet siirtää mahdollisuuksien mukaan päivätyöhön.

4.4 Uudistus etätyön osalta

Aiemmin työaikalaki (605/1996) jätti poikkeuksetta soveltamispiirin ulkopuolelle työn, joka tehtiin kotona tai muualla ilman työnantajan valvontaa: ”Tätä lakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä” (1 luku 2

§). Kuitenkin esimerkiksi oikeustapaus KKO:2002:36 koskien puhelinkeskustelijan kotonaan tekemää työtä katsottiin kuuluvan työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdan nojalla lain soveltamisalaan. Tämä perustui siihen, että työnantaja oli määrännyt työajan järjestelyistä ja valvonut työajan noudattamista seuraamalla puhelinkeskusteluiden pituuksia ja maksamalla näiden perusteella provisiopalkkaa.

Uudessa työaikalaisissa työntekopaikka ei ole enää ratkaisevassa asemassa työaikalain soveltamisen suhteen. Työn tekeminen kotona tai työnantajan kiinteän toimipisteen ulkopuolella, kuten esimerkiksi asiakkaan tiloissa tai muussa vastaavassa paikassa, ei ole enää syy työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäämiseksi. (Hietala ym. 2019, 48–49.)

Valiokuntakäsittelyssä kuitenkin päädyttiin ottamaan vuoden 1996 työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohtaa muistuttava säännös uuteen työaikalakiin. Uudessa työaikalaisissa 2 §:n 1 momentin 4 kohdassa todetaan, ettei tätä lakia ”sovelleta työntekijään, jonka työaikaa ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajastaan, kun kyse on: työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä.” Valiokunnan perustelujen mukaan tällaisesta voi olla kysymys silloin, jos ”työ tehdään kokonaan tai lähes kokonaan työnantajan valvonnan ulottumattomissa muualla kuin kiinteässä toimipisteessä, tai jos on kyse työstä, joka on luonteeltaan liikkuvaa tai jossa työaika määräytyy suurelta osin työntekijän suoraan asiakkaan kanssa sopimien aikataulujen perusteella”. Esimerkiksi on annettu muun muassa kauppaedustajan tai kiinteistövälittäjän työ. Kuitenkaan pelkästään tällä perusteella ei voida olettaa työn jäävän tämän lainkohdan sen soveltamisalan ulkopuolelle. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on tosiasiallinen työaika-autonomia, eikä työnantajalla ole tosiasiallista mahdollisuutta valvoa työhön käytetyn ajan järjestelyitä. (TyVM 17/2018 vp, 13; Hietala ym. 2019, 49.)

Työ- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön perustelusta ei käy ilmi, mitä käytännössä edellytetään, jotta työntekijä jäisi 2 §:n 1 momentin 4 säännöksen perusteella lain soveltamisalan ulkopuolelle. Esimerkiksi työntekijä, jonka työaikaa ei ole ennalta määritelty ja voi määrätä siitä itse ilman työnantajan valvontaa, voidaan ajatella työskentelevän ilman työnantajan velvollisuutta valvoa työajan järjestämistä. Toisaalta

tässä tilanteessa voidaan ajatella, että työntekijällä on tosiasiallinen työaika-autonomia. (Hietala ym. 2019, 49.)

4.5 Työaika-autonomia

Työaika-autonomia tarkoittaa työvuorojen itsenäistä suunnittelukäytäntöä, eli työntekijä voi suunnitella työvuoronsa omatoimisesti. Työajan käyttöä tai työaikaa ei siis ennalta määritellä tai valvota, vaan työntekijä saa itse päättää päivittäisen ja viikoittaisen työaikansa. Työaika-autonomia voi olla myös silloin, kun työntekijä päättää työnantajan ennalta laatiman tavoiteaikataulun perusteella työaikansa ilman erillistä hyväksyntää työnantajalta. Jos taas työnantaja määrää direktio-oikeuden nojalla työntekijän aikataulusta ja työajan käytöstä, ei työaika-autonomia toteudu. Myöskään silloin ei ole kyse työaika-autonomiasta, mikäli työntekijän antama aikataulu ei mahdollista tarpeeksi itsenäistä suunnittelua. (Hietala ym. 2019, 37–38.)

Autonomisella työaikasuunnittelulla ei voi kiertää työhöntuloaikoja tai muuttaa säännöllisen työajan pituutta. Myös työaika-autonomiseen työvuorosuunnitteluun pätee työehtosopimus, työaikalaki, paikalliset sopimukset ja työyhteisön keskinäiset säännökset. Näin varmistetaan työvuorojen oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus, sekä toimintojen sujuminen. Työaika-autonomian tarkoitus ei ole se, että työntekijä valitsee aina itselleen parhaimmat vuorot, vaan tasapuolisuudesta tulee huolehtia. (Superliiton [www-sivut](http://www.superliiton.fi), 2020.)

4.6 Joustotyöaika

Kuten aiemmin todettiin muutoksia läpi käydessä, työaikalakiin tehtiin myös lisäys joustotyöajasta. Koska joustotyöaika on helposti rinnastettavissa tai mielletävissä liittymään etätyöhön, käyn läpi myös sen pääperiaatteet. Työaikalasta löytyy (4 luku 13 §) joustotyölle kokonaan oma otsikko. Sen mukaan työnantaja ja työntekijä saavat poiketa työehtosopimuksen määräyksistä koskien työajan pituutta ja sijoittamista sopimalla, että työnteon ajankohdasta ja paikasta vähintään puolet saa työntekijä itse

päättää. Viikoittainen työaika saa olla 40 tuntia neljän kuukauden aikana. Sopimus täytyy tehdä kirjallisesti ja siitä tulee käydä ilmi:

1. työajan sijoittamisen päivät;
2. viikkolevon sijoittaminen;
3. mahdollinen kiinteä työaika;
4. mitä työaika sovelletaan sopimuksen päättyessä.

Joustotyöajan lisäyksen taustalla on työnteon muotojen ja sisältöjen muuttuminen, työ ei ole enää sidottuna aikaan ja paikkaan. Toisaalta tarkoitus on vastata erityisesti joustotarpeisiin vaativassa asiantuntijatyössä, mutta myös työntekijän tarpeisiin sovitaa työaikajouston avulla työ ja yksityiselämä paremmin yhteen. Vastaavia epävirallisia järjestelyitä on muodostunut jo aiemman lain voimassaoloaikana, koska perinteiset työaikajärjestelyt eivät ole vastanneet työelämän tarpeita. (Hietala ym. 2019, 122–123.)

Joustotyöaika voidaan käyttää sellaisissa tehtävissä, jotka eivät ole sidottuna aikaan ja paikkaan. Joustotyöaika voidaan hyödyntää silloin, kun työntekijä pystyy ja saa päättää vähintään puolet työnteon sijoittelusta ja työntekopaikasta. Tämä tarkoittaa sellaisia tehtäviä, jotka eivät ole sidottuna tiettyyn vuorokaudenaikaan tai viikonpäivään ja joita voidaan hoitaa etänä muualla, kuin varsinaisessa työnantajan toimipisteessä. Joustotyöaika ei sovellu käytettäväksi tehtävissä, joissa työnantaja määrittää työnteon paikan ja ajan. Tällaisia tehtäviä ovat esimerkiksi asiakaspalvelijana liikkeessä toimiminen tiettyjen liikkeen aukioloaikojen mukaan. Vaikka joustotyötä tekevä saa itse päättää työnteon ajasta ja paikasta, seurataan työntekijän työhön käyttämää aikaa normaaliin tapaan. (Hietala ym. 2019, 123–124.)

5 KÄYTÄNNÖN TOIMENPITEET JA VAIKUTUKSET

5.1 Etätyö työaikaissa

Aiemmassa työaikaissa (605/1996) etätyötä ei laskettu työajaksi virallisesti, sillä työajaksi määriteltiin vain työpaikalla tehtävä työ (1 luku 2 §). Nyt laissa määritellään työajaksi ”työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä” (Työaikalaki 872/2019, 2 luku 3 §). Muutoksen myötä myös työpaikan ulkopuolella tehty työ luetaan työajan seurannan piiriin (HE 158/2018, 179). Aiemmassa laissa käytettiin sanaa ”työpaikka”, jota ei enää uudesta laista löydy. Lainsäätäjä halusi tällä muutoksella kiinnittää huomion siihen, ettei työskentelypaikalla ole väliä työaikalain soveltamisessa. Työajan määrittelmä ei ole paikkasidonnainen, joten myös etätyönä tehty työ on työaikaa. (Antola 2019, 13-14.)

5.2 Vaikutus palkansaajaan

Uuden työaikalain myötä työaikasuojelu on vahvempaa etätöiden osalta. Etätyö ei vähennä työntekijän työaikasuojelun tarvetta, vaikka työ tehdäänkin työnantajan toimipaikan ulkopuolella. (HE 158/2018, 70, 179.) Nyt kun etätyö kuuluu työaikalain piiriin ja se lasketaan työajaksi, seurataan myös työtunteja työpaikalla tehtyjen tuntien lailla. Tämän avulla ylitöitä voidaan tarkkailla paremmin. Työaikalaki asettaa työajalle säännökset ja enimmäismäärät, mikä estää työntekijä liiallisen kuormittumisen. Etätyössä noudatetaan lakiin tai työehtosopimukseen perustuvaa säännöllistä tai erikseen sovittua (esimerkiksi joustotyöaika) työaikaa (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2020.)

5.3 Vaikutus työnantajaan

Etätyön lisäyksestä työaikalakiin aiheutuu työnantajalle mahdollisesti hallinnollisia lisätöitä. Työnantaja saattaa joutua muuttamaan työajan seurantarjestelmänsä,

jollei heillä aiemmin ole ollut tapana kirjata etätyöpäivän tunteja. (HE 158/2018, 50, 179.) Työajanseurantajärjestelmä kannattaakin tarvittaessa päivittää ja siitä tulisi löytyä ainakin seuraavat perusominaisuudet: työaikatulkinnat, saldotiedot, työaika-pankki, lomaseuranta, poissaoloseuranta ja kalenteri. Näiden lisäksi työnantajan kannattaa panostaa myös seuraaviin tuotteisiin: digitaalinen kellokortti, pilvipalvelu, GPS-paikkavarmennus, projektiseuranta, raportit monipuolisesti, työmääräimet, sekä räätälöitävä ohjelma. Esimerkiksi digitaalinen kellokortti auttaa kirjaamaan työtunnit ylös tarkasti. Helppokäyttöinen ajastin seuraa työaikaa täsmällisesti ja vaivattomasti. Työtunteja ei tarvitse itse muistella, sillä ajastin käynnistetään töihin tultaessa ja sammutetaan lähtiessä. (Rauhalan www-sivut 2020.)

5.4 Oikeustapauksia

Miten oikeustapaukset on ratkaistu vanhan lain aikana ja miten ne olisi ratkaistu uuden lain mukaan.

5.4.1 KKO:2002:36

Oikeustapauksessa käsiteltiin puhelinkeskustelijan kotona tekemää työtä ja siitä maksettavaa sunnuntaikorvausta. Työntekijä oli tehnyt vuoroja työnantajan laatimien työvuorolistojen perusteella. Kauhavan käräjäoikeus katsoi, ettei kotona tehty työ kuulunut työaikalainsäädännön piiriin. Tämän perusteella työstä ei olisi kuulunut maksaa sunnuntaikorvauksia. Työntekijällä oli osittain mahdollista vaikuttaa työaikoihinsa.

Vaasan hovioikeus tarkasteli työntekijän työvuorolistoja, jotka olivat työsopimuksen mukaan sitovia ja poissaoloista tulisi erikseen ilmoittaa. Vaasan hovioikeus ei kuitenkaan muuttanut tuomiota, sillä työntekijän kotonaan tehty työ ei poikkeuksetta kuulu työaikalainsäädännön piiriin lain sanamuodon mukaan.

Työnantajan mukaan työntekijöilleen laatimat päivystyslistat eivät olleet sitovia. Kuitenkin listat oli laadittu työnantajan mukaan niin, että ne ovat järkevästi

organisoiu yhtiön liiketoiminnan ja työntekijöiden ansaintamahdollisuuksien mukaan. Työntekijä oli irtisanottu työstään, johtuen työajan laiminlyömisestä.

Aiempi työaikalaki rajasi kotona tehdyn työn lainsäädännön ulkopuolelle. Lakia myös tulkittiin niin, että sitä ei sovellettu silloin, kun työntekijät saivat päättää työaikansa alkamis- ja päättymisajankohdan. Tämän perusteella aiempi työaikalaki ei ollut työntekopaikasta riippuvainen, vaan työnantajan mahdollisuudesta valvoa työnte-koa. Hovioikeuden pyynnöstä työneuvosto antoi asiasta lausunnon ja katsoi sen ole- van niin, että työntekijän kotona tehty työ on tarkoitus jättää työaikalain soveltami- sen ulkopuolelle.

Korkein oikeus lain esitöihin viittaamalla on katsonut, ettei kotona tehtyä työtä tule asettaa eri asemaan, kuin muuallakaan työpaikan ulkopuolella tehtyä työtä. Tälle ei löydy asiallisia perusteita. Työnantaja oli määrännyt työajan järjestelyistä ja valvonut työajan noudattamista. Täten korkein oikeus päätti, että työaikalakia tulee soveltaa työntekijän kotona tehtyyn työhön ja on sen perusteella myös oikeutettu vaatimiinsa sunnuntaikorvauksiin. (KKO:2002:36.)

Mikäli kyseinen kiista olisi tapahtunut uuden työaikalain aikana, olisi lopputulema ollut sama. Siinä ei olisi ollut tulkinnanvaraa, nyt kun etätyö on lisätty työaikalain- säädännön piiriin. Työntekopaikka ei ole ratkaisevassa asemassa lakia tulkitessa, sillä esimerkiksi etätyö ei poikkea luonteeltaan työpaikalla tehtävästä työstä. ”Työaika- on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työnteko- paikalla työnantajan käytettävissä” (Työaikalaki 872/2019, 2 luku 3 §).

5.4.2 TN 1429-08

Työneuvoston antama lausunto koskien moderaattorin työtä ja sovelletaanko siihen aiempaa työaikalakia (605/1996). Moderaattorit työskentelevät itse valitsemassaan paikassa, esimerkiksi kotonaan. Moderaattorit auttavat virtuaalipalvelussa uusia käyt- täjiä, puuttuvat käytöshäiriöihin, sekä tekevät muita virtuaalipalveluun liittyviä asia- kaspalvelutöitä. Työ tehdään omalla tietokoneella ja työaika on noin neljä tuntia

päivässä, 20–25 tuntia viikossa. Työnantaja laatii työvuorolistat etukäteen ja työtunnit sovitaan etukäteen jaksoittain esimiehen kanssa.

Työneuvosto katsoi, että moderaattorin työ kuului työaikalain piiriin. Työneuvosto tarkasteli erityisesti, oliko työnantajalla mahdollisuus valvoa moderaattorin työhön käytetyn ajan järjestelyjä työnteon paikasta riippumatta, kuten työaikalain 2 §:n 1 momentin 3 kohdassa sanotaan. Työssä oli käytössä ennakoon sovitut työvuorot ja niistä oli etukäteen sovittu. Työnantajalla oli täten mahdollisuus vaikuttaa työhön käytettävään aikaan etukäteen. Työvuoroluettelosta oli nähtävissä työaikalain noudattamisen kannalta merkitykselliset asiat, kuten esimerkiksi ylityöt ja lepoaika. (TN 1429-08.)

Nykyisen työaikalain (872/2019) mukaan työntekopaikalla ei ole merkitystä lain soveltamisessa. Työntekijä voi itse valita työskentelypaikkansa ja silti työ kuuluu työaikalain piiriin. Näin myös kyseiseen moderaattorin työhön sovelletaan työaikalakia.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työaikalain uudistusta ja syventyä siihen erityisesti etätyön kannalta. Tutkimuskysymyksiin ”miten uusi laki eroaa vanhasta” ja ”mitä toimenpiteitä lakiuudistus aiheuttaa työnantajalle ja työntekijälle” lähdettiin etsimään vastausta ensisijaisesti työaikalain ja hallituksen esityksestä. Näiden tueksi otettiin oikeuskirjallisuutta ja muuta kirjallisuutta, jotta saatiin mahdollisimman monipuolinen vastaus kysymyksiin.

Etätyö tarkoittaa työtä, joka suoritetaan jossain muualla, kuin varsinaisella työntekopaikalla. Etätyö on ollut jatkuvassa nousussa jo aiemminkin monipuolisten työaikaodotusten ja lisääntyneen kilpailun takia, mutta otti erityisen harppauksen covid-19 pandemian eli koronaviruksen johdosta. Huhtikuussa 2020 suomalaisista työntekijöistä hieman yli kolmannes oli etätöissä.

Myös jatkossa etätyö tulee lisääntymään erinäisten muutosvoimien, ilmiöiden ja trendien myötä. Viestintä- ja liikenneteknologia kehittyy entisestään ja tarjoaa nopeat yhteydet etätyöskentelylle. Ekologisuus, kestävä kehitys ja ilmastonmuutos saavat ihmiset kiinnittämään huomiota työmatkailuun ja paperittomaan toimistoon siirtymiseen. Vapaa-aika on tärkeää työnteosta palautumiseen ja etätyö mahdollistaa niiden sujuvan yhteensovittamisen.

Työaikalain uudistuksen tarkoituksena oli päivittää laki vastaamaan 2020-luvun tarpeita. Työaikalain uudistukseen vaikutti myös EU:n laatima työaikadirektiivi ja muut kansainväliset reunaehdot. Työelämä on jatkuvassa murroksessa, eikä vanha työaikalaki enää vastannut tätä päivää. Uusi laki mahdollistaa joustavat työaikajärjestelyt yritysten tarpeisiin. Se myös helpottaa työntekijöiden vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista.

Työ ei ole enää niin vahvasti aika- ja paikkasidonnaista, kuin aikaisemmin on ollut. Työntekijä voi itse vaikuttaa siihen, missä ja milloin työskentelee. Uudistuksen myötä laista on poistettu paikkasidonnaisuus, eikä työntekopaikka ole enää olennainen tekijä lakia soveltaessa. Etätyö ei poikkea työpaikalla tehtävästä työstä, ainoa

eriävä tekijä on työntekopaikka. Etätyön lisääminen työaikalakiin varmistaa työaika-suojelun toteutumisen myös etänä tehtävälle työlle.

Uudesta laista löytyy myös täysin uusi työaikamuoto, joustotyöaika. Joustotyö on helposti rinnastettavissa etätyöhön ja se lisää entisestään työntekijän mahdollisuuksia päättää työajastaan. Joustotyön avulla työntekijä saa itse päättää vähintään puolet työaikansa sijoittelusta: milloin ja missä. Joustotyöaika perustuu sopimukseen ja sitä voidaan käyttää siihen soveltuvassa työssä.

Palkansaajaan lakimuutos vaikuttaa niin, että työaika-suojelu on vahvempaa. Työai-
kasuojelun tarve ei riipu siitä, missä työtä tehdään, vaan on tärkeää jokaiselle työntekijälle. Lakimuutos myös ohjaa seuraamaan työtunteja etänä tehdyn työn osalta samalla tavalla, kuin varsinaisella työpaikallakin. Ylitöitä pystytään näin tarkkailemaan tehokkaammin. Työaikalain asettamat rajat estävät työntekijän liiallisen kuormittumisen. Työnantajalle sen sijaan lakimuutoksen myötä saattaa koitua hallinnollisia lisäyksiä, ellei aiemmin ole ollut tapana seurata etätyönä tehtyjä työtunteja.

Oikeustapauksia liittyen etätyöhön löytyi ainoastaan kaksi: korkeimman oikeuden päätös koskien puhelinmyyjän työtä, sekä työneuvoston antama lausunto koskien moderaattorin työtä. Nämä on opinnäytetyössä kerrattu läpi ja tutkittu, olisiko ratkaisu ollut toisenlainen uuden lain aikana. Ratkaisu olisi ollut sama, mutta siihen olisi päädytty vähemmällä tulkinnanvaraisuudella. Kuten opinnäytetyöni alkuvaiheessa epäilinkin, oikeustapauksia koskien aihetta löytyi vähän. Koen kuitenkin, että nämä kaksi tapausta riittää avaamaan aihetta.

Opinnäytetyön aihe on erityisen ajankohtainen, sillä etätyöhön on siirrytty rytinällä koronapandemian vuoksi. Ajankohtaisuus helpotti löytämään runsaasti lähteitä, jolloin opinnäytetyön toteutus kirjoituspöytätyönaikana oli mahdollista. Lähteiden avulla etätyön käsitettä saatiin avattua hyvin ja tutkimuskysymyksiin löydettiin vastaukset. Lisää näkökulmaa opinnäytetyöhön olisi saanut, mikäli mukaan olisi otettu haastateltavia ja kysytty heiltä, miten lakimuutos on vaikuttanut. Tämä kuitenkin rajattiin opinnäytetyöstä pois. Jatkokehittämisaiheena voisikin olla asiaan liittyvä kentätutkimus.

LÄHTEET

Antola, M. 2019. Työaikalain soveltaminen käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari. <https://kauppakamaritieto-fi.lillukka.samk.fi/ammattikirjasto/teos/tyoaikalain-soveltaminen-kaytannonlaheisesti-2019>.

Fried, J., Hansson, D. H., Heiskanen, M. & Heinemeier Hansson, D. 2014. Etänä: toimistoa ei tarvita. Helsinki: Kauppakamari.

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsä etänä: Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 2.7.2020. <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/BAXBBXATHBCEE>

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaksi ja eräksi siihen liittyviksi laiksi. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_158+2018.pdf.

Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2019. Uusi työaikalaki käytännössä. Helsinki: Alma Talent. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/BAXBBXATHBCED>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

KKO:2002:36. Ratkaisu työaikaa koskevassa kiistassa. Viitattu 22.6.2020. <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2002/20020036>

Kröger, T. 2020. Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa. Viitattu 24.5.2020. <https://tem.fi/uusi-tyoaikalaki-pahkinankuoressa>

Lehto, A-T & Engblom, M. 2019. Työaikasäännökset: käytännön käsikirja. Helsinki: Edita. Viitattu 26.5.2020. <https://www-editapublishing-fi.lillukka.samk.fi/digikirja/37-7274-1>

Miettinen, T. 2016. Oikeustieteellinen opinnäyte: Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Espoo: Edita. <https://www-edilex-fi.lillukka.samk.fi/kirjat/16170>

Pikkarainen, S. Lainoppia ja empiiristä oikeustutkimusta. Viitattu 24.5.2020. <https://www.ulapland.fi/>

Rauhalan www-sivut. 2020. Viitattu 20.11.2020. <https://www.rauhala.fi/>

Roine, J. & Anttila, J. 2017. Työ ei ole paikka: kokemuksia tuottavasta etätyöstä. Helsinki: SharePoint HPR.

Rosengren, L. 2020. Uusi työaikalaki voimaan 1.1.2020 – Mitä muutoksia? Viitattu 24.5.2020. <https://emu.fi/asiantuntija/uusi-tyoaikalaki>

Superliiton www-sivut. 2020. Viitattu 29.6.2020. <https://www.superliitto.fi>

Työaikalaki 5.7.2019/872 muutoksineen.

Työaikalaki 9.8.1996/605 muutoksineen.

Työneuvoston lausunto nro 1429–08. Työaikalain (605/1996) soveltaminen X:n työhön moderaattorina. Viitattu 13.1.2021. https://tem.fi/documents/1410877/2191939/TN_1429-08.pdf/

Työolobarometri 2019 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. Viitattu 8.6.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-538-6>

Työolobarometri 2020 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Viitattu 30.30.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-753-3>

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2020. Viitattu 4.6.2020. <https://www.ttl.fi>

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2020. Viitattu 30.6.2020. <https://ttk.fi/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Vilkman, U. 2019. Miltä näyttää etätöön tulevaisuus? Viitattu 2.7.2020. <https://eta-johtaminen.fi/>