



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

TARJA HEINONEN

Joustotyöaika

Case Elinkeinoelämän keskusliitto EK

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä Heinonen, Tarja	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä kesäkuu 2022
	Sivumäärä 40	Julkaisun kieli suomi
Julkaisun nimi Joustotyöaika – Case Elinkeinoelämän keskusliitto EK		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
Tiivistelmä <p>Uusi työaikalaki 872/2019 astui voimaan 1.1.2020. Sillä pyrittiin ajantasaistamaan laki vastaamaan työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia. Lakiuudistuksen yhtenä tavoitteena oli mahdollistaa entistä joustavampien työaikajärjestelyjen käyttöönotto. Täysin uutena työaikamuotona lakiin lisättiin joustotyöaika. Tässä työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuvassa työaikamallissa vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi päättää itsenäisesti.</p> <p>Tämä opinnäytetyö tehtiin Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n toimeksiannosta. EK:ssa tarjottiin työntekijöille mahdollisuus siirtyä joustotyöaikamalliin vuoden 2022 alussa. Työn tavoitteena oli selvittää, miten joustotyöaika käytännössä soveltuu EK:n kaltaiseen asiantuntijaorganisaatioon ja samalla tuoda esiin myös mahdollisia käytännön kokemuksen kautta ilmenneitä muutostarpeita työaikalakiin.</p> <p>Kyseessä oli empiirinen oikeustutkimus, jossa oli kvalitatiivinen tutkimusote. Tutkimusaineisto hankittiin sekä työntekijöiden että työnantajan teemahaastatteluilla. Haastatteluaineiston perusteella joustotyöaikamalliin siirtyneet työntekijät olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä uuteen työajanseurantamalliin. Mahdollisuus työskennellä iltaisin ja viikonloppuisin ja toisaalta vapaan pitäminen arkisin päiväsaikaan koettiin positiivisena, vaikka sitä mahdollisuutta ei vielä paljoakaan ollut käytetty. Eniten ongelmia oli aiheuttanut työajan tasaaminen keskimääräiseen sovittuun viikkotyöaikaan neljän kuukauden tasaantumisjakson aikana.</p> <p>Joustotyöaika on askel oikeaan suuntaan työaikalain ajantasaistamisessa vastaamaan nykypäivän työelämää, mutta sellaisenaan se ei aivan täysin toimi kaikissa asiantuntijaorganisaatioissa.</p>		
Asiasanat joustotyöaika, työaikalaki, työaikamalli, työoikeus, joustotyö		

Author Heinonen, Tarja	Type of Publication Bachelor's thesis	Date June 2022
	Number of pages 40	Language of publication: Finnish
Title of publication Flexiwork – Case Confederation of Finnish Industries EK		
Degree program Business Administration		
Abstract <p>The new Working Time Act 872/2019 entered into force on January 1, 2020. It aimed to update the law to reflect changes in the ways work is done. One of the objectives of the reform was to enable the introduction of more flexible working time arrangements. A new provision on flexiwork was added to the Working Time Act. Under this working time model, which is based on an agreement between the employer and the employee, the latter may independently decide on the placement and the place of performance of at least half of the working time.</p> <p>This thesis was commissioned by the Confederation of Finnish Industries EK. The EK gave employees the opportunity to switch to the flexiwork model at the beginning of 2022. The aim of the thesis was to find out how flexiwork is applicable in practice to a specialist organization such as the EK, and at the same time, highlight possible ideas for development of the Working Time Act that have emerged from practical experience.</p> <p>This was an empirical legal study with a qualitative research approach. The research data was collected through thematic interviews with both the employees and the employer. Based on the interview data, the employees who had switched to the flexiwork model were generally satisfied with the new working time monitoring model. The possibility to work evenings and weekends and the possibility to take time off during the day on weekdays were perceived as positive, even though this possibility had not yet been widely used. The main problem had been the adjustment of working time to the average agreed weekly working time during the four-month adjustment period.</p> <p>The flexiwork arrangement can be seen as a step in the right direction in updating the Working Time Act to reflect modern working life, but as such it does not quite work in all specialist organizations.</p>		
<u>Key words</u> flexiwork, Working Time Act, working time model, labour law		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET	7
2.1 Työn toimeksiantaja	7
2.2 Opinnäytetyön tavoite	7
2.3 Teoreettinen viitekehys	8
3 KÄYTETTÄVÄT TUTKIMUSMENETELMÄT	9
3.1 Tutkimusote ja tutkimusmenetelmä	9
3.2 Tiedonkeruun menetelmä	10
4 JOUSTOTYÖAIKA	11
4.1 Taustaa	11
4.2 Työaikalain 13 § joustotyöaika	12
4.3 Joustotyöajasta sopiminen	12
4.3.1 Päivät, joille joustotyöaika saa sijoittaa	13
4.3.2 Viikkolevon sijoittaminen	13
4.3.3 Kiinteä työaika	14
4.3.4 Joustotyöaikasopimuksen irtisanominen	15
4.4 Keskimääräinen viikoittainen työaika ja tasoittumisjakso	16
4.4.1 Työajan ylittyminen tasoittumisjakson päättyessä	16
4.4.2 Työajan alittuminen tasoittumisjakson päättyessä	17
4.5 Muita huomioitavia asioita	19
4.5.1 Mikä on työaika?	19
4.5.2 Yli- ja lisätyö	20
4.5.3 Työntekijän poissaolo	21
4.6 Joustotyöaikamallin mahdollisia valuvikoja	22
5 TUTKIMUKSEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS	24
5.1 Tutkimuksen suunnittelu	24
5.2 Haastatteluiden teemat	25
5.3 Haastatteluiden toteutus	25
5.4 Haastattelumateriaalin käsittely	26
6 TUTKIMUSTULOKSET	27
6.1 Haastattelujen taustaksi	27
6.2 Haastattelut teemoittain	28
6.2.1 Tasoittumisjakso (työntekijät)	28
6.2.2 Tasoittumisjakso (työnantaja)	29
6.2.3 Viikkolepo (työntekijät)	30

6.2.4 Viikkolepo (työnantaja)	31
6.2.5 Kiinteä työaika (työntekijät)	31
6.2.6 Kiinteä työaika (työnantaja)	32
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	32
7.1 Tasoittumisjakso	32
7.2 Viikkolepo	33
7.3 Kiinteä työaika	34
7.4 Muita huomioita	35
8 POHDINTA	36
LÄHTEET	

1 JOHDANTO

Uusi työaikalaki 872/2019 tuli voimaan 1.1.2020. Työn luonne on muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana ja lain uudistamisella pyrittiin ajantasaistamaan laki vastaamaan työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia. Tietoyhteiskuntakehitys ja digitalisaatio ovat mahdollistaneet erityisesti asiantuntijatyössä työskentelyn milloin ja missä vain.

Lakiuudistuksen yhtenä tavoitteena oli mahdollistaa entistä joustavampien työaikajärjestelyjen käyttöönotto. Täysin uutena työaikamuotona lakiin lisättiin joustotyöaika (Työaikalaki 872/2019, 13 §). Joustotyössä vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää, työnantajan määrittäessä tehtävät, tavoitteet ja kokonaisuikataulun. Joustotyöajan käyttö perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen kirjalliseen sopimukseen.

Hallituksen esityksen mukaan pääasiallisena soveltamisalana joustotyöajalle on tietotyö, mutta sen voidaan katsoa soveltuvan kaikkeen työhön, joka ei ole täysin sidottu määrättyyn aikaan tai paikkaan. Laki ei rajaa mitään tehtäviä joustotyöajan ulkopuolelle. Sovellettaessa joustotyöaikaa erilaisiin työsuhteisiin ja eri aloille, saattaa nousta esiin erilaisia juridisia kysymyksiä. Käytännöt tulevat muotoutumaan ajan saatossa.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:ssa (jatkossa EK) siirryttiin joustotyöaikamalliin vuoden 2022 alussa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten joustotyöaikamalliin siirtyminen EK:ssa on onnistunut ja miten se soveltuu EK:n kaltaisiin asiantuntijaorganisaatioihin. Pyrkimykseni on myös tuoda esiin käytännön kokemuksen kautta ilmenneitä mahdollisia muutostarpeita työaikalakiin tulevaisuutta silmällä pitäen.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET

2.1 Työn toimeksiantaja

Elinkeinoelämän keskusliitto EK on yksi Suomen työmarkkinakeskusjärjestöistä. EK:ssa työskentelee noin 80 henkilöä. Suurin osa henkilökunnasta on eri alojen asiantuntijoita, lisäksi EK:ssa on muutamia hallinnon työntekijöitä sekä assistenttitiimi. EK:lla on toimistot Helsingissä ja Brysselissä. Ennen Covid-19-pandemian alkamista kevääseen 2020 asti lähes kaikki työskentelivät päivittäin toimistolla ja käytössä oli liukuva työaikamalli. Liukuvalla työaikamallilla säädellään säännöllistä vuorokautista työaika ja siinä työntekijällä on oikeus sovituisissa rajoissa itse päättää työn aloittamisen ja työn lopettamisen ajankohdista (Työaikalaki 12 §). Koronapandemian johdosta annettu valtakunnallinen etätyösuositus 16.3.2020 muutti työntekeksen tavan monessa organisaatiossa, niin myös EK:ssa.

Koronapandemian aiheuttaman etätyöhön siirtymisen seurauksena EK:ssa selvitettiin, mikä voisi olla koronan jälkeiseen aikaan sopiva työajanseurantamalli EK:ssa. Keväällä 2021 EK:ssa aloitettiin valmistelu siirtymisestä kolmiportaiseen työajanseurantamalliin. Tavoitteena oli ottaa käyttöön uuden työaikalain mahdollistamat joustot. Parhaiten tulevaisuutta ja työntekijöiden toiveita tukevaksi malliksi katsottiin joustotyöaikamalli.

Vuoden 2022 alusta EK:n työntekijöille tarjottiin mahdollisuutta siirtyä joustotyöhön. Tämä mahdollisuus annettiin koko henkilöstölle, sitä ei rajattu pelkästään asiantuntijoihin. Muina valittavina vaihtoehtoina olivat liukuva työaika tai työaikalain mukainen kiinteä työaika. Osa henkilöstöstä ei ole työajanseurannan piirissä. Puolet työajanseurannan piirissä olevasta henkilöstöstä (29 henkilöä) teki joustotyöaikasopimuksen.

2.2 Opinnäytetyön tavoite

Kun EK:ssa valmisteltiin siirtymistä joustotyöaikamalliin, ilmeni, että nykyinen työaikalaki on uudistuksesta huolimatta melko jäykkä suhteessa tulevaisuuden työelämän tarpeisiin. Opinnäytetyössäni pyrin selvittämään, miten joustotyöaikamalliin

siirtyminen EK:ssa käytännössä sujui ja mitä haasteita sen käyttöönottamisessa ja käytössä on havaittu ja toisaalta mikä siinä ollut positiivista.

Joustotyöaikaamallista on tutkimuksen aikana vasta ensimmäisen tasoittumisjakson verran kokemusta, mutta pyrin saamaan opinnäytetyöhöni ensimmäiset huomiot sen toimivuudesta EK:n kaltaisessa organisaatiossa. EK:ssa työn tekemistä leimaa paitsi asiantuntijuus, myös päivän politiikassa mukana olon tuoma hektisyys ja nopeat toimeksiannot. Miten joustotyöaikaamalli soveltuu tähän? Onko uudessa työaikalaisa mahdollisesti valuvikoja ja miten ne heijastuvat työelämään? Miten työajan joustot voisi jatkossa hoitaa?

2.3 Teoreettinen viitekehys



Kuvio 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys.

Kuviossa 1 esitellään opinnäytetyön teoreettinen viitekehys. Digitalisaation, etätyön ja työntekemisen aika- ja paikkariippumattomuuden aiheuttama työn murros on huomioitu uudessa työaikalaisa lisäämällä työntekijöiden ja työnantajan mahdollisuuksia sopia joustoista. Täysin uutena työaikamuotona työaikalakiin lisättiin joustotyöaikaamalli.

Työaikalainsäädännössä työntekopaikka on aikaisemmin perustunut pitkälti sille pääperiaatteelle, että työtä tehdään työnantajan tiloissa. Työnantaja antaa tarvittavat välineet työntekijän käyttöön ja valvoo työn tekemistä työtiloissa. Työntekijä tulee työpaikalle aamulla, tekee päivän töitä, ja lähtee kotiin. (Hietala ym., 2020, s. 24.)

Digitalisaatio on mahdollistanut monella alalla työskentelyn ajasta ja paikasta riippumatta. Kiinteän työpaikan edellytys on vähenemässä. Voidaan jopa ajatella, että joillain aloilla kiinteä työpaikka on kutistunut tietokoneen käyttöliittymäksi. Viimeistään koronapandemia räjäytti etätyön. EU:n tekemän tutkimuksen mukaan koronapandemiakeväänä 59 % suomalaisista siirtyi tekemään työtään muualle kuin varsinaiseen työpaikkaansa. (Hietala ym., 2020, s. 25; Eurofound, 2020.)

Opinnäytetyössä keskeisessä roolissa teorialähteinä ovat 1.1.2020 voimaan tullut työaikalaki 872/2019 ja sen esityöt, kuten hallituksen esitys ja valiokuntien asiantuntijalausunnat sekä oikeuskirjallisuus joustotyöajan osalta. Olen tutustunut myös muuhun relevanttiin aineistoon kuten ministeriöiden julkaisuihin. Koska lakimuutos on uusi, ei opinnäytetyötä tehdessä ole vielä käytössä joustotyöaikaan liittyvää oikeuskäytäntöä.

3 KÄYTETTÄVÄT TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Tutkimusote ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni on empiirinen oikeustutkimus. Empiirinen oikeustutkimus voidaan määritellä siten, että tutkimuskohteena on oikeudellinen ilmiö ja siinä käytetään empiirisen tutkimuksen metodeja kokemusperäisen tiedon hankintaan, analysointiin ja päätelmien tekemiseen (Keinänen & Väättänen, 2016, s. 249). Empiirinen oikeustutkimus ei pohdi oikeutta ainoastaan teoreettisesti, vaan pyrkii selvittämään oikeusnormien yhteiskunnallisia vaikutuksia, ja sitä miten ihmiset kokevat ja käyttävät oikeutta (Nieminen & Lähteenmäki, 2021, s. 10). Empiirisellä oikeustutkimuksella selvitetään, miten oikeusjärjestys toimii todellisuudessa. Lainvalmistelun näkökulmasta on välttämätöntä saada tietoa, miten lait toimivat käytännössä. (Ervasti, 2004, s. 12.)

Kyseessä on case- eli tapaustutkimus. Opinnäytetyössä käsitellään joustotyöaikamallin soveltamista yhdessä organisaatiossa, EK:ssa. Tapaustutkimuksessa kohde voidaan valita monella perusteella. Kohde voi olla tyypillinen ja edustava, toisaalta se voi olla ainutkertainen tai poikkeuksellisen opettava tapaus. Tapaustutkimuksessa tutkitaan

ilmiötä todellisessa elämäntilanteessa. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 49). Tapaustutkimus on tapa rajata aineisto, sitä ei varsinaisesti tarvitse pitää omana metodologianaan (Vilkkä ym., 2018, s. 170).

Tutkimusote valitaan tutkittavan ongelman luonteen mukaan. Lähestymistapa voi olla laadullinen eli kvalitatiivinen tai määrällinen eli kvantitatiivinen. (Kananen, 2015, s. 163.) Laadullisen tutkimuksen kohteena on yleensä melko pieni määrä tapauksia, ja tieteellisyyden kriteeri ei ole määrä vaan laatu (Eskola & Suoranta, 1998, s. 14). Tarkoitukseni on tutkia joustotyöaikamallin toimivuutta EK:ssa, jossa kyseisen työaikamalli on käytössä 29 henkilöllä. Katson, että saan paremman ymmärryksen asiasta kvalitatiivisella lähestymistavalla. Laadullista tutkimusotetta kannattaa käyttää, kun ilmiötä ei tunneta kovin hyvin ja siitä halutaan saada syvälinen näkemys (Kananen, 2015, s. 71).

3.2 Tiedonkeruun menetelmä

Laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelut, havainnointi ja erilaiset dokumentit. Tässä opinnäytetyössä aineisto kerätään haastatteluilla. Haastattelu on sopiva menetelmä silloin, kun tutkitaan mielipiteitä ja käyttäytymistä. Se on menetelmänä myös joustava, sillä haastattelun edetessä voi tehdä tarkentavia kysymyksiä. (Kananen, 2015, s. 143.)

Strukturoidussa haastattelussa kaikille esitetään samat kysymykset samassa järjestyksessä ja annetaan valmiit vastausvaihtoehdot. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille samat, mutta he voivat vastata omin sanoin. Teemahaastattelussa aihepiirit on mietitty etukäteen, mutta asioiden käsittelyjärjestys ja laajuus vaihtelevat haastatteluiden välillä. Avoimessa haastattelussa haastattelija ja haastateltava lähinnä keskustelevat tietystä aiheesta. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 63–64.)

Teen haastattelut teemahaastatteluina. Haastattelen sekä työnantajan edustajaa että työntekijöitä. Teemahaastattelussa teemojen painotukset voivat vaihdella haastateltavien aseman tai työnkuvan mukaan. Haastateltavat kannattaa valita sen perusteella kennellä uskotaan olevan haluttua tietoa. (Eskola ym., 2018, s. 25.) Haastateltavien määrä

selviää haastatteluja tehdessä. Haastatteluja tehdään, kunnes aineisto kyllääntyy. Aineistoa on tarpeeksi, kun uudet haastattelut eivät tuo enää uutta tietoa eli aineisto toistaa itseään. (Kananen, 2015, s. 128.)

4 JOUSTOTYÖAIKA

4.1 Taustaa

Kesällä 2016 työ- ja elinkeinoministeriö asetti kolmikantaisen työryhmän selvittämään työaikasääntelyn kokonaisuutta ja valmistelemaan esitys, jolla päivitetäisiin työaikalaki 2020-luvun tarpeisiin. Työryhmän mietintö luovutettiin työ- ja elinkeinoministeriölle 30.6.2017. Työryhmä ei ollut kuitenkaan yksimielinen, kaikki keskusjärjestöt jättivät esitykseen eriävän mielipiteensä. Erimielisyyttä oli erityisesti lain soveltamisalasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017.)

Työaikalakia sovelletaan sekä työ- että virkasuhteen perusteella tehtävään työhön. Työaikalain soveltamisala laajeni hieman verrattuna vanhaan työaikalakiin. Sitä ei sovelleta henkilöihin, joilla on täysi työaika-autonomia ja niihin, jotka kuuluvat työaikalain 2 §:ssä säädetyn luettelon piiriin. Työaika-autonomian käsite on työaikalaisissa uusi ja se on työntekijöillä, jotka voivat täysin päättää itse työajastaan, joiden työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota. Työaikalakia sovelletaan myös kotona tehtävään työhön. Vanhan työaikalain mukaan kotona tehtävä etätö ei kuulunut työaikalain soveltamisalan piiriin. Toisaalta lain laajemman soveltamisalan vastapainona lakiin lisättiin niin sanottu joustotyö, jonka tarkoitus on turvata työntekijöiden työaikasuoja, mutta jossa työaikaan kohdistuvat velvoitteet ovat kevyemmät. (Työaikalaki 2 §; HE 158/2018 vp. s. 43.)

Työryhmän mietinnöstä pyydettiin lausuntoja, joita saatiin 71 kappaletta. Myös lausunnoissa soveltamisala nähtiin liian epämääräisenä ja sen suhdetta joustotyöhön liian tulkinnanvaraisena. Positiivisena asiana joustotyön katsottiin tuovan näkymättömän työn näkyväksi ja toisaalta kritiikkiä sai joustotyöstä sopiminen ja sopimuksen

irtisanominen. (HE 158/2018 vp, s. 65–66.) Valiokuntakäsittelyiden jälkeen eduskunta hyväksyi uuden työaikalain 13.3.2019 ja se tuli voimaan 1.1.2020.

4.2 Työaikalain 13 § joustotyöaika

"Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää." (Työaikalaki 13 § 1 mom.).

Työaikalain yleissäännön mukaan säännöllinen työaika on pääsääntöisesti enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa (Työaikalaki 5 § 1 mom.). Tähän pääsääntöön on poikkeuksia. Yksi poikkeus on työnantajan ja työntekijän välinen joustotyöaikasopimus, joka mahdollistaa sen, että työntekijä voi pitkälti itse päättää vuorokautisen työpäivänsä pituuden tiettyjen raamien puitteissa (Työaikalaki 13 § 1 mom.).

Hallituksen esityksen mukaan joustotyöaika voidaan käyttää tehtävissä, jotka eivät ole sidottuja tiettyyn vuorokaudenaikaan, viikonpäivään tai työntekopaikkaan. Työnantaja määritteli tehtävät ja tavoitteet, mutta työntekijä saisi päättää pääosin paikan ja ajan. Tietotyön lisäksi mainitaan hallituksen esityksessä myyntityö esimerkkinä työstä, jossa voisi käyttää joustotyöaika. (HE 158/2018 vp, s. 88.) Joustotyöaika ei sovellu tehtäviin, joissa työnantaja pääsääntöisesti määrää ajan ja paikan, kuten asiakaspalveluun työnantajan tiloissa liikkeen aukioloaikoina. Se, että työntekijä tekee välillä työtä työpaikalla, vaikka saisi valita työntekopaikan, ei ole este joustotyöajan soveltamiselle. Työnantajan tilat ovat helppo ja luonteva paikka esimerkiksi muuten itsenäisesti työskenteleville tiimiläisille tavata toisiaan. (HE 158/2018 vp, s. 89; Antola, 2019, s. 45.)

4.3 Joustotyöajasta sopiminen

Joustotyöaikasopimus edellyttää kirjallista sopimusta (Työaikalaki 13 § 3 mom.; HE 158/2018 vp, s. 89). Sopimus voidaan solmia työsuhteen aikana erillisenä sopimuksena tai vaihtoehtoisesti työsuhteen solmimisen yhteydessä. Koska joustotyö

perustuu pitkälti luottamukseen, voisi olla työnantajan kannalta turvallisempi vaihtoehto solmia se vasta koeajan jälkeen. (Riipinen, 2019, s. 33.) Laissa on säädetty joustotyöaikasopimuksen vähimmäissisältö (Työaikalaki 13 § 1 mom.; HE 158/2018 vp, s. 88–89).

4.3.1 Päivät, joille joustotyöaikaa saa sijoittaa

Joustotyöaikaa koskevassa sopimuksessa pitää sopia päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaikaa (Työaikalaki 13 § 1 mom. 1 k.; HE 158/2018 vp, s. 88). Hallituksen esityksen mukaan lähtökohtaisesti työtä tehtäisiin vain arkipäivinä. Sopimuksella voidaan kuitenkin sopia hyvin vapaasti päivistä ja viime kädessä on mahdollista sopia, että työtä tehdään kaikkina viikonpäivinä. (HE 158/2018 vp, s. 88; Äimälä ym., 2022, luku 12, kohta Joustotyö.)

Sunnuntaikorvaus määräytyy sen mukaan, saako työntekijä vapaasti päättää työskentelevänsä sunnuntaisin. Jos sopimus sallii sunnuntaityön ja työntekijä itse valitsee työskentelypäiväksi sunnuntain, maksetaan siitä normaali palkka. Jos työnantaja vaatii sunnuntaityöskentelyä, maksetaan siitä työaikalain 20 §:n mukainen sunnuntaityökorvaus. (HE 158/2018 vp, s. 89; Riipinen, 2019, s. 35–36; Äimälä ym., 2022, luku 12, kohta Joustotyö.)

4.3.2 Viikkolevon sijoittaminen

Viikkolepo tarkoittaa työntekijälle annettavaa viikoittaista vapaa-aikaa. Työaikalain mukaan työntekijän on saatava seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituinen keskeytyksen lepoaika, joka on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä (Työaikalaki 27 § 1 mom.). Joustotyöaikasopimuksella on sovittava viikkolevon sijoittamisesta (Työaikalaki 13 § 1 mom. 2 k.; HE 158/2018 vp, s. 88). Jos sunnuntait on sopimuksella rajattu työajan sijoittelun ulkopuolelle, työnantaja tietää, että työntekijän viikkolepo toteutuu sunnuntaisin. Jos sopimuksella on sovittu työpäiviksi maanantai–sunnuntai, täytyy työnantajan seurata viikkolevon toteutumista. Työntekijän tulee toimittaa työnantajalle palkanmaksukausittain luettelo säännöllisesti

tekemistään tunneista niin, että siitä selviää viikoittainen työaika ja viikkolepo. (Työaikalaki 32 § 2 mom.; HE 158/2018 vp, s. 113.)

Työnantajan on puututtava tilanteeseen, jos se havaitsee, että viikkolepo ei toteudu. Ratkaisuna voisi olla sopimuksen muuttaminen niin, että työtä ei saisi sijoittaa sunnuntaihin. Hallituksen esityksen mukaan työnantajan viimesijaisena vaihtoehtona on joustotyötä koskevan sopimuksen irtisanominen. (HE 158/2018 vp, s. 89; Riipinen, 2019, s. 37; Äimälä ym., 2022, luku 12, kohta Joustotyö.)

4.3.3 Kiinteä työaika

Työnantajalla on oikeus määrätä maksimissaan puolet työntekijän työajasta ja työpaikasta, tämä on niin sanottua kiinteää työaika. Joustotyöaikasopimuksessa on oltava maininta mitä kiinteästä työajasta on sovittu, mutta siinä ei tarvitse olla tarkkoja ajankohtia. (Työaikalaki 13 § 1 mom. 3 k.; HE 158/2018 vp, s. 89.) Jos sopimuksesta ei käy selvästi ilmi kiinteän työajan sijoittelun periaatteet, työnantajan on annettava työntekijälle työvuoroluettelo kirjallisesti vähintään viikkoa ennen kyseessä olevan ajanjakson alkamista (Työaikalaki 30 § 3 mom.; HE 158/2018 vp, s. 112).

Kiinteää työaika voi olla osa päivästä tai jokin tietty päivä viikosta tai useampi päivä, kunhan se on alle 50 % kokonaistyöajasta. Kiinteää työaika ei saa sijoittaa klo 23–06 väliselle ajalle, sillä joustotyöaika ei saa käyttää säännöllisen yötyön teettämiseen. Työntekijä itse saa päättää työskennellä myös öisin, kunhan vuorokausilepo toteutuu. (HE 158/2018 vp, s. 89; Riipinen, 2019, s. 39.) Vuorokausilevolla tarkoitetaan sitä, että työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jonka joustotyöajassa työntekijä saa itse lyhentää seitsemään tuntiin (Työaikalaki 25 § 1 mom.; HE 158/2018 vp, s. 105).

Työnantaja saa teettää yötyötä tilapäisesti. Hallituksen esityksen mukaan yötyön teettäminen tilapäisesti on mahdollista silloin, kun työnantajan toiminta pääsääntöisesti tapahtuu päiväsaikaan, mutta työnantaja joutuu esimerkiksi satunnaisesti aikaeron vuoksi järjestämään videoneuvottelun yöaikaan. Joustotyöajan perusteluissa ei

erikseen mainita satunnaista yötyön teettämismahdollisuutta, mutta sen voidaan katsoa soveltuvan myös joustotyöaikaan. (HE 158/2018, s. 83; Hietala & Kaivanto, 2019, s. 111.)

Minimimäärää kiinteälle työajalle ei ole, joten joissain tapauksissa työntekijä saa päättää työajastaan 100 prosenttisesti. Toisaalta työnantaja voi määrätä, että kiinteää työaikaa on esimerkiksi joka arkipäivä esim. klo 9–12. Tämä lähenisi liukuvan työajan mallia eikä joustotyöajasta olisi tässä tapauksessa työntekijälle paljonkaan hyötyä.

4.3.4 Joustotyöaikasopimuksen irtisanominen

Kumpikin sopimuksen osapuoli voi irtisanoa joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättymään kuluvaan tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa (Työaikalaki 13 § 3 mom.; HE 158/2018 vp, s. 89). Tasoittumisjakso on työaikalain mukaan 4 kuukauden pituinen jakso, jonka sisällä työntekijän työajan tulee tasoittua sovittuun keskimääräiseen viikkotyöaikaan (Työaikalaki 13 § 2 mom.; HE 158/2018 vp, s. 89; Riipinen, 2019, s. 47). Irtisanominen voi tapahtua suullisesti, mutta selvyyden vuoksi myös joustotyöajan noudattamista koskeva irtisanomisilmoitus kannattaa tehdä kirjallisesti (Antola, 2019, s. 47). Tasoittumisjaksot ovat pitkiä, joten myös irtisanomisaika muodostuu pitkäksi. Jos käytössä on normaali työaikalain mukainen 4 kuukauden tasoittumisjakso, voidaan vuoden alussa alkanut sopimus päättää päättymään aikaisintaan elokuun lopussa, jos irtisanominen tehdään ensimmäisen neljän kuukauden aikana. (Riipinen, 2019, s. 44.)

Sopimuksessa pitää sopia myös siitä, mitä työaikamallia noudatetaan, jos sopimus irtisanoaan (Työaikalaki 13 § 1 mom. 4 k.; HE 158/2018 vp, s. 89). Tämä tulee kyseeseen, jos työnantaja tai työntekijä irtisanoo joustotyöaikaa koskevan sopimuksen, mutta ei työsopimusta. Jos mitään ei ole sovittu, noudatetaan työaikalain tai työehtosopimuslain mukaista yleistyöaikaa. Lähtökohtaisesti palataan yleisimmin työsopimuksen mukaiseen työaikaan, jos sopimuksessa ei ole muuta sovittu. (HE 158/2018 vp, s. 89; Riipinen, 2019, s. 40; Äimälä ym., 2022, luku 12, kohta Joustotyö.)

4.4 Keskimääräinen viikoittainen työaika ja tasoittumisjakso

Joustotyöajassa keskimääräinen viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana (Työaikalaki 13 § 2 mom.; HE 158/2018 vp, s. 89). Jos työ sopimuksella on sovittu työajaksi esimerkiksi 37,5 tuntia viikossa, on työajan tasoituttava 37,5 tuntiin viikossa neljän kuukauden jakson sisällä (Riipinen, 2019, s. 47). Yrityskohtaisella työehtosopimuksella tasoittumisjakso voidaan sopia enintään 6 kuukauden pituiseksi (Työaikalaki 34 § 1 mom.; Hietala ym., 2020, s. 86). Joustotyön ei ole tarkoitus lisätä työntekijän työaika, vaan lisätä työajan joustavaa sijoittelua. Joustotyöaika vaatii työntekijältä kuitenkin suunnitelmallisuutta, sillä hänen pitää itse pitää huolta, että keskimääräinen säännöllinen työaika tasoittuu tasoittumisjakson aikana. Kun tasoittumisjakso loppuu, ei saa olla tehtynä ylimääräisiä työtunteja eikä liian vähän. Säännöllisen työajan työtunteja ei voi siirtää jaksolta toiselle. Hallituksen esityksessä ei ole otettu kantaa, miten toimitaan, jos työaika ei tasoitu tasoittumisjakson aikana. (Riipinen, 2019, s. 48.)

Käytännössä tulee eteen tilanteita, joissa työaika ei tasoitu tasoittumisjakson aikana. Osa voi johtua työntekijän omasta huonosta työajansuunnittelusta, osa työnantajan puolelta tulevista äkillisistä työpyynnöistä tai vaikka työntekijän sairastumisesta. Riipinen (2019, s. 154) arvelee, että työajan tasoittuminen on yksi joustotyöaika koskevan sääntelyn suurimpia haasteita.

4.4.1 Työajan ylittyminen tasoittumisjakson päättyessä

Työaika ei välttämättä tasoitu keskimääräiseen viikoittaiseen työaikaan tasoittumisjakson aikana. Syynä tähän voi olla esimerkiksi yllättävien kiireellisten työtehtävien hoitaminen.



Kuvio 2. Työajan ylittyminen tasoittumisajan päättyessä työnantajan tarpeesta (Riipinen, 2019, s. 51).

Kuviossa 2 on esitetty tilanne, jossa työntekijän keskimääräinen työaika on 37,5 tuntia viikossa. Työntekijä on suunnitellut tekevänsä tasoittumisjakson alussa enemmän työtunteja ja pitävänsä jakson lopussa vapaata. Työnantajalle on tullut kuitenkin yllättävä tarve työntekijän työpanokselle tasoittumisjakson loppupuolella. Kyseisessä tilanteessa työnantaja ei voi vaatia työntekijältä kiinteän työajan ylittäviä tunteja. Työnantaja voi kuitenkin antaa määräyksen ylityöhön ja maksaa ylityökorvauksen. Työntekijä voi tässä tilanteessa myös kieltäytyä ylityöistä. (Riipinen, 2019, s. 51.) Työaikalain mukaan ylityön teettäminen edellyttää, että työntekijä antaa siihen kutakin kertaa varten suostumuksensa (Työaikalaki 17 § 1 mom.; HE 158/2018 vp, s. 97).

4.4.2 Työajan alittuminen tasoittumisjakson päättyessä

Jos työntekijä suunnittelee työaikansa huonosti tai vaikka sairastuu tasoittumisjakson aikana, voi käydä myös niin, että hän ei saa työtunteja täyteen tasoittumisjakson aikana.



Kuvio 3. Työajan alittuminen tasoittumisjakson päättyessä (Riipinen, 2019, s. 53).

Kuviossa 3 kuvataan tilanne, jossa työntekijän keskimääräinen työaika on 37,5 tuntia viikossa. Työntekijä on suunnitellut tekevänsä jakson alkupuolella lyhennettyä viikkoa ja lopussa nostavansa työmäärää (kuvattu katkoviivalla). Todellisuudessa hän ei ole pysynyt suunnitelmassaan ja työaika on jäänyt alle keskimääräisen työajan. Jos alitus johtuu työntekijästä itsestään, voidaan katsoa, että työnantajalla on mahdollisuus vähentää tekemättömät tunnit palkasta. Kyseistä tilannetta voidaan verrata myös luvattomaan poissaoloon ja antaa siitä varoitus. Jos työntekijä ei pysty noudattamaan joustotyön ehtoja, työnantaja voi myös irtisanoa joustotyösopimuksen. (Riipinen, 2019, 53.)

Hallituksen esityksessä ei ole otettu kantaa siihen, miten toimitaan, jos keskimääräinen työaika ei tasoittuisi tasoittumisjakson loppuun mennessä, siitä syystä, että työntekijä sairastuisi. Olisi kohtuutonta vähentää tekemättömien tuntien palkkaa, ellei työntekijä olisi itse aiheuttanut omaa työkyvyttömyyttään. Jos olisi todennäköistä, että ilman sairastumista työaika olisi tasoittunut, voitaisiin katsoa, että työnantajan velvollisuus maksaa palkka säilyisi. Palkkaa voitaisiin vähentää, jos työnantaja pystyisi osoittamaan, että työntekijän toiminta on ollut tarkoitushakuista. (Riipinen, 2019, s. 55.)

4.5 Muita huomioitavia asioita

4.5.1 Mikä on työaika?

Työaikalain mukaan työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä (Työaikalaki 3 §, 1 mom.; HE 158/2018 vp, s. 74). Työaika on työhön käytetty aika riippumatta siitä, missä työ tehdään. Työajan määritelmä ei ole siis paikkasidonnainen, vaan työtä voidaan tehdä työnantajan toimipisteen lisäksi esimerkiksi etätöinä työntekijän kotona tai asiakkaan luona. (HE 158/2018 vp, s. 74; Lehto & Engblom, 2019, s. 71.)

Joustotyöaika noudattavan työntekijän on toimitettava työnantajalle palkanmaksukausittain luettelo säännöllisen työajan tunneista, niin että siitä ilmenee viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työn ei tarvitse välttämättä tapahtua tietokoneen ääressä istuen, vaan puhelinneuvotteluihin ja webinaareihin voi osallistua vaikkapa ulkoilemisen yhteydessä. Riipisen (2019, s. 27) mukaan olennaista on se, mihin työntekijän pääasiallinen huomio kiinnittyy. Jos huomio kiinnittyy ulkoillessa työasioihin, on kyse työajasta. Työaika voi pirstaloitua pieniksi palasiksi. Työntekijän tulisikin huomata laskea työaikaan hetket, jolloin esimerkiksi lukee työsähköpostia mobiililaitteesta kaupan kassajonossa päivänä, johon hän joustotyösopimuksen mukaan saa sijoittaa työaikaansa.

Jos työntekijä osallistuu normaalina työaikana työnantajan määräämään tai omasta toiveestaan koulutukseen, joka liittyy hänen työtehtäviinsä, voidaan koulutusajan katsoa olevan työaika. Samoin työpaikalla annettava perehdytys on työaika. Sen sijaan vapaaehtoista koulutusta, joka vain yleisellä tasolla ylläpitää työntekijän osaamista ja jota ei nähdä osana hänen työtään, ei lueta työaikalain mukaiseen työaikaan. (HE 158/2018 vp, s. 76; Lehto & Engblom, 2019, s. 78; Riipinen, 2019, s. 29.) Lähtökohteisesti joustotyöaika noudattavan työntekijän tulisi jokaisen koulutuksen osalta sopia, onko se työaika vai ei.

Vapaaehtoiisiin virkistyspäiviin ja muihin varsinaiseen työhön liittymättömiin tapahtumiin osallistuminen ei ole työaika. Jos virkistyspäivä järjestetään työpäivän aikana ja vaihtoehto sille ei ole vapaa-aika vaan normaali työskentely, saa työntekijä palkkaa

vastaavan korvauksen osallistumisesta. (HE 158/2018 vp, s. 76; Lehto & Engblom, 2019, s. 79; Riipinen, 2019, s. 30.)

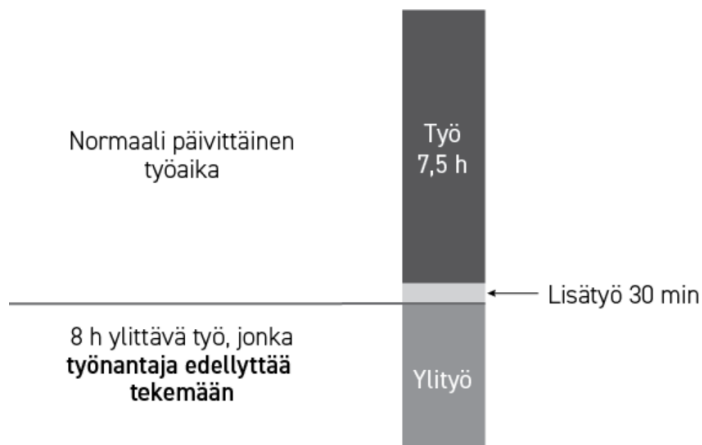
Työaikalain mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena (Työaikalaki 3 § 2 mom.). Matkustamiseen käytetyn ajan tulkinta on yksi keskeisimmistä haasteista joustotyöaikaan noudattavan työajan määrittelyssä. Joustotyöaikaan noudattava henkilö voi tehdä osan työajastaan itse valitsemassaan paikassa, joten esimerkiksi juna- tai lentomatkan aikainen työskentely olisi tämän mukaisesti luettavissa työaikaan. (Lehto & Engblom, 2019, s. 85; Riipinen, 2019, s. 31.) Paljon työssään matkustavalla suurin osa työpäivästä voi kulua matkustamiseen. Jos tällainen työntekijä on joustotyöajan piirissä, tulee hänen kohdallaan ratkaistavaksi, mikä on työpäivän aikana tapahtuvaa matkustamista ja miten matkustamiseen käytetty aika huomioidaan hänen keskimääräisessä viikkotyöajassaan. Selvintä on sopia joustotyöaikaan koskevassa sopimuksessa, miten matka-aika korvataan. (Riipinen, 2019, s. 100.)

4.5.2 Yli- ja lisätyö

Yleistyöajassa vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä (Työaikalaki 16 § 2 mom.). Joustotyöajassa yli- ja lisätyön muodostuminen on poikkeuksellista, sillä työntekijä määrää pitkälti oman työaikansa sijoittelusta. Joskus työnantaja voi tarvita työntekijää sellaisena päivänä, jota ei joustotyösopimuksessa ole sovittu työpäiväksi ja silloin ylityötä voi kertyä. Joustotyöaikaan noudatettaessa lisä- ja ylityön tekemisestä on sovittava, siihen ei riitä pelkästään työnantajan aloite ja työntekijän suostumus. (HE 158/2018 vp, s. 94; Hietala ym., 2020, s. 83; Riipinen, 2019, s. 80.)

Vuorokautinen lisä- ja ylityö syntyy joustotyöajassa kuten muissakin työaikamuodoissa eli ylityötä on työ, joka ylittää 8 tuntia vuorokaudessa. Lisätyötä joustotyössä on sovittun säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä. Jos työntekijä itse päättää työskennellä jonakin päivänä 10 tuntia, siitä ei synny ylityötä. Jos taas

työnantaja määräyksellään teettää työtä yli 8 tuntia, on 8 tunnin ylittävä osuus vuorokautista ylityötä. (Riipinen, 2019, s. 81.)



Kuvio 4. Vuorokautisen lisä- ja ylityön kertyminen, kun sovittu työaika on 7,5 h/päivä (Riipinen, 2019, s. 83).

Viikoittaisen ylityön syntyminen poikkeaa joustotyöajassa muista työaikamalleista, sillä viikoittaista ylityötä alkaa kertymään heti ensimmäisestä tunnista lähtien, jos työtä tehdään joustotyösopimuksessa sovitun viikoittaisen vapaan aikana. Muissa työaikamuodoissa pitää ensin täyttyä 40 tuntia säännöllistä työaika ja lisätyötä ja vasta sen jälkeen kertyy viikoittaista ylityötä. (Työaikalaki 16 § 6 mom.; Hietala ym., 2020, s. 84; Riipinen, 2019, s. 81.)

Kirjallisesti voidaan myös sopia, että joustotyöaika tekeväälle työntekijälle maksetaan lisä-, ylityökorvausten sekä sunnuntaityöstä korvaus erillisenä kuukausikorvauksena (Työaikalaki 38 §; HE 158/2018 vp, s. 121; Hietala & Kaivanto, 2019, s. 114).

4.5.3 Työntekijän poissaolo

Työntekijän palkallisiin poissaoloihin liittyy joustotyöajassa tulkinnallisia ongelmia. Yleensä käytännöt muodostuvat oikeuskäytäntöjen myötä ja koska kyseessä on uusi työaikamuoto, ei ole vielä käytössä joustotyöaika koskevaa oikeuskäytäntöä. Haaste palkallisissa poissaoloissa on se, miltä ajalta palkkaa maksetaan. Luonnollisesti myös joustotyöaika noudattavalla työntekijällä on oikeus esimerkiksi sairausajan palkkaan,

mutta miltä päiviltä ja kuinka monelta tunnilta sairausajan palkkaa maksetaan? (Hietala ym., 2020, s. 85; Riipinen, 2019, s. 107.)

Työsopimuslain mukaan yli kuukauden kestäneessä työsuhteessa työntekijällä on oikeus saada sairausajan palkkana täysi palkka sairastumispäivältä, jos se olisi ollut työpäivä ja sitä seuraaviin yhdeksään arkipäivään sisältyviltä työpäiviltä. Alle kuukauden kestäneessä työsuhteessa palkkaa maksetaan puolet samalta ajanjaksolta. (Työsopimuslaki 55/2001 11 § 1 mom.) Koska joustotyöajassa työntekijä saa päättää työpäiviensä pituuden ja erityisesti silloin, jos työntekijä saa työskennellä useampana kuin viitenä päivänä viikossa, kannattaa erimielisyyksien välttämiseksi joustotyöaikasopimuksessa sopia, miten sairausajan palkka määräytyy (Riipinen, 2019, 43).

Sairausajan palkan lisäksi tulee ratkaistavaksi myös se, kuinka paljon palkallinen poissaolo vähentää kyseessä olevan tasoittumisjakson kokonaistyöaikaa. Voitaisiin esimerkiksi laskea, että jos työntekijän keskimääräinen viikkotyöaika on 37,5 tuntia ja hän sairastaa koko viikon, hänelle maksettaisiin palkkaa 37,5 tunnilta ja tasoittumisjakson työtunnit vähenisivät samalla tuntimäärällä. Ongelmalliseksi tuleekin sitten muiden kuin kokonaisten viikkojen poissaolojen laskenta. Hallituksen esityksessä ei ole otettu joustotyön osalta kantaa työntekijän sairastumiseen. Riipinen (2019, s. 110) ehdottaa tulkinta-avuksi ns. vaihtelevan työajan sopimuksia tai vuosilomalain 7 §:n sääntelyä työssäolon veroisista tunneista.

4.6 Joustotyöaikamallin mahdollisia valuvikoja

Työaikalaista ja sitä koskevasta hallituksen esityksestä ei löydy vastauksia kaikkiin joustotyöaikaa koskeviin tulkintakysymyksiin. Edellä on käynyt ilmi, että esimerkiksi työajan tasoittumatta jääminen tasoittumisjakson aikana ja sairauspoissaolojen palkkojen laskeminen ovat esimerkkejä hankalasti tulkittavista lainkohdista. Tärkeässä roolissa joustotyöaikamuodossa onkin joustotyöaikaa koskeva sopimus. Hyvällä sopimuksella vältetään tulkintaongelmia. (Riipinen, 2019, s. 17.)

Lain valiokuntakäsittelyssä annetuissa lausunnoissa sekä työntekijä- että työnantaja-puolella puhuttiin lain mahdollisista valuvioista. Lausuntopalautteessa kummallakin

osapuolella oli luonnollisesti omat edunvalvonnalliset tulokulmansa. Esimerkiksi työnantajapuolen mukaan lain soveltamisala laajeni liikaa, heidän mukaansa sitä ei tulisi soveltaa asiantuntijatyöhön, jossa työnantaja määrittelee vain työn sisällölliset tavoitteet. Työntekijä puoli taas korosti soveltamisalaltaan mahdollisimman laajaa sääntelyä. (HE 158/2018 vp.)

Työnantajapuoli piti ongelmallisena sitä, että joustotyösopimus pitää tehdä jokaisen kanssa erikseen. Paitsi, että se lisää hallinnollista taakkaa, työnantajalle on usein työn järjestämisen kannalta erittäin tärkeää, että kaikkiin tiettyyn ryhmään kuuluviin työntekijöihin sovelletaan samaa työaikajärjestelyä. Lakiesityksen mukaan työntekijä voisi vapaasti irtisanoa joustotyöaikaa koskevan sopimuksen ja palata yleisten työaikasääntöjen alaisuuteen. (Äimälä, 2018, s. 3.)

Työnantajapuolen mielestä on kannatettavaa, että työntekijä saa päättää työajastaan ja työpaikastaan mahdollisimman vapaasti. Se ei pidä kuitenkaan hyvänä sitä, että vaikka työntekijä voisi pitkälti päättää itsenäisesti työajoistaan, työnantajalle jäisi vastuu mm. lepoaikasäännösten noudattamisesta. Vallan ja vastuun pitäisi kulkea käsi kädessä. Toki työnantajalla on viime kädessä työturvallisuusvastuu. (Mänttari, 2018, s. 3; Ruohoniemi, 2018, s. 4.)

Työntekijäpuoli kiinnitti huomiota siihen, että työntekijän neuvotteluasema ei ole tasapuolinen työnantajan kanssa. Työntekijäpuolen mukaan joustotyöstä pitäisikin sopia vasta työsuhteen kestäessä, koska toimenkuva muotoutuu käytännössä työn ja työntekijän mukaan asteittain. Työntekijäpuolen toivomuksena oli, että joustotyöajan käyttöä ja toimivuutta asiantuntijatyössä seurataan jatkossa. Työntekijäpuolelta esitettiin myös toivomus, että työmatkoihin käytetty aika tulisi ensisijaisesti lukea työntekijän työajaksi ja toissijaisesti ne voitaisiin lukea niin sanotuksi työhönsidonnaisuusajaksi liiallisen kuormituksen välttämiseksi. (Kannisto, 2018, s. 2.)

Työntekijäpuolen mukaan hallituksen esitykseen on lisätty työryhmäkäsittelyn jälkeen säännöksiä, joita ei ole työryhmässä eikä muutoinkaan kolmikantaisesti käsitelty ja tämä voi aiheuttaa käytännössä normaalia enemmän lain soveltamisongelmia käytännössä. Myös lain perusteluja pidettiin niukkoina. (Lehto, 2018, s. 2.)

5 TUTKIMUKSEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen suunnittelu

Tutkimusaineiston kohdalla pitää kiinnittää huomiota aineiston eettisyyteen koko sen elinkaaren ajan, lähtien liikkeelle aineiston hankkimisesta ja käsittelystä, päättyen sen säilyttämiseen ja lopulta hävittämiseen (Vilkkä, 2021a, s. 80). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen yleisiin eettisiin periaatteisiin kuuluu kunnioittaa henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tutkittavilta on kysyttävä suostumus osallistua tutkimukseen ja heiltä saatujen tietojen käyttöön opinnäytetyössä. Tutkittavilla on oikeus kieltäytyä tutkimuksesta ja keskeyttää tai peruuttaa osallistumisensa milloin tahansa. Samoin heillä on oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä ja henkilötietojen käsittelystä, tutkimuksen käytännön toteutuksesta ja miten kerättävä aineisto käsitellään ja säilytetään. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 7–9; Kuula, 2011, s. 61.)

Haastattelut sisältävät lähes aina henkilötietojen käsittelyä. Henkilötietojen käsittelylle tulee olla laillinen käsittelyperuste ja niiden käyttämistä muuhun kuin siihen tarkoitukseen, johon on pyydetty lupa, säätelee tietosuojalaki (Tietosuojalaki 1050/2018, 4 §). Yleinen käytäntö ihmistieteissä on, että tutkittavien henkilöllisyyttä ei kerrota. Henkilötietojen kohdalla merkittävää on se, kuinka helposti yksittäisen henkilön voi tunnistaa tutkimustietojen joukosta. Niin sanottuja suoria tunnistetietoja ovat esimerkiksi nimi ja syntymäaika, mutta myös haastateltavan ääni ja kuva. Vaikka tallenteelta poistetaan kohdat, joissa haastateltava kertoo esimerkiksi nimensä, niin se on edelleen suora tunniste ja näin ollen käsiteltävä henkilötietona. (Kuula, 2011, s. 58.)

Toteutin tutkimuksen teemahaastatteluilla. Haastattelin niitä EK:n työntekijöitä, jotka siirtyivät joustotyöaikaan 1.1.2022 lähtien sekä työnantajan edustajaa. Lähestyin mahdollisia haastateltavia sähköpostilla, kerroin heille haastattelun aiheen taustaa ja kysyin heidän halukkuuttaan osallistua haastatteluun. Mainitsin haastattelun arvioidun keston, ja kerroin samalla, että haastattelut tallennetaan ja, että kerätty materiaali säilytetään salasanojen takana ja siihen on pääsy vain minulla. Kerroin myös, että materiaalit tuhotaan, kun opinnäytetyö on arvioitu ja haastateltavia ei tulla tunnistamaan

tutkimustietojen joukosta. Mahdollisiksi haastattelutavoiksi annoin kaksi vaihtoehtoa. Haastattelut voitiin toteuttaa joko Microsoft Teamsin välityksellä, jolla sain haastattelut nauhoitettua tai vaihtoehtoisesti tapaamalla henkilökohtaisesti, jolloin nauhoitin haastattelun puhelimella.

5.2 Haastatteluiden teemat

Teemojen valitseminen vaikuttaa siihen, millaista materiaalia haastatteluilla voi saada. Teemat voi muodostaa intuition perusteella, etsiä kirjallisuudesta tai johtaa teemat teoriasta. Teemahaastattelun on tarkoitus olla keskustelunomainen, mutta haastattelutilanteen tueksi kannattaa laatia ennalta teemarunko. (Eskola ym., 2018, s. 37–38.)

Tällä tutkimuksella tarkoitukseni oli siis selvittää, miten joustotyöaika soveltuu EK:n kaltaiseen asiantuntijaorganisaatioon ja tutkia lain mahdollisten valuvikojen merkitystä käytännössä ja etsiä ehdotuksia, miten työajan joustot voisi jatkossa hoitaa. Koska edellä teoriaosuudessa selvisi, että laissa on tulkinnanvaraisuuksia erityisesti koskien työajan tasoittumatta jäämistä tasoittumisjakson aikana, valitsin yhdeksi teemaksi tasoittumisjakson. Toinen teema oli viikkolepo, jonka pitämisestä työnantaja-puolen mukaan vastuu pitäisi olla työntekijöillä, jotka joustotyöaikasopimuksen perusteella saavat päättää valtaosan työajastaan. Haastattelun kolmanneksi teemaksi otin joustotyöaikasopimuksella sovittavan kiinteän työajan. Kiinteät työajat pitää ilmoittaa työntekijälle vähintään viikkoa aikaisemmin ja johtopäätösten taustaksi on oleellista tietää, miten tämä käytännössä toimii.

5.3 Haastatteluiden toteutus

Haastattelut toteutettiin kahden viikon aikana toukokuussa 2022. Otin yhteyttä mahdollisiin haastateltaviin muutamia päiviä aikaisemmin ja kaikki kontaktoimani henkilöt lähtivät innolla mukaan. Valitsin haastateltaviksi erityisesti edunvalvontatyötä tekeviä asiantuntijoita, koska heidän työnkuvansa on keskenään suunnilleen samalaista. EK:ssa annettiin koko henkilöstölle mahdollisuus tehdä joustotyöaikasopimus, mutta aineiston rajaamiseksi keskityin ainoastaan yhteen työntekijäryhmään. Haastateltavien valinnan ei pitä olla satunnaista vaan harkittua ja tarkoitukseen sopivaa,

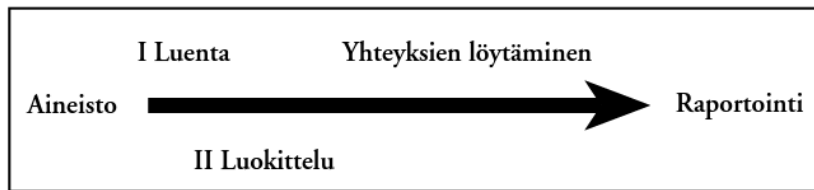
koska laadullisella tutkimuksella ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan kuvaamaan ja ymmärtämään jotakin asiaa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 73).

Haastattelin kuusi henkilökunnan edustajaa ja kun vastaukset alkoivat toistaa itseään, katsoin, että materiaalia on tarpeeksi. Kylläntymisellä eli saturaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa haastateltavat eivät tuo tutkimusongelman kannalta enää uutta tietoa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 74). Lisäksi haastattelin työnantajan edustajaa, joka oli mukana sopimassa joustotyöajan käyttöönotosta EK:ssa. Haastatteluista yksi toteutettiin tapaamalla henkilökohtaisesti ja loput Microsoft Teamsin välityksellä. Haastatellut sujuivat ongelmitta ja kaikki haastateltavat kertoivat mielipiteitään avoimesti. Suunnittelemani teemoja käsiteltiin satunnaisessa järjestyksessä ja käsittelyn laajuus riippui haastateltavien innokkuudesta.

5.4 Haastattelumateriaalin käsittely

Haastattelumateriaalin jatkojalostuksen ensimmäinen vaihe on litterointi eli tallenteiden kuten äänitteiden ja videoiden muuttaminen tekstimuotoon. Litterointi voidaan tehdä eri tasoisesti. Tarkin litterointitaso on sanatarkka litterointi, jossa jokainen äännähdyskin, äänenpainot, ilmeet ja eleet kirjataan ylös. Yleiskielisessä litteroinnissa teksti muutetaan kirjakielelle ja propositiotasolla kirjataan vain haastattelun ydinsältö. (Kananen, 2015, s. 161.) Käytettävän litteroinnin tarkkuuden taso riippuu siitä, mitä tutkimuksella tavoitellaan. Litterointi on aikaa vievää, mutta se helpottaa aineiston analysointia. (Vilkka, 2021b, s. 110.) Litteroin tekemäni haastattelut mahdollisimman pikaisesti haastattelujen tekemisen jälkeen. Litteroinnit tein yleiskielisinä.

Litteroinnin jälkeen aineisto kannattaa lukea useaan kertaan. Vaikka sisältö on tullut tutuksi jo haastatteluvaiheessa ja litteroidessa, siitä alkaa syntymään ajatuksia vasta lukemalla. Vasta tämän jälkeen aineistoa voi alkaa analysoimaan. Lukemisen jälkeen aineisto luokitellaan ja sen jälkeen luokitellusta tiedosta etsitään yhteyksiä ja lopuksi tulokset raportoidaan. (Hirsijärvi & Hurme, 2008, s. 143–144.) Analyysin vaiheet yksinkertaisimmillaan on kuvattu kuviossa 4.



Kuvio 4. Haastatteluaineiston analyysin vaiheet (Hirsijärvi & Hurme, 2008, s. 144).

Itse luokittelin litteroimani aineiston haastatteluissa käyttämieni teemojen mukaan ja tutkin vastauksia ja etsin niistä yhteyksiä, joiden perusteella päädyin tekemiini johtopäätöksiin.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Haastattelujen taustaksi

Haastatteleman työnantajan edustaja oli henkilöstöhallinnon edustajana mukana käynnistämässä joustotyöaikamallin käyttöönottoa EK:ssa. Taustaksi hän kertoi joustotyöaikaan siirtymisen prosessista EK:ssa. Koronapandemian vuoksi EK:ssa oli annettu lupa tehdä töitä melko vapaasti ja koska se ei ollut kestävä vaihtoehto, oli pakko siirtyä uuteen normaaliin ja alkaa rakentamaan uutta työajanseurantamallia. Alun perin oli ajateltu, että käyttöön olisi otettu liukuva työaika maksimaalisesti, mutta henkilökunnalta tuli toiveita, että he haluavat työskennellä iltaisin ja joitakin tunteja viikonloppuisin. Siinä vaiheessa ymmärrettiin, että työelämä oli muuttunut niin, että toiveet olivat paljon suuremmat kuin liukuma sallii. Liukuvassa työajassa on vain tietty määrä tunteja, jotka pitää asettaa aamuun tai iltaan, eikä niitä voi katkoa moneen pätkään.

Henkilöstöhallinto vei johtoryhmään esityksen joustotyöajasta ajatuksella, että ehkä sitä on kuitenkin vaikea viedä läpi ja saada kaikkia sitoutumaan siihen. Ilmapiiri oli kuitenkin sellainen, että kun joustotyöaika on asiantuntijatyöhön soveltuva, ja koska se antaa enemmän joustomahdollisuuksia ja itsensä johtamisen mahdollisuuksia sekä helpottaa perheen ja työn yhteensovittamista, niin miksi sitä ei otettaisi yhdeksi vaihtoehdoksi. Niinpä yhteistyötoimikuntaan vietiin esitys siitä, että joustotyöaika olisi

vaihtoehto liukuman lisäksi uudeksi työajanseurantamalliksi. Prosessi osoittautui kuitenkin odotettua vaikeammaksi, kun työntekijä- ja työnantajapuolen tulokulmat olivat erilaiset ohjeistusten yksityiskohtiin liittyen. Työntekijäpuolen edustajat olisivat halunneet tarkempaa ohjeistusta erilaisiin mahdollisiin poikkeustapauksiin, kun taas henkilöstöhallinto halusi lähteä kevyemmällä ohjeistuksella liikkeelle. Lopulta päästiin yhteisymmärrykseen ja sovittiin, että joustotyöaikamalli otetaan ainakin kokeiluun joksikin aikaa vaihtoehdoksi liukuvan työajan ja normaalin kahdeksasta neljään työajan rinnalle.

Henkilöstöhallinto on ylpeä ja tyytyväinen, että prosessi saatiin vietyä läpi. Se osoittaa EK:n edelläkävijyyttä. Työelämässä mennään koko ajan modernimpaan tapaan ajatella, että tulokset vaikuttavat enemmän kuin työhön käytetty minuuttimäärä.

6.2 Haastattelut teemoittain

6.2.1 Tasoittumisjakso (työntekijät)

Työaikalain mukaan tasoittumisjakso on 4 kuukauden pituinen jakso, jonka sisällä työntekijän työajan tulee tasoittua sovittuun keskimääräiseen viikkotyöaikaan, maksimissaan 40 tuntiin (Työaikalaki 13 § 2 mom.). EK:ssa työaika on 37,5 tuntia viikossa, joten joustotyöaikalaisilla työajan tulee tasoittua 4 kuukauden sisällä 37,5 tuntiin viikossa. Ensimmäinen tasoittumisjakso EK:ssa alkoi 1.1.2022 ja päättyi 30.4.2022. EK:ssa on käytössä työajanseurantajärjestelmä, johon kirjataan tehdyt työtunnit joko puhelimella tai tietokoneella.

Kukaan haastatelluista ei ilmoittanut varsinaisesti suunnittelevansa työaikaansa kovin pitkällä tähtäimellä. Kaikki olivat työskennelleet enimmäkseen samaan tyyliin kuin ennenkin. Vasta tasoittumisjakson päättymisen läheneminen oli saanut aikaan sen, että työpäivien pituutta oli aloitettu suunnittelemaan niin, että tunnit saataisiin tasattua jakson päättymiseen. Kukaan ei ollut onnistunut täysin nollaamaan tuntejaan. Suurimmalla osalla työtunnit olivat jääneet reilusti plussalle, yhdellä oli hieman miinuksella. Miinustunnit johtuivat siitä, että käytettäessä työajanseurantaa puhelinsovelluksella tuntisaldo ei ollut näkynyt oikein. Oikea saldo näkyi vain työpöytäsovelluksessa.

Plussatunnit johtuivat osalla siitä, että vuoden vaihteessa vanhat liukuvan työajan saldot oli siirretty työaikaan ja oli sovittu, että myös ne pitää käyttää tasoittumisjakson loppuun 30.4.2022 mennessä. Käyttämättä jääneet plussatunnit leikkautuivat pois, miinustuntien osalta sovittiin, että ne voi tehdä seuraavassa jaksossa.

Tasoittumisjakson päättymistä huhtikuun lopussa kiireiseen aikaan ei pidetty optimaalisena. Useampikin pohti sitä, että onko organisaationkaan kannalta hyvä, että yhtäkkiä moni työntekijä tekee samanaikaisesti lyhyitä päiviä tai pitää vapaapäiviä. Toisaalta tuotiin esiin myös se, että oli ollut mukava saada muutama lomapäivä huhtikuuhun. Tasoittumisjakson pituutta pohdittiin myös, ja suurin osa oli sitä mieltä, että tasoittumisjakso voisi olla pidempi, toisaalta pidempi tasausjakso ehkä vain siirtäisi ongelmaa eteenpäin. Tuntien tasaukset katsottiin yleisesti kuitenkin olevan helpointa hoitaa lomien aikaan kesällä ja vuodenvaihteessa.

Tuntien tasaaminen juuri tietyinä päivinä ja tietyinä kellonaikana tuntui aiheuttavan ylimääräistä stressiä ja kikkailua. Osittain tämä laitettiin tottumattomuuden piikkiin, sillä vanhassa liukuvassa työajassa saldoja ei tarvinnut nollata ja niitä saattoi käyttää silloin kun työtilanne parhaiten sen salli. Haastatteluissa myönnettiin, että omaan työajanhallintaan voisi panostaa enemmän. Omaan kalenteriin pitäisi laittaa vapaata ja pitää niistä kiinni. Mutta vaikka kuinka suunnittelisi, niin juuri ennen tasoittumisjakson päättymistä saattaa tulla jotakin yllättävää, joka vesittää suunnitelmat. Työtehtävät tulevat toisinaan pikaisella aikataululla tai voi vaikka itse sairastua. Asiantuntijatyössä kukaan muu ei jatka töitäsi loppuun, vaan ne on itse hoidettava määräaikaan mennessä.

6.2.2 Tasoittumisjakso (työnantaja)

Henkilöstöhallintoon ei ole tullut valituksia joustotyöajasta. Henkilöstöhallinnon mukaan ensimmäisen tasoittumisjakson loppuessa voi joillakin tulla ongelmia tuntien kanssa, mutta se ei kerro ehkä vielä totuutta, koska siinä on myös vanhoja liukuvan työajan saldoja mukana. Seuraava jakso näyttää paremmin, onko työntekijöillä käytännön vaikeuksia saada työaikaan tasoitettua neljän kuukauden aikana ja miten he pysyvät johtamaan omaa työtään sillä tavalla, että se pysyy sovitussa keskimääräisessä viikkotyöajassa ja että heille tulee tarpeeksi palautumista.

Henkilöstöhallinnolle on ihmetelty sitä, miksi joustotyöajassa tunnit pitää nollata, kun liukumassa saa jäädä saldoa. Henkilöstöhallinto lähtee kuitenkin siitä ajatuksessa, että joustotyöajassa lain mukaan työaika nollautuu ja jos työntekijä haluaa kerryttää saldoja, niin hän voi valita liukuvan työajan.

Jos jollakin jostain syystä jäisi työtunnit miinukselle tasoittumisjakson lopussa, niin henkilöstöhallinnon ajatuksena on, että nämä tapaukset ratkotaan tapauskohtaisesti. Aina voi tulla jotakin yllättävää, vaikka lapsi sairastua tai muuta, eikä siitä haluta tehdä isoa hallinnollista taakkaa, vaan on helpompi sopia esimerkiksi tuntien tekemisestä myöhemmin. Ongelma EK:ssa on enemmänkin henkilöt, joilla työtunteja kertyy liikaa.

6.2.3 Viikkolepo (työntekijät)

Työaikalain mukaan joustotyöaikasopimuksessa pitää sopia päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaikaansa ja viikkolevon sijoittamisesta (Työaikalaki 13 § 1 mom. 1–2 k.). EK:ssa on sovittu, että työntekijä voi harkintansa mukaisesti sijoittaa säännöllistä työaika viikon kaikille päiville, mutta työaika ei saa olla klo 23–6 välillä. Sopimuksessa mainitaan myös, että työntekijän viikkolepo on vähintään 35 tunnin mittainen keskeytymätön lepoaika 7 päivän aikana ja se on ensisijaisesti pyrittävä sijoittamaan sunnuntain yhteyteen. Koska sopimuksella on sovittu mahdollisiksi työpäiviksi kaikki viikonpäivät sunnuntai mukaan lukien, täytyy työnantajan seurata viikkolevon toteutumista. Työntekijän tulee toimittaa työnantajalle palkanmaksukausittain luettelo säännöllisesti tekemistään tunneista niin, että siitä selviää viikoittainen työaika ja viikkolepo (Työaikalaki 32 § 2 mom.). EK:ssa työtunnit ja lepoaika selviävät työajanseurantajärjestelmästä, jonne työntekijät kirjaavat työtuntinsa.

Yleisesti haastatellut eivät olleet aktiivisesti seuranneet viikkolevon toteutumista, mutta sen oletettiin suurimmalta osin toteutuneen. Kaikkien työaika sijoittui yleensä arkipäiville ja viikonloppuina töitä oli tehty vain satunnaisesti. Muutamalla oli tapana jo sunnuntaina hiukan aloitella seuraavan viikon töitä. Sunnuntaisin työskentely oli vapaaehtoista ja siinä mielessä katsottiin, että se kuuluu omaan työajanhallintaan, johon ei

toivottu työnantajan puuttuvan. Sen, että sai itse valita minä päivänä tekee työt, katsottiin kuormittavan itseä vähemmän, vaikka viikonloput toisinaan menivätkin pirstaleisiksi.

6.2.4 Viikkolepo (työnantaja)

Toive siitä, että myös sunnuntaisin saa työskennellä tuli työntekijäpuolelta ja se sopi työnantajalle. Henkilöstöhallinnolla oli oletus, että työntekijät haluavat enimmäkseen työskennellä arkipäivisin, koska silloin ovat töissä kollegat ja muut yhteistyötahot, kuten esimerkiksi ministeriöt. Henkilöstöhallinnolla ei ole mitään sitä vastaan, että työntekijät ottavat vapaata viikolla ja työskentelevät viikonloppuna, kunhan se ei häiritse muiden työtä. Joustotyöaikasopimukseen kirjattiinkin, että lähtökohtaisesti sunnuntai olisi lepopäivä.

Työntekijät merkitsevät tehdyt työtunnit työajanseurantaan ja sieltä henkilöstöhallinto näkee ja seuraa työaika samalla tavalla kuin seurataan muitakin, niin liukumatyöaikalaisia kuin joustotyöaikalaisia. Jos työnantaja havaitsee, että viikkolepo ei toteudu, tilanteeseen puututaan.

6.2.5 Kiinteä työaika (työntekijät)

Työaikalain mukaan joustotyöajassa työnantajalla on oikeus määrätä maksimissaan puolet työntekijän työajasta ja työpaikasta, niin sanotusta kiinteästä työajasta. Joustotyöaikasopimuksessa on oltava maininta mitä kiinteästä työajasta on sovittu (Työaikalaki 13 § 1 mom. 3 k.) EK:ssa on sovittu, että kiinteän työajan ajankohdat ilmoitetaan työntekijälle vähintään yhtä viikkoa aiemmin.

Kiinteän työajan käsite tuntui aiheuttavan hieman hämmennystä. Selvää oli, että esimerkiksi esimiehen ilmoittama toivomus, että jokainen osallistuu viikkokokouksiin, on esimiehen määräämää kiinteää työaika. Asiantuntijoiden työhön kuuluu kuitenkin suuressa määrin erilaisiin edunvalvontatilaisuuksiin ja neuvottelukuntien kokouksiin osallistuminen ja nämä pyynnöt tulevat organisaation ulkopuolelta. Kaikki haastattelut katsoivat näiden olevan tavallaan niin sanottua työnantajan määräämää työaika,

vaikka käytännössä työnantaja ei näihin kokouksiin määrää osallistumaan, vaan jokainen tietää itse, mihin kokouksiin on tärkeää osallistua. Tavallaan jokainen hallitsee kalenteriaan pitkälti itse siis myös kiinteän työajan osalta.

Kaikille oli myös itsestään selvää joustavuus työtehtävien suhteen. Tärkeät työhön liittyvät velvollisuudet, jotka tulevat lyhyemmälläkin kuin viikon varoitusajalla, menevät ilman muuta omien suunnitelmien edelle. Esimerkiksi kutsut eduskunnan kuulemistilaisuuksiin tulevat usein pikaisilla aikatauluilla. Käytännössä kaikki kiinteään työaikaan liittyvät tehtävät eivät siis tule viikkoa aikaisemmin työntekijöiden tietoon, mutta sitä ei koettu ongelmaksi, vaan sen katsottiin kuuluvan työn luonteeseen.

6.2.6 Kiinteä työaika (työnantaja)

Työnantajapuoli luottaa siihen, että henkilöstö tietää missä kokouksissa heidän pitää olla ja että he osaavat priorisoida. Jos on ongelmia, niin aina voi kääntyä esimiehen puoleen. Henkilöstöhallinto ei kokenut tarpeelliseksi, että työnantaja kirjaisi tarkasti jokaiselle, missä kokouksissa hänen pitää olla mukana ja milloin on omaa aikaa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Tasoittumisjakso

Työaikalain mukaan työajan tulisi tasoittua keskimääräiseen viikkotyöaikaan 4 kuukauden pituisen tasoittumisjakson aikana (Työaikalaki 13 § 2 mom.; HE 158/2018 vp, s. 89). Suurimmat ongelmat joustotyöajan osalta haastateltavilla liittyivät työtuntien tasaamiseen tasoittumisjakson päätteeksi. Osaltaan tämä johtui selkeästi teknisistä haasteista. Vuoden vaihteessa lisätyt saldotunnit olivat tehneet viikkotyöajan tasoittamisen tässä jaksossa osalle mahdottomaksi ja toisaalta työajan seuranta puhelinsovelluksella ei toiminut kuten pitäisi. Osaltaan ongelma johtui työntekijöiden omasta työajanhallinnasta ja siitä, että työaikaa ei suunniteltu kovin pitkällä tähtäimellä. Joustotyöaikamallissa vastuu työajan tasoittumisen suunnittelusta on työntekijällä (Riipinen,

2019, s. 49). Toisaalta työajanhallintakaan ei auta, jos työtehtäviä on liikaa tai tulee yllättäviä toimeksiantoja tai, jos tasoittumisjakson päättyminen sijoittuu juuri kiireisimpään aikaan.

Sen sijaan sitä, mihin ajankohtiin tasoittumisjaksot sijoitetaan, ei ole laissa säädetty. Tasoittumisjaksojen sijoittamisessa kannattaa ottaa huomioon juuri kyseisiin työtehtäviin sopivin ajankohta. (Riipinen, 2019, s. 153.) EK:ssa voisi pohtia helpottaisiko tasoittumisjakson sijoittelu tai pituus sitä, että työaika saataisiin tasattua helpommin.

Laissa, eikä hallituksen esityksessä, ei ole otettu kantaa siihen, miten toimitaan, jos työaika ei tasoitu tasoittumisjakson aikana (Riipinen, 2019, s.) Haastattelemillani työntekijöillä ei ollut etukäteen tietoa, miten toimitaan, jos esimerkiksi työaika jäisi miinukselle tasoittumisjakson päättyessä. Toki kaikki uskoivat tilanteen olevan neuvoteltavissa. Mietin, voisiko tällaisten tilanteiden varalta olla kirjattuna ylös mahdolliset toimintatavat, vaikka kovin yksityiskohtaista ohjeistusta EK:ssa ei joustotyöaika-sopimukseen haluttukaan.

Yhtenä opinnäytetyöni tavoitteena oli löytää kehitysehdotuksia työaikalakiin joustotyön osalta. Tekemistäni haastatteluista kumpusi yksi selkeä kehitysidea. Koska työtuntien tasaaminen tietyssä päivänä tuntuu käytännössä olevan melko mahdotonta tai ainakin hankalaa, voisiko joustotyöaikaan yhdistää liukuvan työajan ns. saldotunnit ainakin osittain? Liukuvassa työajassa seurantajakson päättyessä työtunnit saavat ylittyä enintään 60 tuntia ja alittaa enintään 20 tuntia viikoittaisen keskimääräisen työajan ja nämä tunnit siirtyvät seuraavaan jaksoon (Työaikalaki 12 § 2 mom.). Ideaali tilanne saattaisi olla se, että joustotyöajassa saisi olla tasoittumisjakson päättyessä pieni, esimerkiksi 10 tunnin keskimääräisen viikoittaisen työajan ylitys tai alitus, joka siirtyisi seuraavaan tasoittumisjaksoon.

7.2 Viikkolepo

Joustotyöaika koskevassa sopimuksessa pitää sopia päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika ja viikkolevon sijoittamisesta (Työaikalaki 13 § 1 mom. 1–2 k; HE 158/2018 vp, s. 88). Viikkolevon toteutumista ei koettu ongelmalliseksi. Vaikka

työntekijät eivät sitä aktiivisesti seuranneetkaan, he uskoivat sen pääsääntöisesti toteutuneen. EK:ssa joustotyöaikasopimuksen piirissä olevat saavat työskennellä minä viikonpäivänä tahansa, ja koska jonkin verran työskennellään myös sunnuntaisin, vaatii viikkolevon toteutuminen työnantajalta aktiivista seuranta. Tämä seuranta hoidetaan työajanseurantajärjestelmän avulla ja työnantaja puuttuu mahdollisiin ongelmatilanteisiin. Lainsäädäntövaiheessa työnantajapuolen mukaan joustotyöajan yhtenä valuviikana pidettiin sitä, että vaikka työntekijät saavat päättää milloin he työskentelevät, on työnantaja vastuussa viikkolevon pitämisestä (Mänttari, 2018, s. 3; Ruohoniemi, 2018, s. 4.).

7.3 Kiinteä työaika

Joustotyöajassa oleellista on se, että työntekijä saa päättää vähintään puolet työajasta ja -paikasta ja työnantajalla on oikeus määrätä maksimissaan puolet työntekijän työajasta ja työpaikasta, niin sanotusta kiinteästä työajasta. Joustotyöaikasopimuksessa on oltava maininta mitä kiinteästä työajasta on sovittu (Työaikalaki 13 § 1 mom. 3 k.). EK:ssa joustotyöaikasopimuksessa on mainittu, että työnantaja ilmoittaa kiinteän työajan viikkoa aikaisemmin.

EK:n kaltaisissa organisaatioissa haastavaksi tilanteen tekee kiinteän työajan tulkinta. Varsinaista työnantajan ilmoittamaa kiinteää työaika on varsin vähän, haastatelluista kaikilla ainoastaan muutama viikoittainen sisäinen kokous. Sen sijaan ulkopuolisilta organisaatioilta tulee kalentereihin kokouskutsuja tilaisuuksiin, joihin työntekijä on velvollinen osallistumaan esimerkiksi, koska on nimetty johonkin neuvottelukuntaan. Sekä työnantaja että työntekijät tulkitsivat nämä tilaisuudet työnantajan määräämäksi kiinteäksi työajaksi, vaikka työnantaja ei niihin erikseen kehota tai määrää osallistumaan. Entä, jos kalenteri täyttyisi näistä kokouksista niin, ettei työntekijä pystykään enää päättämään vähintään puolta työajastaan ja -paikastaan, toteutuuko silloin enää joustotyöajan peruseriaate?

EK:ssa työn tekemistä leimaa päivän politiikassa mukana olon tuoma hektisyys ja nopeat toimeksiannot. Ulkopuolisilta yhteistyötahoilta tulee pyyntöjä, joihin on reagoitava pikaisesti. Nämä tehtävät eivät ole tiedossa aina viikkoa aikaisemmin, mutta ne

ovat niin oleellinen osa työkuulttuuria, että niiden hoitamista pikaisesti ei kukaan kyseenalaistanut.

7.4 Muita huomioita

Yleisvaikutelma haastatteluista oli se, että kaikki haastatellut työntekijät olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä joustotyöaikaan. Liukuva työaika olisi ollut monelle myös varteenotettava vaihtoehto, mutta joustotyöaika helpottaa tarvittaessa työajan pidentämistä ja joustamista iltoihin ja viikonloppuihin vapaammin kuin liukuva työaikamalli. Koettiin, että joustotyöaika tuo itselle tehdyn työn näkyväksi ja mahdollistaa omaa työajanhallintaa, aivan kuten hallituksen esityksessä todettiin (HE 158/2018 vp, s. 65). Jos joskus haluaa tehdä lyhyemmän päivän tai kokonaisen vapaapäivän, niin on itselle tärkeää, että tehdyt työtunnit näkyvät.

Joustotyöajassa työntekijä saa itse päättää vähintään puolet työaikansa sijoittamisesta (Työaikalaki 13 § 1 mom.). Haastateltavat epäroivät vielä hieman vapaiden pitämistä esimerkiksi arkisin päiväsaikaan ja pelkona oli, että kynnys esimerkiksi tavoitella kollegoita puhelimella nousee, kun ei ole enää selkeää kaikille yhteistä työaika. Monella haastateltavista tuntui olevan tunne, että heidän odotetaan kuitenkin olevan pääsääntöisesti tavoitettavissa arkisin klo 9–15. Toivomuksena työnantajalle ja kollegoille olikin, että aidosti siedettäisiin epätyypillisiä työaikoja.

Ensimmäiselle tasoittumisjaksolle ei osunut tilanteita, joissa työntekijöillä olisi ollut epäselvää, mikä on työaika. Näitä voisi olla esimerkiksi koulutustilaisuudet tai työnantajan järjestämät virkistystilaisuudet (Työaikalaki 3 §, 1 mom.; HE 158/2018 vp, s. 76.). Työaikalain mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena (Työaikalaki 3 § 2 mom.). Ulkomaille suuntautuvista työmatkoista oli puhetta muutaman henkilön kanssa, ja he kertoivat käyttävänsä tarvittaessa pidempiä lento-, juna-, tai bussimatkoja työntekoon. Joustotyöajassa työntekijä voi itse valita työntekopaikkansa ja näin ollen tämä on työajaksi luettavaa aikaa (Lehto & Engblom, 2019, s. 85; Riipinen, 2019, s. 31). Sen sijaan epäroitiin, miten pitäisi toimia pidemmällä ulkomaanmatkalla järjestettävien illallisten ja muiden verkostoitumistilaisuuksien kanssa.

Tekemieni haastatteluiden perusteella sain käsityksen, että joustotyöaika on askel oikeaan suuntaan työaikalain ajantasaistamisessa vastaamaan nykypäivän työelämää. Sellaisenaan se ei täysin ongelmitta toimi EK:n kaltaisessa asiantuntijaorganisaatiossa, mutta sekä työnantajan että työntekijöiden joustavuudella ja yhteisillä pelisäännöillä se saadaan toimimaan, ja se on tämänhetkisistä työaikamalleista joustavin vaihtoehto.

8 POHDINTA

Tein tämän opinnäytetyön kevään 2022 aikana, jolloin ensimmäinen joustotyöaikamallin tasoittumisjakso EK:ssa oli vasta meneillään ja se päättyi 30.4.2022. Aihe oli ajankohtainen ja mielenkiintoinen, mutta tutkimuksesta olisi saanut enemmän irti, jos joustotyöaika olisi ollut käytössä EK:ssa hieman pidemmän aikaa ja siitä olisi ollut enemmän kokemusta. Haastateltavien tilanteeseen vaikutti myös se, että työaika ei ollut lähtenyt vuoden alussa nollassa, vaan siihen oli silloin lisätty edellisen työajan seurantamallin joustavan työajan saldotunnit. Tämä selvisi minulle vasta haastatteluvaiheessa. Tällä seikalla ei ollut kuitenkaan mielestäni ratkaisevaa merkitystä johtopäätöksiin, koska esimerkiksi hankaluuksia tasoittumisjakson tasoittumisen kanssa oli myös henkilöillä, joilla saldoja ei juurikaan ollut siirretty.

Mielestäni haastattelut olivat sopiva tapa saada tutkimukseen tarvittavaa tietoa. Jossain vaiheessa mietin myös kirjallisen kyselyn tekemistä, mutta sellainen on suunnitteilla työnantajan toimesta vähän myöhemmässä vaiheessa. Uskon, että tästä opinnäytetyöstä on hyötyä tuon kyselyn kysymysten pohtimisessa. Jälkeenpäin ajateltuna haastatteluteemoja olisi voinut olla useampikin. Nyt jäi käsittelemättä esimerkiksi työntekopaikan merkitys, joka on yksi oleellinen osa joustotyöaikaa. Uskon myös, että opinnäytetyön tuloksista voisi olla hyötyä muillekin asiantuntijaorganisaatioille, jotka suunnittelevat siirtymistä joustotyöaikamalliin. Vaikka joustotyöajan osalta on paljon tulkinnanvaraisuuksia, niin hyvin laaditulla sopimuksella ja ohjeistuksella voidaan välttää erimielisyydet.

Opinnäytetyön tekeminen oli sopivan vaativa projekti. Koen, että pääsin tutustumaan työlainsäädännön haasteisiin syvällisesti ja että tästä perehtyneisyydestä on hyötyä myös nykyisessä työssäni. Haasteellisinta työskentelyssä oli ajan puute ja kirjoittamisen sijoittuminen kevääseen, joka ei ollut henkilökohtaisesti itselleni parhain mahdollinen ajankohta. Opinnäytetyön tekeminen työn ohessa vaatii tiettyä kurinalaisuutta ja lyhyillä yöunilla selviämistä.

Työn tekemisessä olen pyrkinyt toimimaan eettisesti oikein ja ottamaan huomioon hyvän tieteellisen käytännön (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 8). Olen toiminnut tutkimusta tehdessäni huolellisesti. Ennen haastatteluja tein tutkimussuunnitelman ja toimin sen mukaisesti sekä ottaessani haastateltaviin yhteyttä että materiaalien käsittelyn kanssa. Olen pitänyt huolta siitä, että yksittäisiä haastateltavia ei tunnista tekstistä ja itseni lisäksi muut eivät pääse näkemään haastattelumateriaaleja.

Tekstissäni olen viitannut käyttämiini lähteisiin. Työn luettavuuden kannalta on oleellista, että olen käyttänyt oikeuslähdeopin mukaisia sallittuja lähteitä. Keskeisin oikeuslähde on laki, tässä opinnäytetyössä lähinnä työaikalaki. Lisäksi olen käyttänyt lain valmisteluasiakirjoja, kuten työryhmäraporttia, hallituksen esitystä ja eduskunnan valiokuntamietintöä, joista selviää lainsäätäjän tarkoitus sekä oikeuskirjallisuutta. (Eduskunta, 2018.) Haastattelujen luotettavuutta lisäsi se, että nauhoitin haastattelut, joten materiaaliin saattoi palata tarvittaessa myöhemmin. Haastatteluja tein niin monta, että vastaukset alkoivat toistaa itseään eli saavutettiin saturaatio eli kylläntyminen.

Mahdollinen jatkotutkimuskohde voisi olla, miten joustotyöaika soveltuu EK:ssa muille henkilöstöryhmille kuin asiantuntijoille. Itseäni kiinnostaisi esimerkiksi, miten joustotyöaika soveltuu assistenttien työhön. Työn laatu tai työntekijän hierakkinen asemahan eivät ole este joustotyöajan käytölle, kunhan työntekijä pystyy itse päättämään vähintään puolet työajastaan ja paikastaan itse. Toinen mahdollinen tutkimuskohde EK:ssa liittyen joustotyöaikaan olisi se, kuinka paljon joustotyöaika on muuttanut työn tekemisen paikkaa. Tässä opinnäytetyössä huomio keskittyi lähinnä työaikaan.

LÄHTEET

Antola, M. (2019). Työaikalain soveltaminen käytännönläheisesti. Kauppakamari.

Eduskunta. (2018). Yleistä oikeuslähteestä ja oikeudellisesta informaatiosta. Haettu 28.5. 2022 osoitteesta https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/kotimaiset-oikeuslahteet/Sivut/Yleista-oikeuslahteista-ja-oikeudellisesta-informaatiosta.aspx

Ervasti, K. (2004). Empiirinen oikeustutkimus. Teoksessa H. Lindfors (toim.), Empiirinen tutkimus oikeustieteessä. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tiedonantoja 64. Haettu 13.4.2022 osoitteesta https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/152554/TTA64_Lindforstoim_2004.pdf?sequence=1

Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS-Kustannus.

Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.

Eurofound. (2020). Living, working and COVID-19: First findings -April. Haettu 1.4.2022 osoitteesta <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalainsäädännön eräiksi siihen liittyviksi laiksi. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/20180158.pdf>

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. (2020). Työaika: Työaikajärjestelyt ja sopimusmallit. Alma Talent.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press.

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

Kannisto, M. (2018). Asiantuntijalausunto. <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-221047.pdf>

Keinänen, A. & Vääänen, U. (2016). Empiirinen oikeustutkimus - mitä ja milloin. Teoksessa Miettinen, T. (toim.), Oikeustieteellinen opinnäyte: Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. (s. 246–266). Edita. <https://www.edilex.fi/>

Kuula, A. (2011). Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys (toinen painos). Vastapaino.

Lehto, A. (2018). Lausunto. <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-220962.pdf>

Lehto, A. & Engblom, M. (2019). Työaikasäännökset: Käytännön käsikirja. Edita Publishing. <https://shop.edita.fi/lakitieto>

Mänttari, T. (2018). Asiantuntijalausunto. <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-222841.pdf>

Nieminen, K., & Lähteenmäki, N. (2021). Empiirinen oikeustutkimus. Gaudeamus.

Riipinen, N. (2019). Joustotyöaika. Alma Talent.

Ruohoniemi, J. (2018). Asiantuntijalausunto. <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-222719.pdf>

Tietosuojalaki 1050/2018 muutoksineen. Haettu 7.5.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050#L2P4>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (uudistettu laitos.). Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Työaikalaki 872/2019 muutoksineen. Haettu 15.4.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2017. Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki. <https://tem.fi/documents/1410877/2132292/Ty%C3%B6aikalains%C3%A4%C3%A4d%C3%A4nt%C3%B6%C3%A4+selvitt%C3%A4v%C3%A4n+ty%C3%B6ryhm%C3%A4n+mietint%C3%B6>

Työsopimuslaki 55/2001 muutoksineen. Haettu 31.5.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P11>

Vilka, H. (2021a). Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus.

Vilka, H. (2021b). Tutki ja kehitä (5. päivitetty painos.). PS-kustannus.

Vilka, H., Saarela, M. & Eskola, J. (2018). Riittääkö yksi? Tapaustutkimus kuvaajana ja selittäjänä. Teoksessa Valli Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. PS-Kustannus.

Äimälä, M. (2018). Asiantuntijalausunto. <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Julkaisu-Metatieto/Documents/EDK-2018-AK-220792.pdf>

Äimälä, M., Åström, J. & Nyssölä, M. (2022). Työoikeus. WSOYpro. Haettu 11.5.2022 osoitteesta <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi>