

Erno Kuusaari

TYÖELÄMÄN JOUSTOT ETELÄ-SAVON KÄRÄJÄOIKEUDESSA

Opinnäytetyö

Liiketalous

Syyskuu 2015



KYAMK
University of Applied Sciences

| | | |
|--|-----------------|-------------------------|
| Tekijä/Tekijät | Tutkinto | Aika |
| Erno Kuusaari | Tradenomi | Syyskuu 2015 |
| Opinnäytetyön nimi | | |
| Työelämän joustot Etelä-Savon käräjäoikeudessa | | 38 sivua 1 liitesivu |
| Toimeksiantaja | | |
| Etelä-Savon käräjäoikeus | | |
| Ohjaaja | | |
| Lehtori Päivi Ollila | | |
| Tiivistelmä | | |
| <p>Opinnäytetyön aihe on työelämän joustot Etelä-Savon käräjäoikeudessa. Työelämän joustoilla voidaan tarkoittaa sekä työmarkkinoiden joustavuutta että työn joustamista ensisijaisesti työntekijän tarpeiden mukaan. Opinnäytetyössä keskitytään nimenomaan jälkimmäisen tutkimiseen. Työssä tarkastellaan joustoja kolmiportaisesti siten, että ensin käsitellään asiaa yleisellä tasolla ja esitellään eri joustomuotoja, sitten edetään valti-onhallinnon sekä oikeusministeriön ohjeistuksiin ja lopulta tutkitaan käytäntöjä Etelä-Savon käräjäoikeudessa. Työn päämääränä on muodostaa kokonaiskäsitely joustoista käräjäoikeudessa ja tehdä muutos- tai parannusehdotuksia näihin järjestelyihin.</p> <p>Opinnäytetyössä käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmetodia. Tutkimuk-sessa haastateltiin Etelä-Savon käräjäoikeuden henkilöstöä aiheen tiimoilta. Kolmelle esimiehelle suoritettiin laajempi teemahaastattelu, kun taas muuten henkilöstölle tehtiin strukturoidut haastattelut valmiin rungon mukaan.</p> <p>Tutkimuksessa selvisi, että joustoille nähdään vahvasti tarvetta käräjäoikeudessa niin henkilöstön kuin esimiesten silmissä. Joustojen koetaan edistävän työssä jaksamista sekä työhyvinvointia. Sihteerien kohdalla koetaan halua nykyistä parempiin joustomah-dollisuuksiin, kun taas tuomarit ovat tyytyväisempiä nykytilanteeseen. Yksittäisistä jous-tomuodoista etätyö koetaan käräjäoikeudessa sellaiseksi asiaksi, jonka kehittäminen on tärkeää ja ajankohtaista.</p> | | |
| Asiasanat | | |
| työelämän joustot, etätyö, liukuva työaika, vuorotteluvapaa | | |

| | | |
|---|--|-----------------------------------|
| Author (authors) Erno Kuusaari | Degree Bachelor of Business Administration | Time September 2015 |
| Thesis Title Flexibility in the world of work at Etelä-Savo District Court | | |
| Commissioned by Etelä-Savo District Court | | |
| Supervisor Päivi Ollila, Senior Lecturer | | |
| Abstract <p>The topic of this thesis is flexibility in the world of work at Etelä-Savo District Court. Flexibility in working life can mean as well flexibility of labour markets and work flexibility primarily according to the needs of the employee. The thesis focuses specifically on the research of the latter. This thesis examines flexibility at three levels. Firstly the research deals with the subject at a general level and different forms of flexibility are presented, then it proceeds to the instructions of the National Government and the Ministry of Justice and finally practices at Etelä-Savo District Court are studied. The objective of the work is to form a comprehensive understanding of flexibility at District Court and to make changes or improvements to these arrangements.</p> <p>The research method of the thesis is qualitative. The personnel of the District Court were interviewed for this research. Broader theme interviews were conducted with three superiors while interviews with other employees were performed as structured interviews with predetermined frame.</p> <p>As a result it was found that issues concerning flexibility are considered to be very important for the District Court in the opinion of employees and superiors. Flexibility is perceived to promote coping at work and occupational well-being. The secretaries impressed desire for better opportunities of flexibility while the judges are more satisfied with the current situation. Among individual flexible forms remote work is perceived to be an issue, the development of which is burning and significant at the District Court.</p> | | |
| Keywords flexibility in working life, remote work, flexitime, job alternation leave | | |

SISÄLLYS

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 5 |
| 2 | TYÖELÄMÄN JOUSTOT..... | 6 |
| 3 | JOUSTOMUODOT..... | 7 |
| 3.1 | Etätyö..... | 7 |
| 3.2 | Liukuva työaika..... | 9 |
| 3.3 | Työaikapankki..... | 10 |
| 3.4 | Vuorotteluvapaa..... | 10 |
| 3.5 | Osa-aikatyö..... | 12 |
| 3.6 | Osa-aikaeläke..... | 13 |
| 3.7 | Opintovapaa..... | 14 |
| 3.8 | Säästövapaa..... | 15 |
| 3.9 | Muut joustot..... | 16 |
| 4 | MIKSI JOUSTOJA TARVITAAN?..... | 16 |
| 5 | JOUSTOJEN VAIKUTTAVUUS..... | 18 |
| 6 | JOUSTOT VALTIOLLA JA OIKEUSMINISTERIÖSSÄ..... | 19 |
| 6.1 | Joustot valtiolla..... | 20 |
| 6.2 | Joustot oikeusministeriössä..... | 22 |
| 7 | ETELÄ-SAVON KÄRÄJÄOIKEUS..... | 22 |
| 7.1 | Organisaation kuvaus..... | 23 |
| 7.2 | Joustot Etelä-Savon käräjäoikeudessa..... | 24 |
| 7.2.1 | Henkilöstön näkemykset..... | 25 |
| 7.2.2 | Esimiesten näkemykset..... | 30 |
| 8 | YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET..... | 32 |
| | LÄHTEET..... | 36 |
| | LIITTEET | |
| | Liite 1. Haastattelukysymykset henkilöstölle | |

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus tutkia työelämän joustoja. Työelämän joustojen käsitteellä voidaan tarkoittaa sekä työn joustamista että työmarkkinoiden joustavuutta. Tässä tutkimuksessa keskitytään nimenomaan työn joustavuuden tarkastelemiseen eli siihen miten työ joustaa työntekijän tarpeiden mukaan. Opinnäytetyössä käsitellään aihetta kolmiportaisesti. Ensin käsitellään joustoja yleisellä tasolla, sitten valtion hallinnon ja oikeusministeriön alalla ja lopuksi syvennytään siihen, millainen tilanne Etelä-Savon käräjäoikeudessa on työelämän joustojen suhteen.

Aiheen valintaan vaikutti se, että kyseinen asia on melko ajankohtainen työelämän suurten mullistusten myötä. Toisaalta myös toimeksiantajalta tuli sellaista viestiä, että tällainen aihe voisi olla heille hyödyllinen tutkittavaksi. Myös oma mielenkiinto työelämän pelisääntöjä ja työmarkkinajärjestelmää sekä työlaainsäädäntöä kohtaan vaikutti siihen, että tämä aihe valikoitui opinnäytetyön aiheeksi.

Opinnäytetyössä käytän kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmetodia. Haastattelen Etelä-Savon käräjäoikeuden työntekijät läpi. Henkilöstölle suoritan strukturoidun haastattelun ja esimiehille taas puolistrukturoidun eli teemahaastattelun. Työntekijöiltä on tarkoitus saada laaja otanta samanlaisin kysymyksiin ja tätä kautta muodostaa kokonais käsitys siitä, että miten työntekijät kokevat joustot ja joustomahdollisuudet omalta kohdaltaan. Esimiehiltä taas voi odottaa erilaista ja analyttisempää näkökulmaa, kun he joutuvat tarkastelemaan asiaa myös organisaation intressien puolesta. Tarkoituksena on myös verrata, poikkeavatko esimiesten ja henkilöstön näkemykset jollakin tapaa toisistaan.

Opinnäytetyön on tarkoitus selvittää, minkälaisia joustomahdollisuuksia Etelä-Savon käräjäoikeuden henkilöstöllä käytännössä on, onko joustoilla saavutettu positiivisia tuloksia työssä jaksamisen tai työhyvinvoinnin kannalta ja että mitä haittoja tai uhkia joustoihin voi mahdollisesti sisältyä. Lisäksi tutkimuksella saadaan selville myös hyvin, mikä on Etelä-Savon käräjäoikeuden työntekijöiden tietous työelämän joustoista ja se, miten eri joustomahdollisuuksia tuodaan esiin työpaikalla. Keskeisenä päämääränä on lopulta tehdä muutostai parannusehdotuksia Etelä-Savon käräjäoikeudelle aihepiirin tiimoilta, jos

vain tarvetta muutoksille tai parannuksille ilmenee. Ideana on, että toimeksiantaja voisi mahdollisesti hyödyntää tutkimukseni tuloksia omassa toiminnassaan.

Olen suorittanut opintoihin kuuluvan syventävän harjoittelun Etelä-Savon käräjäoikeudessa Mikkelissä. Harjoittelun aikana sain tehdä melko monipuolisesti käräjäsihteerin toimenkuvaan kuuluvia tehtäviä. Tätä kautta minulla on jo ennestään kohtalainen kuva työpaikalla vallitsevasta toimintakulttuurista ja käytännöistä.

2 TYÖELÄMÄN JOUSTOT

Työelämän joustojen tarkoitus on auttaa työntekijää pärjäämään työssään. Työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta on mahdollista tehdä parempaa joustavoittamalla työelämää. Tarvetta joustoille voi olla hyvinkin monessa eri vaiheessa elämää. Nuorena opiskelujen hoitaminen voi edellyttää joustoa työnantajalta, iäkkäänä voi olla tarvetta keventää tahtia ja omat haasteensa on luonnollisesti myös siinä vaiheessa työuraa, kun lapset ovat pieniä. (Valtiovastuu.)

Joustavien työjärjestelyjen yleistymisellä on katsottu olevan paljon positiivisia vaikutuksia. Tämä koskee niin yksilöä, yhteiskuntaa kuin organisaatiotakin. Joustoilla voidaan esimerkiksi saavuttaa työntekijälle häiriöttömämpi ympäristö tehdä työtä, vähentää työmatkoihin kuluva aikaa, kohottaa työmotivaatiota ja parantaa työtehoa. Lisäksi joustoilla voidaan rakentaa parempaa luottamusta työntekijän ja työnantajan välille. (Uhmavaara ym. 2005, 1.)

Parhaimmillaan joustojen kohdalla toimii vastavuoroisuuden periaate. Kun työntekijöille annetaan mahdollisuuksia rytmittää työelämä ja muu elämä hyvin yhteen, pystyvät myös työntekijät toimimaan joustavammin työnantajan ja esimiesten suuntaan. Vastavuoroisuus parhaimmillaan tarkoittaa myös sitä, että joustojen tarve on havaittu sekä työnantajan että työntekijöiden toimesta ja työntekijät pääsevät osallistumaan siihen, että miten työajat ja käytännöt lopulta valitaan. (Mamia & Melin 2006, 75.)

Edelleen on olemassa esteitä sille, että työpaikoilla otettaisiin käyttöön joustavia työjärjestelyjä. Joustavampi työ ensinnäkin vaatii uusiutumista johdolta,

jotta he oppivat arvioimaan työntekijän suorittaman työn tuloksia sen sijaan, että keskitytään kontrolloimaan työprosesseja. Vastaavasti työntekijöiltä joustavat työjärjestelyt edellyttävät vahvaa sitoutumista organisaation tavoitteisiin. Lisäksi työntekijällä pitää olla kyky ottaa vastuu, kun joustojen myötä vapaus ja itsenäisyys lisääntyvät. Joustojen esteenä voivat olla myös tietotaidon ja resurssien puute organisaatioissa. (Mamia & Melin 2006, 3.)

3 JOUSTOMUODOT

Eri työelämän joustomuotoja on olemassa paljon. Pääpiirteittäin ne kuitenkin kaikki tavalla toisella liittyvät työn ja vapaa-ajan väliseen suhteeseen. Keskeisiä joustomuotoja ovat etätyö, vuorotteluvapaa, liukuva työaika, työaika-pankki, osa-aikaeläke, osa-aikatyö, opintovapaa ja säästövapaa. (Ekonomit, 2015).

3.1 Etätyö

Etätyön virallisena määritelmänä voidaan pitää sitä, mitä eurooppalaisessa puitesopimuksessa asian tiimoilta on mainittu. Kyseisessä puitesopimuksessa etätyö määritellään työksi, jota tehdään säännöllisesti työnantajan tilojen ulkopuolella, vaikka sitä voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa. Suomalaisessa työlainsäädännössä, kuten muussakaan lainsäädännössä, ei ole kuitenkaan määritelty millään tavalla etätyötä. (Helle 2004, 41.)

Etätyöllä tarkoitetaan siis sellaista työnteon muotoa, jossa työtä tehdään muualla kuin normaalilla työnsuorittamispaikalla. Etätyötä tekevä voi itse useimmiten päättää paikan, jossa tekee työtä. Tavallisin paikka tehdä etätyötä on työntekijän oma koti. Etätyössä käytetään hyväksi yleensä tietoliikenneyhteyksiä ja usein nämä yhteydet nimenomaan mahdollistavat ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon. Etätyössä työntekijä saa yleensä itse päättää työn alkamis- ja päättymisajat. (Helle 2004, 13.)

Etätyö soveltuu parhaiten asiantuntijatyössä toimiville. Hyvin monesti tällaisessa työssä toimivan on mahdollista tänä päivänä siirtää osa työstään etänä tehtäväksi. Kuitenkin toimiakseen etätyö vaatii tarkkaa suunnittelua ja hyvää

johtamista. Pääsääntöisesti etätyötä tehdään työnantajan antamilla koneilla ja laitteilla. (Akava.)

On tärkeää huomioida, että työn jatkaminen kotona varsinaisen työpäivän jälkeen ei ole etätyötä, vaikka toiminta ulkoisesti siltä näyttääkin. Tällöin on lähinnä kyse työpaikan kiireestä johtuvasta vapaaehtoisesta ja ilmaisesta ylityöstä. Etätyön kohdalla kyse on siitä, että tarkoituksellisesti pysytään pois työpaikalta, yleensä työntekijän omasta toivomuksesta. (Mamia & Melin 2006, 37.)

Etätyössä on parhaimmillaan monia hyviä puolia. Ensinnäkin työntekijä voi etätyön myötä ajoittaa työnsä hänelle sopivalla tavalla ja täten esimerkiksi perhe-elämän ja työn yhdistäminen on joustavampaa. Etätyötä tekevän ei myöskään tarvitse kuluttaa aikaa ja rahaa työmatkoihin. Lisäksi työrauha ja keskittymiskyky voivat olla parempia ja tätä kautta on mahdollista saavuttaa parempi työteho. Keskeinen asia on myös se, että asuinpaikan ei välttämättä tarvitse olla lähellä työn sijaintipaikkaa, joten valinnan vapaus on tältä osin parempi. Työnantajan on mahdollista säästää toimitilakustannuksissa, jos työntekijät harjoittavat säännöllisesti etätyötä. Lisäksi voidaan ajatella, että etätyömahdollisuus on myös rekrytointivaltti yrityksen kannalta. Etätyötä teettämällä yritys voi parantaa ympäristövastuutaan. (Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus.)

Toisaalta etätyössä on myös omat ongelmansa ja riskinsä eikä kyseinen työmuoto sovi suinkaan kaikille työntekijöille. Etätyötä harjoittavan kohdalla on vaarana, että työ ja vapaa-aika sekoittuvat toisiinsa ja tätä kautta jompikumpi tai molemmat näistä kärsivät. Vaatii myös perheeltä sopeutumista ja ymmärrystä, jos äiti tai isä työskentelee kotona. Joissakin tapauksissa voi olla ongelmana se, että kotoa ei löydy sopivia tiloja työn harjoittamiseen optimaalisella tavalla. Se on myös selvää, että etänä työskentelevän mahdollisuus saada tukea ja apua esimiehiltä tai työtovereilta on vaikeampaa tai ainakin hitaampaa. Työnantajan näkökulmasta taas etätyöntekijä voi olla vaikeasti johdettava. (Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus.)

Etätyön suosion kehitys on Suomessa ollut huimaa. Vuodesta 1990 vuoteen 2008 etätyön määrä kasvoi peräti seitsemänkertaisesti. Vuonna 2013 etätyötä vähintään satunnaisesti tekeviä oli jo 28 % palkansaajista ja noin kymmenen

prosenttia teki etätöitä viikoittain. (Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus.) Etätöiden osalta voi kuitenkin nähdä potentiaalia enempäänkin. Jo noin kymmenen vuotta sitten työnantajat arvioivat, että 15 prosenttia työntekijöistä voisi tehdä vähintään yhden päivän viikossa etänä työpaikan toiminnan siitä häiriintymättä. Tuolloin arvioitiin myös, että noin viidennes työntekijöistä ovat sellaisia, joilla on sekä kiinnostus etätöitä kohtaan että työ mahdollistaisi ainakin osittaisen etänä työskentelyn. (Mamia & Melin 2006, 246.)

3.2 Liukuva työaika

Liukuvasta työajasta säädetään työaikalaisissa. Työaikalain perusteella työnantaja ja työntekijä voivat sopia säännöllisestä työajasta ja pituudesta poiketen niin, että työntekijä voi päättää työnsä alkamis- ja päättymisajankohdan ennalta sovituissa rajoissa. Liukumasta sovittaessa pitää sopia ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä sekä lepoaikojen sijoittamisesta. Laissa on määritelty, että vuorokaudessa liukuma eli työajan pidentäminen tai vähentäminen voi olla enintään kolme tuntia. Lisäksi enimmäiskertymä saa kasvaa korkeintaan 40 tuntiin. Lain mukaan työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla. (Työaikalaki 3:13)

Liukuva työaika on ollut jo pitkään yleinen järjestely suomalaisilla työpaikoilla. Vuonna 2006 julkaistiin Työvoimapolitiittinen tutkimus nimeltä Kenen ehdoilla työ joustaa? Kyseisessä tutkimuksessa saatiin selville, että jo tuolloin 80 prosentilla ylemmistä toimihenkilöistä, 62 prosentilla alemmista toimihenkilöistä ja 32 prosentilla työntekijöistä oli käytössään liukuva työaika. Eri toimialoista liukuvaa työaikaa käytetään tutkimuksen mukaan eniten kiinteistö-, vuokraus-, tutkimus- ja liike-elämän palveluissa, joissa liukuvan työajan piirissä on peräti 95 prosenttia henkilöstöstä. Myös julkisen hallinnon osalta liukuva työaika on käytössä yli 90 prosentilla henkilöstöstä. Kaikkein harvinaisinta liukuvan työajan käyttö taas on rakennusalalla, kaupan alalla sekä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelun piirissä. (Mamia & Melin 2006, 68-69.)

Liukuvan työajan piiriin kuuluminen lisää tuntuvasti henkilön työaika-autonomiia. Vuoden 2006 Työvoimapolitiittisen tutkimuksen mukaan liukuvan työajan

piiriin kuuluvat vastaajat omasivat selvästi paremmat vaikutusmahdollisuudet vaikuttaa työaikoihinsa kuin sellaiset, joilla liukuvaa työaika ei ole käytössä. Erityisesti tämä korostuu työntekijöillä, joiden työaika-autonomia nousi tutkimuksen jopa toimihenkilöiden tasolle liukuvan työajan ansiosta. (Mamia & Melin 2006, 72.)

3.3 Työaikapankki

Työaikapankki on hyvin kokonaisvaltainen joustomuoto. Työaikapankin avulla on muun muassa mahdollista muuttaa joustavasti sisään tehtyjä työtunteja tai ansaittuja palkkioita vapaiksi. Esimerkiksi lomarahaa, tulospalkkio, sunnuntai-työlisä, ylityökorvaus ja työajan lyhennysvapaat voivat olla työaikapankkisopimuksella siirrettäviä eriä. Näitä eri etuuksia voidaan säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa työntekijän yksilöllisten tarpeiden mukaan. Tavoitteena on, että työntekijä työaikapankin avulla pystyy sovittamaan työn ja perhe-elämän paremmin toisiinsa ja sitä kautta olemaan organisaatiolle tuottavampi työntekijä. (Ekonomit)

Työaikapankin käyttöönotosta ja ehdoista pitää tehdä sopimus yritys- tai työpaikkakohtaisesti. Työaikapankkijärjestelmää on myös kyetty edistämään kolmikantaisesti jo 2000-luvun alusta saakka. Työaikapankkien yleistymisen on kuitenkin ollut hidasta, vaikka asian tiimoilta on positiivisia kokemuksia niillä yrityksillä, jotka työaikapankin ovat käyttöön ottaneet. (Ekonomit)

3.4 Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaista säädetään erikseen vuorotteluvapaalaissa. Vuorotteluvapaan perusedellytyksenä on se, että henkilöllä täytyy olla vähintään 16 vuoden työssäoloaika ennen vuorotteluvapaan alkamista. Jos henkilö on aiemmin saanut vuorottelukorvausta, on hänen oltava työssä vähintään viisi vuotta ennen uutta mahdollisuutta vuorotteluvapaaseen. (Vuorotteluvapaalaki 4 §.) Vuorotteluvapaan kesto on vähintään 100 kalenteripäivää yhtäjaksoisesti ja yhteensä enintään 360 kalenteripäivää. (Vuorotteluvapaalaki 6 §). Vuorottelu-

vapaan tarkemmasta jaksottamisesta sovitaan työnantajan ja vuorotteluvapaalle jäävän työntekijän välillä vuorottelusopimuksessa. (Vuorotteluvapaalaki 8 §).

Vuorotteluvapaan edellytys on myös se, että työnantaja palkkaa vuorotteluvapaalle jäävälle sijaisen. Sijaisen on oltava henkilö, joka on ollut työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinoministeriössä vähintään 90 kalenteripäivää edeltäneen 14 kuukauden aikana. Tämä ehto ei kuitenkaan koske alle 30-vuotiaita, jotka ovat valmistuneet viimeisen vuoden sisällä eikä myöskään alle 25-vuotiaita tai yli 55-vuotiaita työttömiä työnhakijoita. Vuorottelukorvauksen suuruus tavallisesti on 70 prosenttia siitä työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä työttömänä ollessaan olisi oikeus. Kuitenkin siinä tapauksessa, jossa vuorotteluvapaalle jäävä omaa työssäoloaikaa vähintään 25 vuotta, on prosenttiosuus suurempi eli 80. (Vuorotteluvapaalaki 9 §.)

Vuorotteluvapaan idea on varsin yksinkertainen. Sen on tarkoitus antaa pitkään työelämässä olleelle tauko ja täten auttaa jaksamaan työssä jatkossa paremmin. Toisaalta tarkoituksena on myös mahdollisuus antaa työttömälle mahdollisuus päästä kiinni työelämään ja kartuttamaan työkokemusta. Tätä kautta vuorotteluvapaan sijaisen edellytykset työllistyä myös jatkossa paranevat. Lisäksi hyvänä puolena voi nähdä sen, että työnantaja voi saada uutta osaamista työyhteisöön vuorotteluvapaan sijaisen ansiosta. (Työ- ja elinkeinopalvelut.)

Vuorotteluvapaa on ollut poliittisesti kuuma peruna viime aikoina ja järjestelmän mielekkyyttä ja hyödyllisyyttä on kyseenalaistettu. Syksyllä 2014 vuorotteluvapaan ehtoja jo tiukennettiin ja kevään 2015 eduskuntavaalien jälkeen julkaistun uuden hallitusohjelman mukaan vuorotteluvapaan ehtoja aiotaan entisestään kiristää. Hallitusohjelman perusteella vuorotteluvapaa muutetaan syyperustaiseksi tai vaihtoehtoisesti vuorotteluvapaan työhistoriaehtoja kiristetään. Lisäksi hallitusohjelman mukaan vuorotteluvapaasta luovutaan kokonaan, jos Juha Sipilän ajamaa yhteiskuntasopimusta ja maltillista palkkaratkaisua ei saada aikaiseksi. (Takala 2015.)

3.5 Osa-aikatyö

Osa-aikatyöllä tarkoitetaan työtä, jossa työntekijän työaika on lyhyempi kuin mikä on kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika. Työsuhteen osa-aikaisuus voi perustua joko työnantajan ja työntekijän solmimaan sopimukseen tai työnantajan yksipuoliseen ilmoitukseen. Kuitenkin jälkimmäisessä tapauksessa täytyy perusteena olla tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Myös työntekijällä on joissain tapauksissa oikeus siirtyä osa-aikatyöhön. Tavallisin tällainen tilanne on siirtyminen osittaiselle hoitovapaalle. (Toimihenkilöliitto ERTO.)

Osittainen hoitovapaa on tarkoitettu alle 3-vuotiaan lapsen tai juuri koulun aloittaneen lapsen vanhemmalle. Osittaisella hoitovapaalla voi olla lapsen kahden ensimmäisen kouluvuoden aikana tai kolmen, jos lapsi on pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä. Osittaisella hoitovapaalla oleva voi hakea Kelalta osittaista hoitorahaa. Osittaisen hoitovapaan ehtona on, että henkilö on viimeisen 12 kuukauden aikana työskennellyt vähintään kuusi kuukautta yhtäjaksoisesti saman työnantajan palveluksessa. (SAK.)

Osa-aikatyö kokonaisuudessaan on yleistynyt hyvin paljon Suomessa viime aikoina. Vuosituhannen vaihteessa osa-aikaisia työntekijöitä oli alle 250 000, kun vuonna 2011 luku oli noussut jo yli 300 000:een. Osa-aikatyö on huomattavasti yleisempää naisilla kuin miehillä. Miespalkansaajista vain yhdeksän prosenttia teki vuonna 2011 osa-aikatyötä, kun naispalkansaajien kohdalla näitä oli 19 prosenttia. Nuoret ihmiset kaikkein eniten tekevät osa-aikatyötä eri ikäryhmistä. Vuonna 2011 15-24-vuotiaista palkansaajista peräti 39 prosenttia työskenteli osa-aikaisesti. Lisäksi on käynyt ilmi, että osa-aikatyö on selvästi yleisempää yksityisellä sektorilla kuin julkisella sektorilla. Myös se on olemassa oleva fakta, että korkeasti koulutetuilla osa-aikatyö on harvinaisempaa kuin matalamman koulutustason omaavilla palkansaajilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 13.)

Työntekijän halu tehdä työtä osa-aikaisesti voi johtua monesta eri asiasta. Nuorten kohdalla opiskelut ovat yleisin syy haluun tehdä osa-aikaista työtä. Lisäksi yleisiä syitä osa-aikaisuuteen ovat eläkkeellä olo, lasten tai omaisten hoito sekä terveydelliset syyt. Eroja on sukupuolten välillä siinä, minkä takia hakeudutaan osa-aikatyöhön. Naisilla korostuvat lasten ja omaisten hoitoon

liittyvät syyt, kun miehillä taas tarve osa-aikatyöhön liittyy useammin opiske- luun tai osa-aikaeläkkeellä olemiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 15.)

Osa-aikatyön voi sanoa olevan avainasemassa, kun pyritään saamaan työky- vyltään vajavaisia kiinni työelämään. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa on noin 200 000 ihmistä jäänyt kokonaan työelämän ulkopuolelle terveysongel- mien takia, vaikka kolmannes heistä olisi vielä halukas työhön. Osa-aikatyö kiinnostaa erityisesti, sillä siihen olisi halukkaita noin 20 prosenttia työelämän ulkopuolelle terveysongelmien vuoksi jääneistä. (Tilastokeskus 2013.)

Osa-aikatyö tuo parhaimmillaan joustoa työelämään, mutta osa-aikatyössä on usein kyse myös työntekijän kannalta negatiivisesta asiasta. Vuonna 2011 teki 82 000 suomalaista osa-aikatyötä vasten tahtoaan. Erityisesti vähittäiskau- passa ja majoitus- ja ravitsemistoiminnassa on yleistä, että tehdään vasten- tahtoista osa-aikatyötä, koska kokoaikatyötä ei ole tarjolla. (Työ- ja elinkeino- ministeriö 2011, 17.)

3.6 Osa-aikaeläke

Työntekijän eläkelaiissa säädetään osa-aikaeläkkeestä. Osa-aikaeläkettä on mahdollista saada 61 - 67-vuotias henkilö, joka on siirtynyt osa-aikatyöhön. Tässä on kuitenkin useita ehtoja, joiden pitää täytyä. Osa-aikaeläkkeelle jää- vän on täytynyt olla viimeisen 18 kuukauden aikana vähintään 12 kuukautta kokoaikatyössä. Lisäksi hänen on täytynyt ansaita viimeisen 15 vuoden ai- kana vähintään viisi vuotta työeläkettä. Samaten osa-aikaeläkkeelle jäävä ei voi saada muuta omaan työskentelyyn perustuvaa eläkettä tai vastaavaa ulko- mailla, Euroopan Unionissa tai kansainvälisessä järjestössä suoritettuun pal- velukseen perustuvaa etuutta. (Työntekijän eläkelaki, 3:16.)

Osa-aikaeläkkeen määrä on 50 prosenttia vakiintuneen ansion ja osa-aikatyön välisestä erotuksesta. Kuitenkin osa-aikaeläkkeelle jäävä voi saada korkein- taan 75 prosenttia siitä summasta, joka hänelle on ehtinyt karttua eläkettä. (Työntekijän eläkelaki, 3:17.)

Jos työntekijä haluaa osa-aikaeläkkeelle ja täten tehdä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan työtä, on lain mukaan työnantajan pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan

työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla. Lain mukaan tässä on otettava huomioon niin työntekijän tarpeet kuin työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta. Osa-aikatyöstä sovittaessa kannattaa huolellisesti sopia, että mitä töitä siirretään työntekijältä pois, jotta työtehtävien hoito onnistuu lyhyemmän työajan puitteissa. (Kokko 2009, 21.)

Jos osa-aikaeläkkeen järjestäminen ei ole mahdollista nykyisen työnantajan palveluksessa, voi työntekijä siirtyä myös jonkun muun työnantajan palvelukseen tekemään sopivaa osa-aikatyötä ja tätä kautta hän on oikeutettu osa-aikaeläkkeeseen. Tällöin työntekijä irtisanoutuu aiemmasta kokoaikatyöstä normaalia irtisanomisaikaa noudattaen. Myös se on mahdollista, että osa-aikatyö järjestetään siten, että työntekijä ryhtyy osa-aikaiseksi yrittäjäksi. Tällaisessa tapauksessa työajan ja ansioiden alenema määräytyvät aiemman kokoaikatyön palkan ja työajan perusteella. (Kokko 2009, 21.)

Osa-aikaeläkkeen tarkoituksena on tarjota työntekijälle mahdollisuus siirtyä joustavasti työelämästä eläkkeelle. Osa-aikaeläkkeen on tarkoitus auttaa kokoaikatyötä paremmin jaksamaan työelämässä vanhuuseläkkeelle siirtymiseen saakka. Yleisimpiä syitä osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen ovat lähinnä raskas työ ja terveydentilan heikkeneminen. Lisäksi vapaa-ajan saaminen perheen tai harrastuksen tarpeisiin sekä omien vanhempien tai lastenlasten hoidossa auttaminen ovat syitä osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen. Vuonna 2009 osa-aikaeläkeläisiä oli Suomessa noin 29 000. (Kokko 2009, 7.)

3.7 Opintovapaa

Opintovapaasta säädetään opintovapaalaissa. Opintovapaalain tarkoituksena on yksiselitteisesti parantaa työelämässä olevan väestön koulutus- ja opiskelumahdollisuuksia. (Opintovapaalaki, 1.) Opintovapaaseen on oikeus henkilöllä, jonka päätoiminen palvelussuhde on kestänyt vähintään vuoden. Tällöin hän voi pitää kaksi vuotta opintovapaata viiden vuoden kuluessa. Silloin, kun takana on kolme kuukautta palvelussuhdetta, on työntekijällä oikeus korkeintaan viiden päivän opintovapaaseen. Opintovapaan voi pitää joko yhdessä tai useammassa jaksossa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2003.)

Opintovapaata voi käyttää kaikkeen julkisesti valvottuun koulutukseen. Lisäksi on mahdollista käyttää tietyin edellytyksin opintovapaata ammattiyhdistyskoulutukseen tai maatalousyrittäjille tarkoitettuun koulutukseen. Opintovapaaksi hyväksyttävä koulutus voi olla hyvinkin monenlaista oppimista. Oppimisen seuraaminen, koetilaisuuteen osallistuminen, opintoihin liittyvä käytännön harjoittelu, tutkinnon tai opinnäytteen suorittamiseen valmistautuminen tai päätoiminen ohjattu itseopiskelu tutkinnon tai opinnäytteen suorittamiseksi ovat valideja syitä opintovapaaseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2003.)

Opintovapaalla olevalle työnantajan ei tarvitse maksaa palkkaa. Sen sijaan vuosilomaa kertyy myös opintovapaan ajalta, kuitenkin korkeintaan 30 päivän ajalta lomanmääräytymisvuoden aikana. Työntekijällä voi olla oikeus taloudelliseen tukeen opintovapaan aikana. Koulutusrahasto myöntää aikuiskoulutustukea aikuisen omaehtoiseen koulutukseen. Lisäksi opintovapaalla olevan on mahdollista saada Kansaneläkelaitoksen myöntämän opintolainan valtiontakaus. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2003.)

Opintovapaa on aina työntekijän haluama kouluttautumismatka. Eli työnantajan määräämät koulutukset tai työehtosopimuksessa työajalle sovitut koulutukset eivät kuulu opintovapaan piiriin. Työnantajalla on oikeus siirtää työntekijän hakemaa opintovapaata, jos sen myöntäminen haittaa huomattavasti yrityksen toimintaa. Kuitenkin tämä siirtäminen voi ulottua korkeintaan kuuden kuukauden päähän. (Ammattiliitto Pro.)

3.8 Säästövapaa

Säästövapaasta säädetään vuosilomalain pykälässä 27. Kyseisen pykälän perusteella työnantaja ja työntekijä voivat sopia 18 päivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai vaihtoehtoisesti säästövapaana sen jälkeen. Työntekijällä on lain mukaan oikeus säästää 24 ylittävä osa lomastaan, jos säästöstä ei aiheudu vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle. Vuosiloman säästämistä on sovittava työnantajan ja työntekijän välillä samassa yhteydessä, kun työnantaja kuulee työntekijää vuosiloman ajankohdasta. (Vuosilomalaki 27 §.)

Työnantajan on annettava säästövapaa työntekijän haluamana kalenterivuotena tai kalenterivuosina. Jos säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta ei voida etukäteen tarkasti sopia, on työntekijän ilmoitettava säästövapaasta työnantajalle viimeistään neljä kuukautta ennen säästövapaan alkamisajankohtaa. Työntekijä on oikeutettu saamaan palkkaa säästövapaan ajalta. Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada korvaus pitämättä jääneistä säästövapaista. (Vuosilomalaki 27 §.)

3.9 Muut joustot

Aiemmin on esitelty ehkä ne tämän hetken oleellisimmat ja ajankohtaisimmat joustomuodot. Olemassa on toki paljon muitakin asioita, jotka tuovat joustavuutta työelämään. Erilaiset perhevapaat kuten isyysvapaa, äitiysvapaa tai kotihoitontuki voitaisiin periaatteessa laskea joustoiksi, mutta nämä ovat hyvin vakiintuneita, selviä ja pitkään voimassa olleita asioita, ettei niitä ole mielekästä tässä työssä tarkemmin tarkastella.

Työelämän mielekkyyteen ja joustavuuteen työntekijän silmissä vaikuttaa varsinaisten joustojen lisäksi myös oleellisesti muut työpaikan käytännöt. Esimerkiksi laadukas työterveyshuolto, osaava johto ja työpaikalla vallitseva yleinen ilmapiiri ovat keskeisiä asioita, kun puhutaan työntekijän hyvinvoinnista.

(Pääkkönen & Ravantti 2012, 5.)

4 MIKSI JOUSTOJA TARVITAAN?

Työelämän joustoilla pyritään muun muassa ehkäisemään työuupumusta ja parantamaan työhyvinvointia. Työuupumuksella eli burnoutilla tarkoitetaan vakavaa ja vähitellen työssä kehittyvää stressioireyhtymää. Kyseiselle stressioireyhtymälle on ominaista kokonaisvaltainen fyysinen ja henkinen väsymystila, joka kehittyy uupumusasteiseksi. Työuupumus on usein seurausta siitä, että työntekijä on liian kauan ja liian paljon antanut itsestään työlle ja saanut vastineeksi liian vähän. (Hakanen 2005, 22.)

Työuupumus on yleistynyt ongelma suomalaisessa työelämässä. Jo vuosittain alussa Suomessa oli kymmeniä tuhansia ihmisiä, jotka kärsivät työuupumuksen oireista, mutta kuitenkin sinnittelivät työelämässä. Vuonna 2003 tehdyn Työ ja terveys Suomessa 2003 -tutkimuksen mukaan noin joka kolmas työssä käyvä koki työnsä henkisesti rasittavaksi. Saman tutkimuksen perusteella stressin oireista kärsi melko tai erittäin paljon 13 prosenttia vastaajista. Työpaikan pahoinvointi on näkynyt myös työilmapiiriongelmina, kiusaamisina ja syrjintäkokemuksina. (Hakanen 2005, 21.)

2000-luvun alussa oli jo myös isoja ongelmia työn ja vapaa-ajan erottamisen kanssa. Vuonna 2003 joka kahdeksas ilmoitti tekevänsä ylityötä ilman korvausta. Lisäksi noin 15 prosenttia vastaajista arvioi laiminlyövänsä kotiasioita melko tai erittäin usein. Erityisesti korkeakoulutettujen kohdalla työn ja vapaa-ajan erottaminen oli vaikeaa, koska puolet heistä koki hankalaksi määrittää työaikaansa selkeästi. Kaikista työntekijöistä 25 prosenttia työskenteli varsinaisen työpaikan lisäksi kotonaan ja heistä enemmistön kohdalla kyse oli nimenomaan työn jatkamisesta ilman, että siitä saa rahallista korvausta. (Hakanen 2005, 21.)

Työhyvinvoinnin keskeisinä mittareina voidaan pitää joitakin seuraavia seikkoja. Henkilöstön vaihtuvuus on yksi asia, joka määrittää pitkälti työpaikan ilmapiirin ja hyvinvoinnin tasoa. Myös sairauspoissaolojen määrä on usein selvä indikaattori tämän suhteen. Jatkuvat organisaatiomuutokset voi nähdä merkinä siitä, että työyhteisön todellisia ongelmia yritetään poistaa kohtamatta todellisia syitä. (Kopposela 2005.) Toisaalta yrityksissä on myös nähty, että työhyvinvoinnin mittaaminen konkreettisesti on vaikeaa ja työhyvinvointiin satsaaminen perustuu enemmän uskomukseen. (Pääkkönen & Ravanti 2012, 8.)

Joustojen tarve on osittain lähtöisin myös puhtaasti työnantajan intresseistä. Joustavammilla työaikajärjestelyillä voidaan saavuttaa esimerkiksi tuotannon ja palveluiden mitoittaminen tai sopeuttaminen kysyntää vastaavaksi. Lisäksi joustavat työajat voivat mahdollistaa paremman sopeutumisen yhä nopeampiin muutoksiin ja vaihteluihin. Samaten työn tuottavuuden voi ajatella parantuvan työajan käyttöä tehostamalla. (Mamia & Melin, 65.)

5 JOUSTOJEN VAIKUTTAUVUUS

Kunta-alalla on tehty seurantatutkimus siitä, miten joustot ovat vaikuttaneet työuran pituuteen. Seurannassa oli lähes 5000 vuosina 2005 - 2011 vanhuuseläkeiän saavuttanutta työntekijää. Tutkimuksessa vertailtiin vanhuuseläkeiän kohdalla eläkkeille siirtyneitä heihin, jotka jäivät eläkkeelle vähintään puoli vuotta vanhuuseläkeiän ohittamisen jälkeen. Tutkimuksen perusteella työaika-joustot olivat suurin selittäjä heidän kohdalla, jotka jatkoivat työssä pidempään. Sellaiset henkilöt, jotka kokivat joustomahdollisuudet hyväksi, jatkoivat työssä keskimäärin 9,5 kuukautta kauemmin kuin he, jotka kokivat joustomahdollisuudet heikoiksi. Tutkimuksen mukaan joustavat työajat auttavat erityisesti naispuolisia eläkeikää lähestyviä työntekijöitä, koska he tarvitsevat usein voimavaroja omista iäkkäistä vanhemmista huolehtimiseen. (Työterveyslaitos 2014.)

Toisaalta toinen tutkimus, jonka Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos on tehnyt lapsiperheitä koskien, osoittaa, etteivät joustot ja osa-aikatyö juurikaan vähennä työn ja perhe-elämän välisiä jännitteitä. Selitykseksi löydettiin muun muassa se, etteivät ja joustot ja osa-aikatyö välttämättä ole työntekijöiden tarpeista lähtöisin. SAK:n tutkimus- ja työaika-asiantuntija Juha Anttila olikin sitä mieltä tutkimuksen tuloksista, ettei osa-aikatyö ole Suomessa järkevä vaihtoehto normaali-ihmiselle. Hänen mukaan lapsenhoidon takia osa-aikatyöhön jäävän kohdalla monesti palkka vain pienenee, mutta työmäärä pysyy ennallaan. (Hammarsten 2011.)

Vuonna 2006 julkaistun Työvoimapolitiittisen tutkimuksen tulosten perusteella joustavilla työjärjestelyillä on työhyvinvointia lisäävä vaikutus. Kuitenkaan joustoja ei pidetä ratkaisevana keinona tässä kohdin. Joustojen vaikuttavuutta heikentää jo yksistään se, että monilla aloilla joustavien työjärjestelyjen toteuttaminen on vaikeaa. Hoitoalalla ja asiakaspalvelutyössä ongelmat ovat tältä osin suurimmat. (Mamia & Melin 2006, 235).

Samassa vuonna 2006 julkaistussa tutkimuksessa myös tuotiin esille, että monien heikosti menestyvien firmojen kohdalla asenne työelämän joustoja kohtaan oli hyvin negatiivinen. Myös se huomattiin, että menestyneissä yrityksissä enemmän panostettiin työhyvinvointiin ja nähtiin työkyky- sekä jaksamiskysymykset työntekijän arjen kannalta paremmin. Heikosti menestyvissä firmoissa

taas kyseiset asiat nähtiin enemmän työntekijän vapaa-aika- ja virkistymistointana. (Mamia & Melin 2006, 235-236.)

Vuorotteluvapaan osalta on esitetty tutkimus, jonka perusteella vuorotteluvapaa ei tue työssä jaksamista, niin kuin tarkoitus olisi. Tutkijoiden arvion mukaan vuorotteluvapaajärjestelmä ei ole edistänyt vuorotteluvapaalla olleiden myöhempää työllisyyttä. Myöskään sairauspoissaolojen tai varhaiseläkkeelle hakeutumisen suhteen ei vuorotteluvapaa ole edistänyt sille asetettuja tavoitteita. Toisaalta tutkimuksessa tuodaan ilmi, että järjestelmä on edistänyt vuorotteluvapaasijaisten asemaa työmarkkinoilla ja edistänyt heidän työllistymistä sijaisuuden jälkeen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009.)

Tilastokeskus vuonna 2003 teki kyselyn, josta selvisi miten etätyötä tekevät kokevat asiat työhyvinvoinnin ja tyytyväisyyden suhteen. Tutkimuksen perusteella etätyötä tekevät olivat muita selvästi tyytyväisempiä työhönsä. Etätyötä harjoittavista 45 prosenttia koki tuolloin olevansa erittäin tyytyväisiä työhönsä, kun muiden osalta vastaava luku oli 32 prosenttia. Saman tutkimuksen perusteella etätyötä tekevien kohdalla itsensä kehittämistä pidettiin tärkeämpänä kuin muiden keskuudessa ja myös mahdollisuudet oman työn suunnitteluun olivat selvästi paremmat kuin muilla työntekijöillä. Toisaalta etätyötä tekevillä oli myös selvästi isommat ongelmat erottaa työaika ja vapaa-aika toisistaan ja lisäksi etätyötä tekevien kohdalla myös oli myös yleisempää tehdä liikaa töitä oman puolisonsa silmissä. (Lehto ym. 2006, 41.)

Yhteiskunnan kannalta työelämän joustojen vaikutuksena voi nähdä sen ongelman, että jotkut joustot aiheuttavat isoja kustannuksia valtiolle. Vuorotteluvapaa ja osa-aikaeläke etenkin ovat joustoja, joista kertyy hintaa veronmaksajille. Tietysti näiden joustojen tarkoitus on olla siinä määrin hyödyllisiä, että ne parantavat kykyä jaksaa työssä ja toisaalta antavat työttömille mahdollisuuden päästä kiinni työhön. Lopulta lienee mahdotonta aukottomasti laskea, että onko valtion talouden kannalta hyödyt tältä osin suuremmat kuin haitat.

6 JOUSTOT VALTIOLLA JA OIKEUSMINISTERIÖSSÄ

Valtion voi ajatella olevan varsin myötämielinen joustojen suhteen. Monet työelämän joustomahdollisuudet perustuvat eduskunnan säätämiin lakeihin ja

useamman joustomuodon kohdalla valtio on valmis maksamaan työntekijälle erinäisiä tukia tai korvauksia joustojen mahdollistamiseksi. Aiemmin esiteltyt vuorotteluvapaa, opintovapaa ja osa-aikaeläke ovat esimerkkejä joustoista, joita valtion budjetista rahallisesti tuetaan. Lisäksi lainsäädännössä on olemassa erilaisia rajoituksia sille, millä ehdoilla työnantaja voi siirtää tai estää työntekijän mahdollisuuden joustoon. Tällä tavoin myös pyritään edistämään joustojen toteutumista.

6.1 Joustot valtiolla

Valtiolla käytössä olevia joustoja määrittelee pitkälti voimassa oleva valtion työ- ja virkaehtosopimus. Osa-aikatyön osalta sopimuksesta käy ilmi, että tulee välttää hyvin lyhyitä työvuoroja ja alle neljän tunnin työpäivät ovat sallittuja vain, jos virkamiehen tai työntekijän tarpeet tai jokin muu perusteltu syy edellyttävät poikkeusta. (Työ- ja virkaehtosopimus, 129.) Liukuvasta työajasta sopimuksessa on pitkä teksti, jossa mainitaan muun muassa, että on työntekijän tai virkamiehen vastuulla huolehtia työtuntiensä tasoittamisesta. Jos palvelussuhteen päättyessä on tehtynä ylitystunteja, ei niistä makseta lisäpalkkaa, ellei ylitys ole johtunut työntekijästä riippumattomista syistä. Jos palvelussuhteen päättyessä on henkilöllä alitustunteja, otetaan nuo taas pois lopullisesta palkasta. (Työ- ja virkaehtosopimus, 143.)

Liukuvan työajan lisäksi myös työaikapankki on käytössä laajalti valtiolla. Työaikapankin avulla valtion virkamies tai työntekijä voi kohdentaa työn tekemistä ja työaikaa vastaamaan työmäärän kausittaisia vaihteluja. (Wilska, 2012.) Valtion työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan työaikapankissa siirrettäviä asioita voivat olla esimerkiksi lisä- ja ylityökorvaukset, viikoittaisesta vapaa-ajasta saamatta jäänyt osuus, ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaityökorvaukset sekä aattopäiväkorvaukset. (Työ- ja virkaehtosopimus, 127.)

Valtiolla on myös käytössä tiivistetty työaika. Tiivistetty työaika perustuu työaikapankkiajattelulle. Tiivistetyn työajan idea on siinä, että tehdään esimerkiksi maanantaista torstaihin täyteen koko viikon tunnit ja sitten perjantain voi pitää vapaana. Tiivistetyksi tarkoitus on siis tehdä pidempää työpäivää ja saada tätä

kautta enemmän vapaapäiviä. Joissakin asiakaspalveluorganisaatioissa aina-kin voi olla tarpeen saada työaika palveluaikojen ulkopuolelle, jotta voidaan rauhassa valmistella asioita ja päätöksiä. (Wilska 2012.)

Pidennetyt työajan tarkoitus on auttaa työntekijää selviämään lisääntyneistä työtehtävistä tai ruuhkista. Pidennetyt työajan myötä viikoittainen työaika muuttuu esimerkiksi virastotyötä tekevällä normaalista 36 tunnista ja 15 minuutista enintään 40 tuntiin. Luonnollisesti myös palkkaus kasvaa samassa suhteessa. Pidennetty työaika on ylityöhön verrattuna hallinnollisesti keveämpi muoto kuin ylityö. (Wilska 2012.)

Virastoissa voidaan sopia ns. keskijohdolle myös yksilöllinen työaika. Yksilöllisessä työajassa virkamies itse vastaa työaikakirjanpidostaan. Tällöin työnantaja ei mittaa virkamiehen työpanosta työajalla, vaan asettaa tavoitteet ja tehtävät, joiden suoriutumista sitten työnantaja tarkkailee. Yksilöllinen työaika soveltuu parhaiten sellaiseen tilanteeseen, jossa virkamies tekee työtä muuallakin kuin varsinaisella työpaikalla. (Wilska 2012.)

Valtiolla on yleistynyt myös etätöiden käyttö. Etätöissä henkilö tekee työtä työpaikan ulkopuolella. Sellaista ei kuitenkaan lasketa etätöksi, jossa työntekijä työskentelee kahdella tai useammalla paikkakunnalla, mutta kuitenkin työnantajan hallinnoimissa tiloissa. Valtion organisaatioissa on nykyään melko yleistä, että toimipisteitä on useita, joissa sama työntekijä hoitaa tehtäviään. Esimerkkejä tällaisista organisaatioista ovat puolustusvoimat ja verohallinto. (Wilska 2012.)

Kuitenkaan valtiolla ei suinkaan aina ja kaikilla ole mahdollisuuksia aiemmin esitettyihin joustoihin. Osalle virastotyöaika noudattavistakin liukuva työaika ei ole mahdollinen, yleensä tähän on syynä kiinteät asiakaspalveluajat. Työtehtävät usein myös edellyttävät sitä, että paikalla olevalla henkilöstöllä on riittävästi kokemusta ja osaamista ja tätä kautta henkilöstön joustomahdollisuudet kaventuvat. Lisäksi valtiolla on myös olemassa tehtäviä tai virkoja, joissa työn alkamis- ja päättymisajankohdat ovat tarkasti määritelty eli joustomahdollisuudet ovat hyvin rajalliset näissä työtehtävissä. (Wilska 2012.)

Valtion palveluksessa toimivat ovat vuonna 2008 julkaistun kyselyn perusteella tyytyväisiä käytössä oleviin joustaviin työaikajärjestelmiin. Kysely kohdistettiin Maanmittauslaitokseen, ympäristöministeriöön ja poliisihallintoon.

Kaikissa näissä oli otettu käyttöön työaikapankkijärjestelmä ja työntekijät olivat siihen pääpiirteittäin tyytyväisiä. (Jyllikoski 2008.)

6.2 Joustot oikeusministeriössä

Oikeusministeriössä laajasti käytössä oleva joustomuoto on liukuva työaika. Oikeusministeriön henkilöstöpolitiikkaan kuuluu perhevapaiden käytön tasa-arvoinen edistäminen ja ministeriö painottaa, että perhevapaiden pitäminen ja työelämän sekä perhe-elämän tasapinon ylläpitäminen eivät saa haitata työntekijän uraa tai etenemismahdollisuuksia. Oikeusministeriö kertoo myös, että työelämän joustavuutta on mahdollisuus lisätä saamalla palkatonta tai palkallista vapaata esimerkiksi opintojen, perhesyiden tai toisen viran hoitamisen perusteella. (Oikeusministeriö 2015.)

Oikeusministeriön vuosien 2008 – 2011 henkilöstöstrategiassa jo tuotiin esille se, että ministeriön alla toimivat virkamiehet vastaavat tulevaisuudessa enemmän omasta työaikahallinnastaan. Tuolloin linjattiin, että etenkin asiantuntijatyössä työaikajoustoja käytetään laajamittaisesti. Henkilöstöstrategiassa myös nostettiin esiin erityisesti etätyö, jolla on tarkoitus saada aikaan niin taloudellisia kuin yhteiskunnallisiakin hyötyjä. Lisäksi samaisen henkilöstöstrategian mukaan työn tehokkuutta ja tuottavuutta pitää tarkastella aikaan saatujen tulojen perusteella eikä niinkään työaikaa seuraamalla. (Oikeusministeriö 2007, 25.)

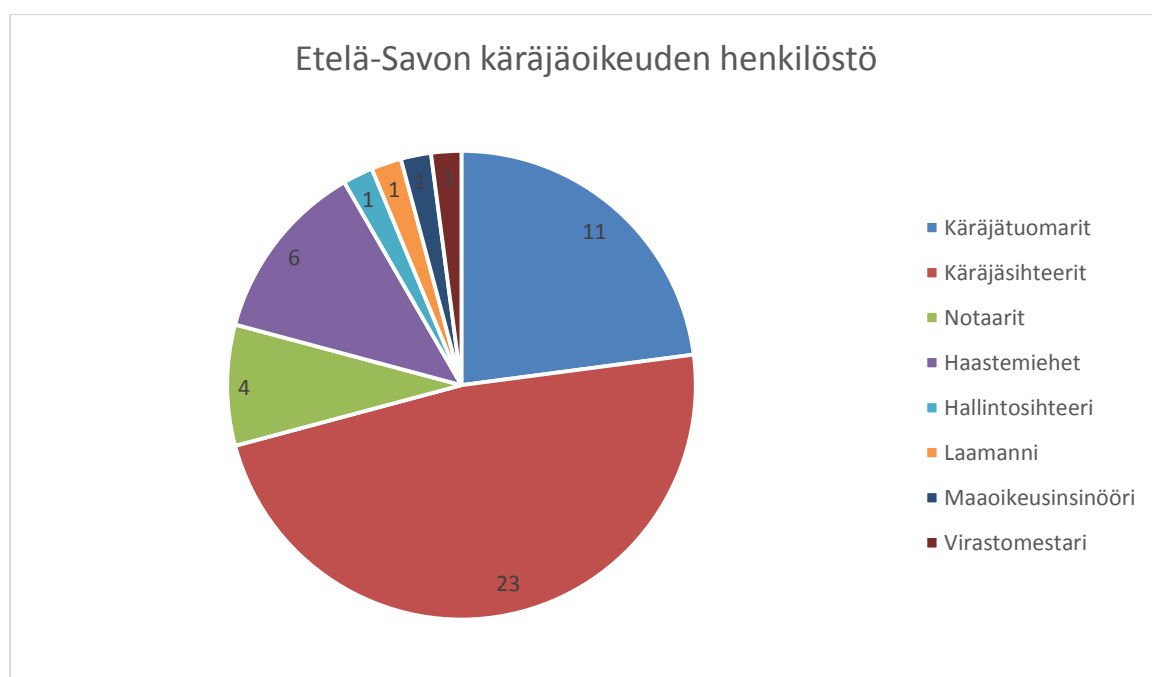
7 ETELÄ-SAVON KÄRÄJÄOIKEUS

Etelä-Savon käräjäoikeus on yksi Suomen 27 käräjäoikeudesta. Käräjäoikeuden tehtävänä on käsitellä rikos-, riita- ja hakemusasioita. Rikosasiassa käräjäoikeuteen joutuu se, jota syytetään jostain rangaistavasta teosta. Pahoinpitely, rattijuopumus tai varkaus ovat tyypillisimmät esimerkit rikosasioista. Riitaasioissa kyse on yksityisten ihmisten tai yritysten erimielisyyksien ratkaisemisesta. Tavallisimpia riidan kohteita voivat olla esimerkiksi perintöriita, vahingonkorvaus, kaupan purku tai huoneiston vuokra. Esimerkkejä hakemusasioista taas ovat avioero, velkajärjestelyasia tai lapsen huoltoon liittyvät päätökset. (Oikeuslaitos.)

7.1 Organisaation kuvaus

Etelä-Savon käräjäoikeudella on toimitilat kolmella eri paikkakunnalla Etelä-Savon maakunnassa. Nämä paikkakunnat ovat Mikkeli, Savonlinna ja Pieksämäki. Lisäksi Etelä-Savon käräjäoikeuden tuomiopiiriin kuuluvat seuraavat paikkakunnat: Heinävesi, Hirvensalmi, Joroinen, Juva, Kangasniemi, Mäntyharju, Pertunmaa, Puumala, Rantasalmi ja Sulkava. Maa-oikeusasioita Etelä-Savon käräjäoikeus käsittelee vieläkin laajemmin, kun tuomiopiiriin kuuluvat tämän osalta myös Kymenlaakson ja Etelä-Karjalan maakunnat. (Oikeuslaitos 2014.)

Etelä-Savon käräjäoikeutta johtaa laamanni. Muuten henkilöstöön kuuluu melko laajasti eri osajia. Henkilökuntaan kuuluu käräjätuomareita, kärjäsihteereitä, haastemiehiä, notaareita, kärjäviskaali, maa-oikeusinsinööri, hallintosihteeri sekä virastomestari. Selvä enemmistö henkilöstöstä työskentelee Mikkelin kansliassa. (Oikeuslaitos 2015.)



Kuva 1. Etelä-Savon käräjäoikeuden henkilöstörakenne 11.3.2015 (Oikeuslaitos 2015.)

Yllä olevassa Kuva 1:ssä on esitelty se, miten henkilöstö on jakautunut eri tehtävänimikkeisiin. Kaiken kaikkiaan Etelä-Savon käräjäoikeuden henkilöstöön kuuluu 48 ihmistä, joista liki puolet (23) on käräjäsihteereitä. Käräjätuomareita henkilöstössä on 11, haastemiehiä kuusi ja notaareita neljä. (Oikeuslaitos 2015.)

7.2 Joustot Etelä-Savon käräjäoikeudessa

Etelä-Savon käräjäoikeudessa joustot määrittyvät pitkälti työnkuvan mukaan. Tuomareilla, notaareilla tai haastemiehillä ei ole varsinaisesti kiinteää työaikaa, vaan he voivat hoitaa työnsä ja suunnitella aikataulunsa itsenäisemmin. Sihteereillä taas on käytössä virastotyöaika eli 8.00 - 16.15.

Joustoa sihteerien työhön tuo kuitenkin liukuva työaika. Etelä-Savon käräjäoikeuden Mikkelin kansliassa liukuman rajoitukset ovat sellaiset, että aamulla tullaan töihin klo 7.00 ja klo 10.00 välillä ja työpäivä päättyy klo 13.45 ja klo 18.00 välisinä aikoina. Savonlinnan kansaliassa puolestaan työaika alkaa klo 7.00 ja klo 9.00 välillä ja työpäivä päättyy klo 15.15 ja klo 17.15 välisinä aikoina. Liukuvan työajan ylitysten enimmäiskertymä saa olla korkeintaan 20 tuntia ja vähimmäiskertymä taas -10 tuntia. Liukuvan työajan tasoitusjakso on kolme kuukautta. Jos tasoitusjakson päättyessä ylityksiä on enemmän kuin 20 tuntia, poistuu tämä ylimenevä osa ja tätä ylimenevää osaa ei jälkikäteen korvata erillisenä vapaana. (Työaikaohje 2015.)

Lounastauko kestää vähintään 30 minuuttia ja enintään kaksi tuntia. Lounastauko on pidettävä klo 10.30 – 13.30 välisenä aikana. Lounastauon lisäksi työntekijälle on annettava kaksi työajaksi laskettavaa 12 minuutin pituista kahvitaukoa. Liukuvan työajan puitteissa toimivan työntekijän on leimattava itsensä kulunvalvontajärjestelmään aina töihin tullessa ja sieltä lähtiessä sekä lounastauon yhteydessä. (Työaikaohje 2015.)

Selvitin tilannetta Etelä-Savon käräjäoikeudessa joustojen osalta tekemällä strukturoidun haastattelun henkilöstölle. Haastattelulla oli tarkoitus selvittää henkilöstön tietoutta joustojen suhteen sekä sitä, että miten he ovat kokeneet joustot eri kanteilta. Kysymyksillä oli tavoitteena saada esiin henkilöstön näkemykset joustojen mukanaan tuomista positiivisista asioista ja toisaalta myös

ongelmakohdista. Erityisesti pyrkimyksenä oli saada esiin joustojen vaikutukset työilmapiiriin, työssä jaksamiseen sekä työn ja siviilielämän yhteensovittamisen haasteisiin. Lisäksi tein kolmelle esimiehelle laajemman teemahaastattelun. Näiden haastattelujen tarkoituksena oli saada toisenlainen näkemys asiaan ja samalla kartoittaa, poikkeavatko esimiesten ja henkilöstön näkemykset toisistaan.

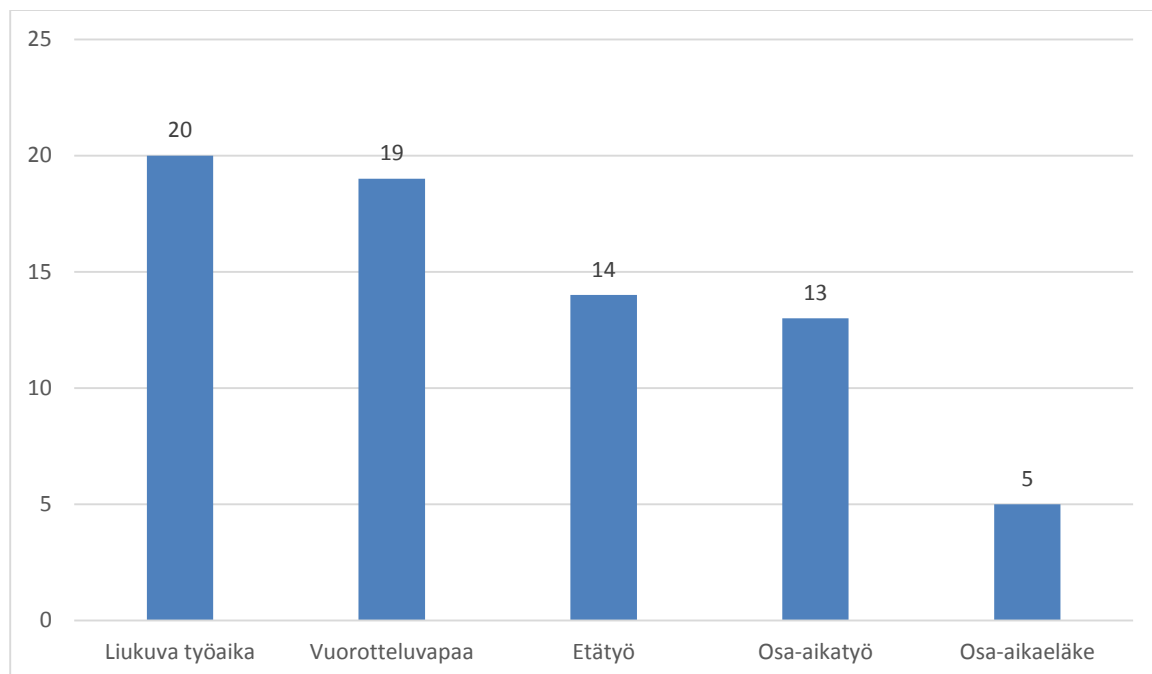
7.2.1 Henkilöstön näkemykset

Työn lopussa liitteessä 1 on haastattelukysymykset, jotka esitin henkilöstölle. Haastattelut suoritin 20.5 ja 21.5 Mikkelin kansliassa sekä 22.5 Savonlinnan kansliassa. Tähän haastatteluun vastasi yhteensä 35 Etelä-Savon käräjäoikeuden henkilöstöön kuuluvaa ihmistä. Kaksi käräjäoikeuden henkilöstöön kuuluvista kieltäytyi haastattelusta ja osa ei ollut muuten tavoitettavissa haastatteluun esimerkiksi loman takia.

Haastattelun kaksi ensimmäistä kysymystä testasivat pitkälti henkilöstön tietoutta eli, mitä työelämän joustoilla tarkoitetaan ja mitä eri joustomuotoja on olemassa. Vastauksista käy ilmi, että termin työelämän joustot määrittely ei ole kovinkaan helppoa tai yksiselitteistä. Näkemykset ja ymmärrykset vaihtelivat kovasti, mutta toisaalta enemmistö kuitenkin oli ainakin kohtuullisesti perillä siitä, että kyse on työn ja erityisesti työaikojen joustamisesta työntekijän tarpeiden mukaan. Toisaalta myös muutama vastaaja ymmärsi työelämän joustot enemmän siltä kantilta, että työntekijä joustaa työnantajan tarpeiden mukaan eli esimerkiksi siten, että työntekijä joutuu tekemään ylitöitä. Osa vastaajista näki joustojen tarkoittavan myös sitä, että työtehtäviä on mahdollista kierrättää henkilöstön halujen ja osaamisen puitteissa. (Haastattelut 2015.)

Eri joustomuotoja henkilöstö osasi nimetä kohtuullisen hyvin. Eniten mainintoja saivat liukuva työaika ja vuorotteluvapaa, jotka osasi nimetä yli puolet vastaajista. Myös etätöiden ja osa-aikatyön osasi sanoa lähes puolet vastaajista. Yleisistä joustomuodoista osa-aikaeläke jäi aika heikosti huomioiduksi, kun vain seitsemännes vastaajista osasi tai muisti mainita sen. Tämän kaksoiskysymyksen vastauksen jälkeen luettelin muut joustomuodot, joita vastaaja ei osannut nimetä, jotta vastaaja pystyy paremmin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin. Hyvin yleinen reaktio tässä kohtaa oli se, että tuttuja asioita nämä

ovat, mutta eivät vain osanneet yhdistää, että kyse on näistä joustoista.
(Haastattelut 2015.)



Kuva 2. Henkilöstön mainitsemat yleisimmät joustomuodot kysymyskohdassa 2 (Haastattelut 2015.)

Yllä olevan Kuva 2:n pylväsdiagrammissa tarkasti numeroituna henkilöstön useimmiten mainitsemat joustomuodot kysymyskohdassa kaksi. Liukuva työaika sai mainintoja 20, joka oli isoin lukumäärä. Seuraavaksi eniten mainintoja keräsivät vuorotteluvapaa (19), etätyö (14), osa-aikatyö (13) ja osa-aikaeläke (5). (Haastattelut 2015.)

Kolmas kysymys käsitteli sitä, että miten työpaikalla on tuotu esiin mahdollisuudet joustoihin. Tämän kysymyksen osalta vastaukset poikkesivat toisistaan mielenkiintoisen paljon. Noin puolet vastaajista olivat sitä mieltä, ettei näitä mahdollisuuksia tuoda esiin ollenkaan tai ainakaan ei riittävästi. Toisaalta vastaajista noin neljännes koki myös, että joustot ovat olleet hyvin esillä ja mitään huomauttamista ei ole asian suhteen. Myös se oli yleinen näkemys, että kovin paljoa ei joustomahdollisuuksia tuoda esille esimiesten toimesta, mutta jos työntekijä itse on aktiivinen asian suhteen, niin sitten myös esimiestasolla aktiivoidutaan ja tarvittavaa tietoa on saatavissa. Lisäksi parissa vastauksessa mainittiin, että kehitys on ollut parempaa eli aiemmin joustomahdollisuuksia

piiloteltiin, mutta nyt on avoimempaa. Kokonaisuudessaan tämän kysymyksen osalta oli selvästi havaittavissa, että sihteerit olivat muita henkilöstöryhmiä pettyneempiä siihen, miten työyhteisössä on tiedotettu tai kerrottu joustoista. (Haastattelut 2015.)

Neljännessä kysymyksessä halusin selvittää, onko haastateltava päässyt hyödyntämään joustoja. Luonnollisesti tässä kohtaa vastaus riippui hyvin pitkälti siitä, että mitä työtehtävää vastaaja tekee. Sihteereillä liukuva työaika tietenkin nousi esiin ja tuomareilla taas työajattomuus. Iso osa tuomareista myös mainitsi tekevänsä ainakin joskus etätöitä. Muista joustoista esiin nousivat vuorotteluvapaa, jolla kolme henkilöä on ollut. Myös lomien siirrot tai lomarahojen pitäminen vapaina nousi joissakin vastauksissa esille. Yksi vastaaja ilmoitti aiemmin tehneensä käräjäoikeudessa myös lyhennettyä työviikkoa. (Haastattelut 2015.)

Viides kysymys koski sitä, että onko vastaaja huomannut joustoilla olevan parantava vaikutus työssä jaksamisen suhteen. Lähes poikkeuksetta vastaajat kokivat, että joustoilla on positiivisia vaikutuksia tältä osin. Yksi skeptisempi vastaus tuli ja sen mukaan esimerkiksi vuorotteluvapaalta palaava jaksaa viikon verran olla optimistisempi ja positiivisempi, mutta siihen vaikutukset jäävätkin. (Haastattelut 2015.)

Vastausten perusteella joustot parantavat työssä jaksamista erityisesti siten, että stressi henkilökohtaisten asioiden hoidon suhteen on vähäisempää, kun kyseisiä asioita voi kätevästi ja joustavasti hoitaa virka-aikanakin. Lisäksi sen koettiin parantavan työtehoa, että voi lähteä aikaisemmin pois töistä, jos alkaa väsyttämään ja toisaalta silloin kun virtaa riittää, niin päivää voi jatkaa pidempään. Myös se nousi vastauksissa esille, että moni kokisi päivittäiset tiukat aikataulut työn suhteen liian stressaavina. Muutama vastaajista ilmoitti olevansa sen verran aamu-uninen, että on tärkeää, ettei joka aamu olla vahtimassa, että on kahdeksalta työpisteessä. (Haastattelut 2015.)

Joustojen koettiin myös motivoivan työntekijää. Kun työntekijä saa vapauksia ja vastuuta työnsä järjestämiseen, niin tällöin työntekijä myös haluaa korostetusti olla näiden joustojen arvoinen ja tehdä työnsä entistä paremmin. Ylipää-

tään vapaus nousi esille vastauksissa eli selvästikin henkilöstö käräjäoikeudessa on mielissään siitä, että heillä on vapauksia järjestellä työtä ja työaikoja omien tarpeidensa mukaan. (Haastattelut 2015.)

Haastattelun kuudes kysymys koski sitä, kaipaisiko vastaaja nykyistä enemmän joustomahdollisuuksia. Tämän kysymyksen osalta kävi selvästi ilmi, että tuomarit, notaarit ja haastemiehet olivat enemmän tyytyväisiä nykytilanteeseen, mutta sihteerien keskuudessa haluttiin laajalti nykyistä enemmän joustomahdollisuuksia. Moni ilmoitti halusta tehdä etätöitä. Etenkin he, jotka kulkevat töihin pidemmästä matkasta, kokivat etätöimahdollisuuden tärkeänä kehityskohteena. Toisaalta osa etätöimahdollisuutta kaipaavista sihteereistä sanoi, ettei usko etänä työskentelemisen käytännössä olevan mahdollista jatkosakaan. Myös liukuvan työajan osalta kaivattiin nykyistä vähemmän rajoitettua systeemiä. Eli toiveissa oli, että liukuman aikakohtaiset rajoitukset olisivat höllempiä ja toisaalta myös toivottiin mahdollisuutta pitää kokonaisia vapaapäiviä silloin, kun henkilöllä on kasassa reilusti ylitystunteja. Pieni osa vastaajista mainitsi myös kiinnostuksen osa-aikatyötä tai lyhennettyä työviikkoa kohtaan. (Haastattelut 2015.)

Kuudennen kysymyksen osalta useammassa vastauksessa nousi myös esiin huoli tulevaisuuden joustomahdollisuuksista, erityisesti vuorotteluvapaan suhteen. Epäiltiin, että näinköhän kyseistä vuorotteluvapaajärjestelmää on enää olemassa silloin, kun se olisi vastaajan kohdalla ajankohtainen. Myös se nousi kolmessa vastauksessa esiin, että vuorotteluvapaalle jääminen ei ole henkilökohtaisesti edes mahdollista, koska pätevää sijaista ei löytyisi paikkakunnalta. (Haastattelut 2015.)

Seitsemäs kysymys käsitteli sitä, mitä uhkia tai huonoja puolia voi nähdä joustoihin liittyen. Tässä kohdin hyvin yleinen havainto oli se, että muut työntekijät kuormittuvat helposti, kun yksi hyödyntää joustoja. Käräjäoikeudessa on kokemusta siitä, kun työntekijä on ollut osa-aikaeläkkeellä ja tämä aiheutti ongelmia sen suhteen, että asioiden käsittely muuttui epäselväksi ja niitä joutui hoitamaan moni omien varsinaisten töiden lisäksi ikään kuin ylimääräisenä. Eräs työntekijä sanoikin, että toivoo ettei jatkossa käräjäoikeudessa työskentelisi osa-aikaeläkeläisiä, koska se aiheuttaa niin paljon päänvaivaa muille. (Haastattelut 2015.)

Myös kateus nousi esille joustoista aiheutuvana ongelmana. Kukaan ei varsinaisesti itse myöntänyt tai tuonut esiin olevansa kateellinen toisten joustomahdollisuuksista, mutta useampikin koki tällaista esiintyvän työyhteisössä. Henkilöstöryhmien välillä koetaan vastausten perusteella olevan ongelmia tältä osin, koska toisilla työajat jo lähtökohtaisesti ovat joustavampia kuin toisilla. Lisäksi ongelmana nähtiin viiden vastaajan toimesta myös se, että työyhteisöstä tulee repaleinen, kun ei ole riittävästi säännöllisyyttä työajoissa. (Haastattelut 2015.)

Lisäksi potentiaalisena ongelmana nähtiin monen toimesta liukumien väärinkäyttö. Tämä käytännössä tarkoittaa sitä, että joku voi kahmia tarkoituksella ylitystunteja ja viettää aikaa työpaikalla, vaikka työtilanne ei edellyttäisi pidemmän päivän tekemistä. Joissakin vastauksissa ongelmaksi nousi myös se, että joustojen, erityisesti etätyön, myötä henkilö on heikosti tavoitettavissa ja tätä kautta asioiden vieminen eteenpäin hidastuu. Tämä korostuu juuri käräjäoikeudessa, jossa tuomarit ja sihteerit työskentelevät pitkälti työpareina. (Haastattelut 2015.)

Kahdeksas ja samalla viimeinen kysymys käsitteli työn ja siviilielämän yhteensovittamista. Yllättävän moni koki, ettei hänellä ole juurikaan ongelmia tai haasteita työn ja siviilielämän yhteensovittamisessa. Toisaalta enemmistöllä oli ollut jonkinlaisia ongelmia tai vähintäänkin haasteita. Hyvin monia eri asioita nousi tässä kohdin esiin. (Haastattelut 2015.)

Keskeisenä haasteena työn ja siviilielämän yhteensovittamisen suhteen nousivat lapset. Lasten päivähoidon aikataulut, sairastelut ja harrastukset ovat asioita, joiden yhteensovittaminen työn kanssa tuottaa hankaluuksia. Toisaalta eräs työntekijä myös kiitteli, että käräjäoikeudessa on tehty kaikki niin hyvin kuin mahdollista sen suhteen, että lapsen hoitamiseen liittyvät haasteet saadaan järjestymään. (Haastattelut 2015.)

Työn vaativuus ja kiireisyys useamman vastaajan mielestä aiheuttaa sen, ettei vapaa-ajalle jää juurikaan energiaa, etenkin viikolla. Viisi vastaajaa toivat esiin, että on haastavaa selviytyä työstä säädettyssä virka-ajassa, vaan työtunnit viikossa karkaavat päälle 40 tunnin ja tätä kautta vapaa-aika lyhenee. Lisäksi etenkin tuomarien ja haastemiesten kohdalla koettiin niin, että työn ja vapaa-ajan välille on toisinaan vaikeaa vetää rajaa, kun työtä tehdään myös iltaisin. (Haastattelut 2015.)

Istuntojen venyminen nousi useassa vastauksessa esille tekijänä, joka rajoittaa vapaa-ajan suunnitelmia. Istuntopäiville ei kuulemma uskalla oikein sopia mitään menoja, koska on tosiaan mahdollista, että istunnot venyvät iltaan saakka. Pieni osa vastaajista myös myönsi, että joskus istunnoissa käsitellyt rikosasiat jäävät vellomaan päähän myös työpäivän jälkeen kotona. (Haastattelut 2015.)

Työmatkat koettiin yhtenä ongelmana myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen suhteen. Useampi vastaaja koki, että on turhauttavaa, kun päivässä menee paljon hukkaan vapaa-aikaa vain autossa istumisen takia. Toisaalta osa toisella paikkakunnalla asuvista työntekijöistä myös kertoi päätyneensä siihen ratkaisuun, että asuvat viikot työntekopaikkakunnalla ja viikonloput viettävät varsinaisessa kodissaan. Tällainen järjestely luonnollisesti on helposti perhe-elämää tai harrastuksia haittaava tai ainakin rajoittava. (Haastattelut 2015.)

7.2.2 Esimiesten näkemykset

Suoritin esimiesten haastattelut samana ajankohtana kuin henkilöstön haastattelut. Kolmen esimiehen kanssa kävin läpi teemahaastattelun, jossa asioita käytiin läpi laajemmin ja vapaamuotoisemmin kuin henkilöstölle kohdistetussa strukturoidussa haastattelussa. (Haastattelut 2015.)

Etelä-Savon käräjäoikeudessa esimiesten suhtautuminen yleisellä tasolla joustoihin on sangen myötämielistä. Esimiehet näkevät joustoilla olevan positiivisia vaikutuksia työn suorittamiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen. Esimiestasolta halutaan korostaa, että lähtökohtaisesti työntekijöiden joustomahdollisuuksiin suhtaudutaan positiivisesti ja joustoja pyritään toteuttamaan mahdollisuuksien mukaan. (Haastattelut 2015.)

Esimiesten näkemysten mukaan keskeisimmät työpaikan olemassa olevat joustot eli sihteereitä koskeva liukuva työaika sekä tuomareita, notaareita ja haastemiehiä koskeva työajattomuus ovat hyviä asioita. Liukuva työaika helpottaa siviiliasioiden hoitamista ja työajattomuus puolestaan tekee työn suorittamisesta huomattavasti vapaampaa. Esimiesten silmissä nämä hyvin vapaat

työaikajärjestelyt ovat jopa rekrytointivaltti sen suhteen, että käräjäoikeuteen saadaan osaavia henkilöitä. (Haastattelut 2015.)

Etätöitä Etelä-Savon käräjäoikeudessa tehdään jonkin verran esimiesten suostumuksella, vaikkei virallista etätöyösopimusta olekaan tehtynä. Esimiestasolta korostetaan, että etätö vaatii huolellisuutta ja vastuullisuutta. Työpisteen kotona täytyy olla sellainen, ettei muilla ole pääsyä asiakirjoihin tai tiedostoihin. Etelä-Savon käräjäoikeudessa on myös erilliset ohjeet siitä miten kannettava tietokonetta pitää kuljettaa. (Haastattelut 2015.)

Esimiesten mukaan joustoista ja joustomahdollisuuksista pyritään tiedottamaan aina uusille työntekijöille. Myös henkilöstöpalaverissa on käyty näitä asioita läpi. Lisäksi ministeriöstä tulee infoa asian suhteen kaikille sähköpostiin. Esimiesten silmissä työntekijät eivät pääsääntöisesti ole kovin aktiivisia kyselemään joustoista, vaan henkilöstöllä on hyvin tiedossa joustomahdollisuudet. (Haastattelut 2015.)

Esimiesten mukaan mahdollisuus sopia paikallisesti työaikajoustoista on hyvin rajoitettua. Lainsäädäntö, virkaehtosopimus ja ministeriön ohjeet määrittävät paljon toimintaa. Kuitenkin liukuvan työajan osalta voidaan sopia liukumarajoista, tosin lainsäädäntö tässäkin kohtaa antaa omat enimmäisrajoituksensa. (Haastattelut 2015.)

Käräjäoikeuden esimiehet eivät näe joustoilla olevan merkittäviä haittupuolia. Informaation kulussa tai työyhteisön ilmapiirissä ei ole heidän mukaan ongelmia joustojen takia. Myöskään kateutta tai katkeruutta ei koeta olevan työyhteisössä tämän asian takia. Suurimpana ongelmana nähdään se, että muut työntekijät voivat kuormittua esimerkiksi osa-aikaeläkkeen seurauksena, mutta toisaalta tähänkin pystytään vaikuttamaan hyvällä johtamisella ja työkuorman tasaisella jakamisella. Pientä huolta esimiesten silmissä myös aiheutti vuorotteluvapaan ehtojen kiristäminen. Aiemmin vuorottelijalle on saatu pätevä sijainen, mutta tiukentuneiden ehtojen aikana ei ole vielä kokemusta tästä. (Haastattelut 2015.)

Etätöyön lisäämisestä esimiestasolla ei olla aivan samaa mieltä. Kaksi haastattelemaani esimiestä koki, että etätö voisi olla jatkossa mahdollista ainakin satunnaisesti myös sihteereille, mutta yksi esimies näki aika lailla mahdottomana

sihteereiden etätöiden harjoittamisen. Hänen mukaan sihteerin työ vaatii läsnäoloa työpaikalla, jotta asiat hoituvat virastossa jouhevammin. Lisäksi kielteinen kanta johtuu myös siitä, että sihteerit joutuvat käymään läpi niin paljon papereja, että on vaarana niiden hukkuminen kotona työskenneltäessä. (Haastattelut 2015.)

Esimiesten silmissä Etelä-Savon käräjäoikeudessa vallitsee hyvä ilmapiiri työyhteisössä. Organisaatiossa järjestetään kahdesti vuodessa työkykyä ja työpaikan yhteishenkeä kehittävä tapahtuma. Joulun alla pidetään pikkujoulut ja loppukeväästä taas jokin toiminnallinen virkistäytymispäivä. Henkilöstön työssä jaksamista ja työhyvinvointia pyritään edistämään myös sitä kautta, että yhden työtunnin viikossa voi käyttää liikkumiseen eli käytännössä kuntosalilla käymiseen. Henkilöstön hyvinvointia edesauttaa myös se, että kukin työntekijä saa vuodessa 200 euron edestä käyttöönsä kulttuuri- ja liikuntaseteleitä. (Haastattelut 2015.)

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tekeminen oli verrattain haastava prosessi. Aihe tuntui ennakkoon mielenkiintoiselta ja selkeältä, mutta kun siihen perehtyi tarkemmin, alkoi monet asiat tuntua vaikeilta. Joustojen määritelmä ei välttämättä ole kovin yksiselitteinen, mikä antoi jo hyvin vaikeat lähtökohdat tutkimuksen työstämiselle. Se toisaalta helpotti työtä, että lähteitä tämän aihepiirin tiimoilta oli saatavissa ihan kohtuullisesti niin kirjallisesti kuin verkosta ja lisäksi olemassa oleva lainsäädäntö antoi myös hyvää pohjaa työlle.

Työn yhtenä keskeisenä tavoitteena oli tarkastella, miten Etelä-Savon käräjäoikeudessa käytännössä koetaan joustot ja sitten verrata näitä käytännön kokemuksia muuhun olemassa olevaan dataan joustoihin liittyen. Pääpiirteittäin tuntuisi olevan niin, että käytännön kokemukset ovat varsin hyvin linjassa sen kanssa, mitä asiasta on tehty tutkimuksia. Lapsiperheiden suhteen käräjäoikeuden henkilöstön kokemusten voi sanoa olevan positiivisempia kuin mitä Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimuksessa kävi ilmi. Toisaalta tässä THL:n tutkimuksessa pääpaino oli osa-aikatyön vaikutusten arvioimisessa, kun henkilöstön kohdalla painottuivat luonnollisesti heidän käytössään olleet joustot, eli erityisesti liukuva työaika sihteereillä ja sitten työajattomuus

tuomareilla, notaareilla ja haastemiehillä. Myös vuorotteluvapaan osalta henkilöstö näki vaikutukset työssä jaksamisen suhteen positiivisemmin kuin mitä aiemmat tutkimustulokset kertovat. Moni henkilö vastauksessaan totesi tai arvioi vuorotteluvapaalla olevan parantava vaikutus työssä jaksamiseen, vaikka tosiaan aiempi tutkimustulos osoittaa, ettei vuorotteluvapaa juurikaan paranna henkilön työssä jaksamista, jos mittareina käytetään sairauspoissaoloja tai eläköitymisikää.

Etelä-Savon käräjäoikeudessa tekemiäni haastattelujen perusteella voi tehdä sellaisen johtopäätöksen, että joustot koetaan hyvin eri tavalla asemasta riippuen. Esimiesten näkemysten mukaan joustoista on puhuttu työpaikalla, joustoihin suhtaudutaan positiivisesti ja henkilöstöllä on hyvä käsitys tähän liittyvistä asioista. Myös tuomarit vastaustensa perusteella ovat pitkälti tyytyväisiä siihen miten joustoja on esitelty ja käsitelty työpaikalla. Sitten taas sihteerien antamien vastausten perusteella joustoista ei ole paljon puhuttu, joustoja ei ole tuotu kovin hyvin esille esimiesten toimesta ja lisäksi koetaan esimiesten suhtautuvan joustoihin nuivasti. Tässä kohdin on hyvin vaikeaa arvioida, mikä on todellinen tilanne asian suhteen, kun vastaukset antavat niin ristiriitaisen kuvan. Joka tapauksessa on perusteltua ajatella, että joustoja ja joustomahdollisuuksia olisi syytä käydä tarkemmin läpi vastaisuudessa, jotta tällaisia ristiriitaisia käsityksiä ei jäisi. Esimerkiksi henkilöstöpalaverissa olisi hyvä mahdollisuus tuoda esiin tietoa joustoista ja kertoa avoimesti, että miten esimiehet suhtautuvat työntekijöiden joustomahdollisuuksiin. Ja toisaalta ristiriitaisen vastausten perusteella voi olla myös niin, että ainakin osalla henkilöstöstä on skarppaamisen paikka sen suhteen, että ovat hereillä, kun aihepiiriä sivutaan.

Henkilöstölle kohdistetusta haastattelusta selvisi se, että sihteereillä käytössä oleva liukuva työaika koetaan erittäin hyvänä järjestelmänä. Kuitenkin useammalla vastaajalla oli toiveissa se, että liukumia voisi käyttää nykyistä vapaammin eli olemassa olevia rajoituksia pitäisi höllentää. Tässä on varmasti pohtimisen arvoinen asia myös käräjäoikeuden esimiehille, onko tältä osin toive mahdollista toteuttaa. Tietenkin on myös niin, että lainsäädäntö vahvasti rajoittaa liukuman suuruutta ja myös oikeusministeriön sisällä on olemassa määräyksiä ja pelisääntöjä, jotka voivat antaa rajoituksia. Ja samaten siitä tulee huolehtia, ettei itse käräjäoikeuden toiminta vahingoitu tai heikkene vapaampien liukumien myötä.

Etätyön kehittäminen on varmasti yksi asia, johon Etelä-Savon käräjäoikeudessa, kuten monella muullakin työpaikalla, tulee keskittyä. Henkilöstöllä on ainakin osittain halua tehdä enemmän etätyötä ja myös esimiestasolla nähdään, että etätöitä voisi jatkossa tehdä enemmän. Käräjäoikeudessa ei ole tehty virallista etätyösopimusta ja voisi olla hyvä, että sellainen tehtäisiin.

Kokonaisuudessaan Etelä-Savon käräjäoikeudessa joustojen merkitys koetaan tärkeäksi niin henkilöstössä kuin esimiestasolla. Tämä on positiivinen asia lähtökohtaisesti. Kuitenkin henkilöstön vastauksista ilmeni, että joustot aiheuttavat myös kateutta työpaikalla ja toisaalta joustot helposti kuormittavat muita. Voisi ajatella, että avoimuus ja joustoista keskusteleminen sekä niiden positiivista vaikutuksista muistuttaminen parantaisivat tilannetta sen suhteen, ettei tätä kateutta pääsisi jatkossa enää esiintymään, ainakaan yhtä paljon kuin aiemmin. Muiden kuormittumisen osalta on vaikeampaa antaa yksiselitteistä ohjetta siitä, että miten asiat voitaisiin hoitaa paremmin. Tärkeää varmastikin on se, että työtä pyritään jakamaan mahdollisimman tasaisesti ja että mahdolliset uudet työntekijät tai sijaiset perehdytetään hyvin sisälle työtehtäviin ja työyhteisöön.

Opinnäytetyön tulosten luotettavuutta arvioitaessa voi sanoa, että Etelä-Savon käräjäoikeuden henkilöstön vastaamisprosentti oli niin hyvä, että tämä tukee työn luotettavuutta. Yli 80 prosenttia käräjäoikeuden henkilöstöstä antoi haastattelun ja tätä voi pitää kohtuullisen hyvänä otantana. Vertailun vuoksi oikeusministeriö on teettänyt käräjäoikeuksien osalta työtyytyväisyyskyselyitä ja näissä henkilöstön vastausprosentit erään Etelä-Savon käräjäoikeuden esimiehen mukaan ovat olleet hyvin heikot. Toisaalta tulosten luotettavuuden voikyseenalaistaa siltä osin, että ei voi olla varma, että henkilöstö on vastannut täysin rehellisesti kysymyksiin, vaan mahdollisesti totuutta on voitu joiltakin osin kaunistella. Lisäksi haastattelut suoritettiin kesken työpäivän ja on mahdollista, että keskittyminen haastatteluun ei ole vastaajilla ollut optimaalinen. Lisäksi henkilöstöllä oli etukäteen tiedossa, että tulon tekemään haastatteluja ja täten osa saattoi etukäteen etsiä tietoa aiheen tiimoilta esimerkiksi netistä ja täten tietous joustojen suhteen oli haastattelussa parempi kuin mitä olisi ollut ilman ennakkovalmistautumista.

Kaiken kaikkiaan sain itse paljon irti työn tekemisestä. Oma tietämykseni aihepiiristä kasvoi melkoisesti ja opin hyvin paljon tutkimuksen tekemiseen liittyvistä yksityiskohdista ja myöskin siitä, miten kokonaisuutta tulee hallita tutkimusta tehtäessä. Toivon, että tästä tutkimuksesta on konkreettista hyötyä myös työn toimeksiantajalle eli Etelä-Savon käräjäoikeudelle ja he voivat omassa toiminnassaan hyödyntää tutkimukseni tuloksia.

LÄHTEET

- Akava. Etätyö. Saatavissa: <http://www.akava.fi/tyoelama/tyossa/etatyo> [viitattu 12.4.2015].
- Ammattiliitto Pro. Opintovapaa. Saatavissa: <http://www.proliitto.fi/opiskelijalle/tyo-ja-opiskelu/opintovapaa> [viitattu 26.4.2015].
- Ekonomit. Työaikapankki. Saatavissa: <http://www.ekonomit.fi/tyoaikapankki> [viitattu 10.5.2015].
- Ekonomit. Työelämän joustot. Saatavissa: <http://www.ekonomit.fi/tyoelaman-joustot> [viitattu 15.4.2015].
- Etelä-Savon käräjäoikeus. Esimiehet. Haastattelut. 20.5.2015 – 22.5.2015. Mikkeli ja Savonlinna.
- Etelä-Savon käräjäoikeus. Henkilöstö. Haastattelut. 20.5.2015 – 22.5.2015. Mikkeli ja Savonlinna.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Hammarsten, H. 2011. Talouselämä. Saatavissa: http://www.talouselama.fi/tyoelama/tosiasioita_tyoelamasta/joustot+eivat+pelastakaan+lapsiperheita/a2006419 [viitattu 13.5.2015].
- Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita.
- Jyllikoski, L. 2008. Valtiotyönantaja. Saatavissa: http://www.valtiotyontan-taja.fi/lehti/fi/arkisto/2_2008/artikkelit/oustaviin_tyoaikajarjestelmiin_ollaan_virastoissa_tyytyvaisia/index.jsp [viitattu 14.5.2015].
- Kokko, M. 2009. Osa-aikaeläke ja osa-aikatyö. Helsinki: Copy-Set Oy.
- Kopposela, J. 2005. Työyhteisö sairastaa. Saarijärvi: Offiset Oy.
- Lehto, A., Sutela, H. & Miettinen A. 2006. Kaikilla mausteilla – artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Yliopistopaino.
- Mamia, T. & Melin, H. 2006. Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki. Saatavissa: http://www.uta.fi/yky/pori/yhteystiedot/mamia_tero/2006%20Kenen%20ehdoilla%20ty%C3%B6%20joustaa.pdf [viitattu 20.4.2015].
- Oikeuslaitos. Käräjäoikeudet. Saatavissa: <http://www.oikeus.fi/tuomioistuintet/karajaoikeudet/fi/index.html> [viitattu 17.5.2015].
- Oikeuslaitos. 2014. Etelä-Savon käräjäoikeus. Tuomiopiiri. Saatavissa: <http://www.oikeus.fi/karajaoikeudet/etela-savonkarajaoikeus/fi/index/tuomiopiiri.html> [viitattu 17.5.2015].
- Oikeuslaitos. 2015. Etelä-Savon käräjäoikeus. Henkilökunta. Saatavissa: http://www.oikeus.fi/karajaoikeudet/etela-savonkarajaoikeus/fi/index/henkilokunta_0.html [viitattu 17.5.2015].

Oikeusministeriö. 2015. Esite. Saatavissa: http://www.oikeusministerio.fi/fi/index/ministerio/oikeusministeriotyonantajana_2/esitteen_tulostus.html [viitattu 17.5.2015].

Opintovapaa laki 9.3.1979/273.

Pääkkönen, R. & Ravantti, E. 2012. Työterveyslaitos. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/tyohyvinvoinnin_tilannekuva/Documents/thv-tilannekuva.pdf [viitattu 6.5.2015].

SAK. Hoitovapaa – ABC. Saatavissa: <http://www.sak.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuhteen-a-o/hoitovapaa> [viitattu 5.5.2015].

Takala, A. 2015. Yle. Saatavissa: http://yle.fi/uutiset/opintotuki_vuorotteluvapaa_ja_asuntolainan_korkovahennykset_nain_hallitusohjelmaa_osuu_suomalaisiin/8021808 [viitattu 30.5.2015].

Tilastokeskus. 2013. Osa-aikatyö. Saatavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-12-10_005.html?s=5 [viitattu 5.5.2015].

Toimihenkilöliitto ERTO. Osa-aikatyön määritelmä. Saatavissa: <https://www.erto.fi/tyosuhteopas/osa-aikaty%c3%b6/osa-aikatyoen-maeaeritelmae> [viitattu 5.5.2015].

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työaikaohje. 1.3.2015. Etelä-Savon käräjäoikeus.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2003. Opintovapaa-esite. Saatavissa: http://www.tem.fi/files/20893/Opintovapaa_esiteteksti_2003.pdf [viitattu 26.4.2015].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Tiedote. Saatavissa: http://www.tem.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedotearkisto/vuosi_2009/tutkimus_vuorotteluvapaa_ei_tue_tyossa_jatkamista_sijaiset_hyotyvat_jarjestelmasta.95953.news [viitattu 12.5.2015].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Osa-aikatyö. Työryhmän muistio. Saatavissa: http://www.tem.fi/files/35709/TEMjul_6_2013_web.pdf [viitattu 7.5.2015].

Työ- ja elinkeinopalvelut. Vuorotteluvapaa. Saatavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/vuorotteluvapaa/index.html [viitattu 24.4.2015].

Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyslaitos ja Suomen ympäristökeskus. Kansallinen etätyöpäivä. Saatavissa: <http://www.etatyopaiva.fi/fi/faktaa> [viitattu 12.4.2015].

Työterveyslaitos. 2014. Tiedote. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tiedotteet/Sivut/Tyoajanjoustotjohtivatpidempaantyouraankunta_alalla.aspx [viitattu 10.5.2015].

Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. 2005. Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki. Saatavissa:

http://www.uta.fi/yky/pori/yhteystiedot/mamia_tero/2005%20Joutaako%20ty%C3%B6.pdf [viitattu 16.4.2015].

Valtiokonttori. 2014. Työelämän joustot. Saatavissa: http://www.suomi.fi/suomifi/suomi/palvelut/aiheittain/tyo_ja_elakkeet/tyoelaman_saannot/tyoelaman_joustot_ja_niihin_liittyvat_tuet/index.html [viitattu 10.4.2015].

Valtion työ- ja virkaehtosopimus. 2014-2017. Saatavissa: http://vm.fi/documents/10623/1107479/Valtion_virka-ja-tyoehdot_2014-2017/5f1642bd-dc19-437e-9baa-befa91f15fef [viitattu 2.6.2015].

Vuorotteluvapaalaki 30.11.2002/1305.

Vuosilomalaki 18.3.2005/162

Wilska, T. 2012. Valtiotyönantaja. Saatavissa: http://www.valtiotyönantaja.fi/lehti/fi/arkisto/4_2012/artikkelit/Tyoaikajoustot_johtamisen_valineena/index.jsp [viitattu 16.5.2015].

Haastattelukysymykset henkilöstölle

1. Tiedätkö mitä työelämän joustoilla tarkoitetaan?
2. Osaatko luetella eri joustomuotoja?
3. Miten hyvin työpaikalla on mielestäsi tuotu esiin mahdollisuuksia joustoihin?
4. Oletko pystynyt hyödyntämään joustoja omassa työssäsi?
5. Oletko huomannut, että joustoilla on parantava vaikutus työssä jaksamisen suhteen?
6. Kaipaisitko nykyistä enemmän mahdollisuuksia joustoihin?
7. Voiko joustoilla olla mielestäsi negatiivisia vaikutuksia työn suorittamiseen tai työpaikan ilmapiiriin?
8. Oletko kokenut ongelmia tai haasteita työn ja siviilielämän yhteensovittamisessa? Millaisia?